

Programm

Fachtagung Vergütungssysteme

Ort

Lebenshilfe Kaiserslautern

Das Brauhaus an der Gartenschau, Forellenstraße 6, 67659 Kaiserslautern

- 9.30 Uhr *Eintreffen mit Begrüßungskaffee*
- 10:00 Uhr **Begrüßung und Einführung in das Thema**
Michael Hamm, Landesgeschäftsführer des Paritätischen Rheinland-Pfalz/Saarland
- 10:15 Uhr **Vorstellung der Arbeitsvertragsbedingungen (AVB) des Paritätischen Gesamtverbandes, Berlin**
Getrud Tacke, Rechtsanwältin, Referat für Arbeits- und Zivilrecht Abteilung Personal und Recht, Paritätischer Gesamtverband
- 11:00 Uhr **Vorstellung Paritätischer Arbeitgeberverband PATT e. V.**
Sabine Ruhe, Geschäftsführerin
- 11:45 Uhr **Vorstellung Paritätischer Arbeitgeberverband Paritätische Tarifgemeinschaft e. V., Berlin**
Sebastian Jeschke, Geschäftsführer
- 12:30 Uhr Diskussions- und Fragerunde
- 12:45 bis 13:15 Uhr *Mittagspause mit Lunchbuffet*
- 13:15 Uhr **Vergütungsrechtliche Aspekte**
Gila Schindler, Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Sozialrecht
Harald Kilian, Paritätischer Landesverband Rheinland-Pfalz | Saarland
- 14:00 Uhr **Arbeitsrechtliche Aspekte**
Dr. Klaus Rudolf, Rechtsanwalt für Arbeitsrecht
- 14:45 Uhr Diskussions- und Fragerunde
- 15:30 Uhr Abstimmung des weiteren Vorgehens
- 15:45 Uhr *Ende der Veranstaltung*

AVB – Arbeitsvertragsbedingungen

15. Auflage 2019 und AVB II, 3. Auflage 2019

hrsg. vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband –
Gesamtverband e. V.

Kaiserslautern, 09.05.2019

Gertrud Tacke, Rechtsanwältin

Paritätischer Gesamtverband

Überblick

- Blick in die Geschichte – AVR
- (Über)Blick auf Arbeitsbedingungen im Paritätischen heute
- Entwicklungen /Niedriglohn und Refinanzierung / Diskussion im Verband
- Entwicklung der AVB / AVB II / Richtwerttabelle
- AVB / AVB II Mantel und Unterschiede
- Tabelle, Entgeltkomponenten, Tätigkeitsfelder
- Rechtliches: **AVB / AVB II – AGBs?**

Blick in die Geschichte – AVR

AVR des Paritätischen, 1. Ausgabe 1957 – letzte 18. Ergl. 2004.

- orientiert am öffentlichen Dienst (BAT), vergleichbar mit AVR der kirchlichen Verbände, mehrere tausend Anwender,
- Insgesamt starke arbeitsvertragliche Gestaltung auch mit Orientierung am BAT

Mitte der 90iger - Einführung der Pflegeversicherung, Abschied vom Kostendeckungsprinzip, Umstellung auf **Entgeltfinanzierung**, Kritik an BAT / AVR – Systemen wegen systemimmanenter Kostenentwicklung (z.B. Lebensaltersstufen) Preiswettbewerb und Ausstieg aus den Tarifen begann

2000 Beschluss des Gesamtverbands, die AVR einzustellen und ein neues Werk zu erarbeiten: einfach, leistungs- und aufgabengerecht, flexibel

2004 Herausgabe AVB – keine automatische Ablösung der AVR, Neuvereinbarung erforderlich – Übergangsempfehlungen

Parallel entwickelten sich die paritätischen **Arbeitgeberverbände PATT und PTG**

2005 nach jahrelangen Verhandlungen und Kritik im öffentlichen Dienst am BAT, Ersatz durch den TVöD 2005, TV-L 2006, kein Verlust der Komplexität

Blick auf Arbeitsbedingungen im Paritätischen heute

- ausgeprägte nicht tarifgebundene Bereiche
- deutliche Diskrepanzen in der Bezahlung in den Einrichtungen
- Vielgestaltigkeit der Art der Regelungen
 - AVB, nicht selten durch die Anwender modifiziert
 - viele selbstgestrickte Arbeitsverträge
 - Betriebsvereinbarungen (z.T. in Landesverbänden)
 - Verbandstarifverträge PTG, PATT – aufstrebend
 - Haustarifverträge, Firmentarifverträge
 - Vielfalt in der Höhe: Vom TVöD-Niveau bis hin zu sehr niedrigen Vergütungen; AVB / AVB II – in Bewegung (bis 2017 unteres Drittel bis Mittelfeld)
- Frage nach einer Orientierung wird gestellt

Entwicklungen



- 2010 Einführung des Mindestlohns in der Pflege,
- **2012 AVB – allgemeine Lohnuntergrenze von 8,50 Euro**
- 2015 allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn 8,50 Euro

Seit 2009 (BSG Urteile) verbesserte sich die Refinanzierung tariflicher Regelungen. Später sukzessive auch in den Gesetzen in der Pflege SGB XI und Eingliederungshilfe SGB XII / BTHG / und aktuell seit 2019 auch im SGB V (ambulante Pflege).

- Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gelten danach als refinanzierbar.
- Probleme gibt es vor allem im Bereich der Zuwendungsfinanzierung, Kitas und weiter im SGB V.
- Nicht tariforientierte Einrichtungen (z.B. AVB oder einzelvertragliche Gestaltungen) können zunehmend schlechtere pauschalierte Fortschreibungen von Entgelten durchsetzen.

Entwicklungen im Verband



im Bemühen um wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen

2016 - Der Gesamtverband positioniert sich zur Förderung tariflicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen im Paritätischen und deren Refinanzierung und hält die Weiterpflege der AVB und ein neues Angebot AVB II für erforderlich.

2017 - AVB II neue Tätigkeitsfelder, Vorschläge für eine verbesserte Bezahlung (Entgeltgruppenzulagen), im System bleibend, letztlich Vergleichbarkeit mit dem TVöD in Struktur und Höhe nicht erreichbar, aber Annäherungen, Bsp. NRW

BaWü und Bayern empfehlen ihren Mitgliedern, sich am TVöD zu orientieren. PATT und PTG zeigen deutliche Fortentwicklungen.

2018 - Der Gesamtverband positioniert sich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege auch durch die Stärkung tariflicher Gestaltung von Arbeitsbedingungen. (Hintergrund: Konzentrierte Aktion Pflege)

Januar 2019 - Arbeitgebtagung - Schwerpunkt Tarifverträge, Großes Interesse

Entwicklung der AVB / AVB II / insb. Richtwerttabelle seit Herausgabe

1.1.2004	Herausgabe der AVB
1.1.2007	Erhöhung 1,5 % und Anhebung des Bemessungssatzes Ost 92,5 – 94 %
1.1.2009	Erhöhung 3,5 %
1.1.2010	Anhebung des Bemessungssatzes Ost 94 – 96 %
1.1.2011	Erhöhung 1 % und Anhebung des Bemessungssatzes Ost 96 – 98 %
1.1.2012	Erhöhung 1 % Anhebung des Bemessungssatzes Ost 98 – 100 %
1.1.2013	Erhöhung 2 %
1.1.2014	Erhöhung 2,5 % Einführung der AVB-Lohnuntergrenze 8,50 Euro , 2019 – 9,67 Euro/Milo 9,19
1.1.2015	Erhöhung 2,7 %
1.1.2016	Erhöhung 3,1 %
1.1.2017	Erhöhung um 2,25 % AVB – Neu: 5. Stufe in Tabelle, Möglichkeit einer Arbeitsmarktzulage, Tätigkeitsfelder erweitert, 1 Urlaubstag mehr, weitere Verbesserungen Einführung der AVB II – Neu: regulierte Stufensteigerungen, durch Entgeltgruppenzulagen mehr Differenzierung in der Eingruppierung möglich
1.1.2018	Erhöhung um 2,2 %, mindestens 60 Euro, Verbesserungen in den unteren Gruppen A - C
1.1.2019	Erhöhung um 2,9 %
1.1.2020	In Diskussion : Erhöhung um 3 %, mindestens 100 Euro – Verbesserungen in den unteren Gruppen A - D

AVB / AVB II Tabelle

Anlage 1
Richtwerttabelle gem. § 8 AVB
Gültig ab 01. Januar 2019

Entgeltgruppe 1	Steigerungsstufen				
	2	3	4	5	
A	1715,91	1819,27	1922,62	2090,81	
B	1922,00	1991,58	2129,34	2267,25	
C	2129,34	2296,89	2405,16	2685,59	
D	2749,79	2958,45	3099,23	3240,18	
E	3240,18	3381,13	3521,91	3662,86	
F	3662,86	3803,65	3944,60	4085,38	
G	4155,86	4367,28	4578,54	4719,32	
H	4719,32	4930,74	5212,48	5494,21	
			5494,21	5783,73	

§ 8 AVB / AVB II

(4) Das Stundenentgelt berechnet sich wie folgt:

Das Entgelt nach Anlage 1 (Monatsentgelt) ist durch die durchschnittlich monatlich anfallenden Arbeitsstunden zu dividieren. Diese betragen z. B. bei der

38,5-Stunden-Woche	167,40 Stunden (4,348 x 38,5 = 167,40),
39-Stunden-Woche	169,57 Stunden (4,348 x 39 = 169,57),
40-Stunden-Woche	173,92 Stunden (4,348 x 40 = 173,92).

AVB und AVB II - Unterschiede

AVB / AVB II Mantelvorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag
- § 3 Allgemeine Pflichten
- § 4 Arbeitszeit
- § 5 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Zuschläge für Nacht, Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 6 Mehrarbeit
- § 7 Fernbleiben von der Arbeit
- § 8 Entgelt
- § 9 **Entgeltgruppen / Tätigkeitsfelder**
- § 10 **Stufenregelung**
- § 11 Betriebs-, arbeitsmarkt-, leistungsbezogene und sonstige Zulagen, **Entgeltgruppenzulagen**
- § 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle
- § 13 Erholungsurlaub
- § 14 Arbeitsbefreiung
- § 15 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 16 Gesetzliche Bestimmungen
- § 17 Ausschlussfrist

Anlagen

- Anlage 1 Richtwerttabelle
- Anlage 2 Tätigkeitsfelder**
Erläuterungen zur Eingruppierung
Empfehlung zum Anerkennungsjahr für Erzieher*innen, Sozialpädagog*innen, Kinderpfleger*innen, Rettungsassistent*innen im Anerkennungsjahr,

Anhang

- Anhang 1 Erl. Zu § 5 Abs. 5 (Nachtbereitschaft)
- Anhang 2 Zulagen gem. § 11 – Gestaltungsmöglichkeiten
- Anhang 3 Musterarbeitsvertrag – *in Überarbeitung*

AVB / AVB II Entgeltkomponenten

- Monatsentgelt nach Richtwerttabelle
- Stundenentgelt, § 8 Abs. 4 – Berechnungsgrundlage
- Seit 2017 - AVB II Entgeltgruppenzulagen bei bestimmten Tätigkeiten, § 11 Abs. 3, (Tabelle), Folie
- Zeitzuschläge, für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, § 5 Abs. 4
- Ausgleich für Nacharbeit bei Bereitschaftsdienst, § 5 Abs. 5
- Mehrarbeit – Zeitausgleich – kein Entgelt, § 6
- Optional – Vorschläge für Gestaltung von freiwilligen, widerruflichen, befristeten Sonderzahlungen / Zulagen, insbesondere konkretisierte Arbeitsmarktzulage, § 11 Abs. 2 und Anhang 2 Formulierungsvorschläge

Tätigkeitsfelder

- abstrakte Beschreibung der Kriterien
- unterlegt mit Beispielen
- auf betrieblicher Ebene ergänzbar
- AVB II - Entgeltgruppenzulagen in die Tätigkeitsfelder integriert für bestimmte Tätigkeiten, die einer besseren Ausdifferenzierung dienen, z.B. in Gruppe D Heilpädagog*innen, Pflegefachkraft mit Zusatzqualifikation (210,33 Euro), und weitere Tätigkeiten aus WfbM, Integrationsunternehmen, Sozial- und Erziehungsdienst, Rettungsdienst und Pflege
- Möglichkeit der Zulagengewährung bei Übertragung von Sonderaufgaben oder Leitungsaufgaben ab Gruppe D

AVB II - Entgeltgruppenzulagen gültig ab 1. Januar 2019

Tätigkeitsfeld	Zuordnung	Entgeltgruppenzulagen	Höhe
AVB II Pflegerische und betreuende Hilfskräfte Pflegefachkraft	B D	nach 2 jähriger Tätigkeit mit Tätigkeiten, die einer Zusatzqualifikation (Fachweiterbildung) bedürfen, z. B. Wund- und Schmerzmanagement, Praxianleitung	Stufe 1 + 2 63,10 € 105,16 € ab Stufe 3 210,32 €
AVB II Rettungsassistent	C	bei entsprechender Tätigkeit	210,33 €
AVB II + WfbM u. a. Beschäftigte als Gruppenleiter Meister/in als Gruppenleiter	C D	bei entsprechender Tätigkeit bei entsprechender Tätigkeit	315,49 € 315,49 €
AVB II Kinderpfleger/innen	C	mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten	210,33 €
Erzieher/innen / Heilerziehungspfleger/innen	D	mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten	Stufe 1 + 2 105,16 € ab Stufe 3 210,33 €
Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung			210,33 €
Sozialpädagogen/innen und Sozialarbeiter/innen / Heilpädagogen	E	mit schwierigen Tätigkeiten	105,16 €
Sozialpädagogen/innen und Sozialarbeiter/innen / Heilpädagogen	E	Tätigkeit ist zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung geprägt	210,33 €

AVB / AVB II - Arbeitsvertragsrichtlinien, Einheitsregelungen (AGB)

- werden einseitig aufgestellt vom AG oder AG-Zusammenschlüssen
- müssen im einzelnen Arbeitsvertrag zwischen AG und AN vereinbart werden, um Wirksamkeit zu entfalten

Was ist bei Aufstellung und Veränderungen zu beachten?

- Richterliche AGB-Kontrolle
 - keine unangemessene Benachteiligung des AN
 - kein Verstoß gegen Gesetze
 - Transparenz – klar + verständlich formuliert
 - bei Verstoß sind Klauseln rechtlich unwirksam
- Sie sind kein Tarifvertrag.

AVB / AVB II

AVB 2004, Paritätischer Gesamtverband, 15. Auflage 2019 AVB II 2017, Paritätischer Gesamtverband, 3. Auflage 2019

- Fortentwicklung auf Bundesebene im Gesamtverband im regelhaften Verfahren
- Abstimmung im AK Personal, Geschäftsführerkonferenz und Vorstand
- Regelhaftes Verfahren wichtig für rechtliche Akzeptanz

Was ist bei Einführung einer Richtlinie zu beachten?

- mit jedem/r Mitarbeiter/in vertraglich vereinbaren
- ein Eingriff in Besitzstände nur mittels Vereinbarung
- ggf. Übergangsregelung vereinbaren
- bei Vergütungssystemwechsel ist idR Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu berücksichtigen

AVB Bedeutung

Verbreitung der AVB

- geschätzt zwischen 500 und 800
-
- sind bekannt geworden, auch bei Kostenträgern,
- Finden Eingang in Entgeltvergleiche, z.B bei Wohlfahrt Intern
-
- Verbreitung der AVB II, sehr deutlich weniger, Erfahrungen aus NRW

Internetauftritt des Gesamtverband

- <https://www.der-paritaetische.de/publikation/arbeitsvertragsbedingungen-avb-stand-ianuar-2019>
- AVB 2019
- AVB II 2019
- Richtwerttabelle AVB /AVB 2 2019

Herzlichen Dank für Ihr Interesse!

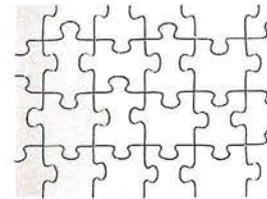
Der PARITÄTISCHE Arbeitgeberverband PATT e.V.

Fachtagung Vergütungssysteme
9. Mai 2019

Der PARITÄTISCHE Arbeitgeberverband PATT e.V. passgenau und angemessen

Der Arbeitgeberverband PATT

- Zusammenschluss Paritätischer Mitgliedsorganisationen und Unternehmen der Sozialwirtschaft
- Unternehmen aus allen Bereichen der Sozialwirtschaft
- 1996 gegründet



Der PARITÄTISCHE Arbeitgeberverband PATT e.V. passgenau und angemessen

Wo sind wir vertreten?



Der PARITÄTISCHE Arbeitgeberverband PATT e.V. passgenau und angemessen

Der AGV PATT in Zahlen

- ▣ 98 Mitgliedsorganisationen
- ▣ in 4 Bundesländern
- ▣ Vertreten mit ca. 12.000 Mitarbeitenden

Der Arbeitgeberverband PATT



Unsere Überzeugung

- ▣ Passgenau und angemessen
- ▣ Was angemessen ist, wollen wir selber mitgestalten
- ▣ Passgenau arbeiten, das können die Organisationen am besten selber
- ▣ Mächtigkeit zur Durchsetzung unserer Interessen erwächst nur im Zusammenschluss

Unsere gemeinsamen Tätigkeitsfelder

- ▣ Flächentarifverträge entwickeln und verhandeln
- ▣ Begleitung bei der Einführung und Umsetzung
- ▣ Arbeitsrechtliche Beratung im Zusammenhang mit der Umsetzung der Tariflichen Regelungen
- ▣ Zusammenarbeit mit den Paritätischen Landesverbänden und deren EntgeltreferentInnen
- ▣ Stellungnahmen zu Gesetzen
- ▣ Politische Interessenvertretung

Der PARITÄTischer Arbeitgeberverband PATT e.V. passgenau und angemessen

Die Mitgestaltungsmöglichkeiten

- ▣ Mitgliederversammlung
- ▣ Große Tarifkommission
- ▣ Vorstand
- ▣ Arbeits- und Fachgruppen in den Bundesländern
- ▣ Geschäftsführenden-Runden
- ▣ ExpertInnengespräche

Der PARITÄTISCHE Arbeitgeberverband PATT e.V. passgenau und angemessen



Eine Sozialpartnerschaft

**Der
PARITÄTISCHE
Arbeitgeber-
verband PATT e.V.**

**Und
Arbeitgeber**

**Gewerkschaft
Öffentlicher
Dienst und
Dienst-
leistungen
(GÖD)**

**Und
Mitarbeitende**

Das Tarifwerk PATT

- ▣ Rahmentarifvertrag
- ▣ Vergütungstarifvertrag
- ▣ Ausbildungstarifvertrag
- ▣ Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung

→ Aktuelle Laufzeit bis 31.12.2020



Der PARITÄTISCHE Arbeitgeberverband PATT e.V. passgenau und angemessen

Tarifwerke des PATT

Ziele

- ▣ Finanzierbarkeit und Sicherung der Arbeitsplätze in der Sozialwirtschaft
- ▣ Planung und Steuerung der Personalkosten
- ▣ Verbindlichkeit und Flexibilität gleichermaßen
- ▣ stärker leistungsbezogenes Vergütungssystem
- ▣ einfache Anwendbarkeit



Der PARITÄTISCHE Arbeitgeberverband PATT e.V. passgenau und angemessen

Tarifwerke PATT

Geltungsbereich

- ▣ Freistaat Thüringen, Freistaat Sachsen, Bundesland Mecklenburg-Vorpommern
- ▣ Für alle Arbeitnehmenden (alle Berufsgruppen) der Vollmitglieder
- ▣ ausgenommen: leitende Angestellte, SchülerInnen, Auszubildende, Praktikanten ... (gem. § 1 R-Tarifvertrag)

Rahmentarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

- 1) Der Tarifvertrag gilt
 - a) Räumlich: für den Freistaat Thüringen
 - b) Persönlich: für alle ArbeitnehmerInnen (A Angestellte), die bei Vollmitgliedern des Arbeitgeberverbandes PATT e.V. in einer
- 2) A...

Der PARITÄTISCHE Arbeitgeberverband PATT e.V. passgenau und angemessen

Das Tarifwerk PATT

Rahmentarifvertrag

- ☐ regelt ab Geltungsbereich bis hin zum Urlaub
- ☐ 21 § - schlank gehalten
- ☐ 4 Jahre Laufzeit (2020)

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Einstellung, Arbeitsvertrag, Personalakte, Zeugnisse
§ 3	Probezeit
§ 4	Ärztliche Untersuchung
§ 5	Allgemeine Pflichten
§ 6	Schweigepflicht
§ 7	Belohnungen und Geschenke
§ 8	Nebentätigkeiten
§ 9	Arbeitszeit
§ 9a	Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeitsbereitschaft
§ 10	Arbeitskonto
§ 11	Arbeitsunfähigkeit
§ 12	Freistellung
§ 13	Beschäftigungszeit
§ 14	Entgelt
§ 15	Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit
§ 16	Förderungsübergang bei Dritthaftung
§ 17	Urlaub
§ 18	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 19	Schlichtung von Streitigkeiten
§ 19a	Ersatz von Betriebsvereinbarungen
§ 20	Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis
§ 21	Inkrafttreten und Laufzeit

Der PARITÄTISCHE Arbeitgeberverband PATT e.V. passgenau und angemessen

Das Tarifwerk PATT

Vergütungsstarifvertrag

- ☐ regelt vom Geltungsbereich bis zu den Zulagen
- ☐ 11 § - schlank gehalten
- ☐ ab 1.7.2018 → 3,0 % Erhöhung
- ☐ ab 1.7.2019 → 3,6 % Erhöhung
- ☐ 11 Entgeltgruppen und 4 Erfahrungsstufen

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Vergütungsordnung
§ 3	Betriebliche Altersvorsorge
§ 4	Zuschläge und Zulagen
§ 5	Bereitschaftsdienst
§ 6	Zulagen und Prämien
§ 7	Zielvereinbarungen
§ 8	Entgeltgruppenjahre
§ 9	Besitzstandsregelung und Überforderungsklausel
§ 10	Schlichtung von Streitigkeiten
§ 11	Inkrafttreten und Laufzeit

Der PARITÄTISCHE Arbeitgeberverband PATT e.V. passgenau und angemessen

Das Tarifwerk PATT

URLAUB	
Grundurlaub	§ 17 RTV
5 Jahre Betriebszugehörigkeit	28 Tage
15 Jahre Betriebszugehörigkeit	+ 1 Tag
bei Wechselschichtarbeit ab 20 Std./Woche	+ 2 Tage
bei Wechselschichtarbeit bis 20 Std./Woche	+ 2 Tage
FREISTELLUNG	+ 1 Tag
Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährdin	§ 12 RTV
Todesfall Eltern, Kinder, Ehegatte, Lebensgefährte	1 Arbeitstag
Betriebsjubiläum (10,20,30,40 Jahre)	2 Arbeitstage
Umzug aus betrieblichen Gründen	1 Arbeitstag
Kind krank, wenn kein Anspruch nach § 45 SGB V in dem lfd. Kalenderjahr besteht/bestand (z.B. privat Versicherte)	1 Arbeitstag
in sonstigen dringenden Fällen mit Zustimmung des Arbeitgebers	4 Arbeitstage
Weihnachten und Silvester	2 Arbeitstage
	grundsätzlich freigestellt oder Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten

Das Tarifwerk PATT

<p>GRUNDVERGÜTUNG</p> <p>ARBEITSZEIT</p> <p>ZUSCHLÄGE Überstunden, Sonntag, Nacht Feiertage Schichtzulage Wechselschichtzulage</p> <p>BEREITSCHAFTSDIENST</p> <p>RUFBEREITSCHAFT</p> <p>VWL BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE</p>	<p>Anlage 2 zum VTV Monats- und Jahresgehaltstabellen mit 11 Vergütungsgruppen und 5 Stufen Tabellen beziehen sich auf eine 40 h Woche § 9 RTV Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 h pro Woche oder einer täglichen Rahmenzeit von bis zu 12 h § 4 VTV 25% 35% 100 € bei 40h-Woche (bei TZ anteilig) 200 € bei 40h-Woche (bei TZ anteilig) § 5 VTV 25%</p> <p>keine betragsmäßige Vorgabe durch den Tarifvertrag Unternehmen kann dies selbst weiterhin anbieten; keine Regelung hierzu im PATT-Tarifwerk</p> <p>TV baV 40 € pro ArbN ab 15 Wochenstunden und Azubis</p>
---	--

Vergütungstabelle ab. 1.07.2019

Entgelt- gruppen	Einstiegsstufe	Erfahrungs- stufe 1	Erfahrungs- stufe 2	Erfahrungs- stufe 3	Erfahrungs- stufe 4
	ab 1. Entgeltgruppenjahr	ab 3. Entgeltgruppenjahr	ab 5. Entgeltgruppenjahr	ab 10. Entgeltgruppenjahr	ab 20. Entgeltgruppenjahr
I	1.669	1.705	1.808	1.988	2.186
II	1.842	1.916	2.031	2.233	2.455
III	2.063	2.145	2.274	2.499	2.749
IV	2.282	2.375	2.519	2.769	3.047
V	2.556	2.659	2.818	3.101	3.412
VI	2.831	2.943	3.120	3.431	3.775
VII	3.171	3.299	3.497	3.845	4.229
VIII	3.398	3.533	3.745	4.121	4.533
IX	3.738	3.885	4.120	4.533	4.986
X	4.079	4.239	4.494	4.946	5.441
XI	4.892	5.086	5.392	5.931	6.524

Arbeitsplan

1. Erstgespräch
 2. Mitgliedschaft im AGV
 3. Zusendung der jetzigen betrieblichen Unterlagen
 4. Analyse der Vergütungsstrukturen und Gegenüberstellung mit Tarifvertrag PATT
 5. Abstimmung der Eingruppierung zw. Unternehmen und AGV
 6. Personenbezogene Eingruppierung durch das Unternehmen
 7. Klärung der Kostenerstattung
 8. Information des Betriebsrates (falls vorhanden)
 9. Dienstversammlung: Information der Mitarbeiter
 10. Aushändigung der neuen Arbeitsverträge
 11. bei Bedarf Führen von Personalgesprächen
 12. Rücklauf der unterschriebenen Arbeitsverträge
- Ziel: Vollmitgliedschaft und Einführung des PATT- Tarifwerkes



Ihr möglicher Weg mit uns!

- ☐ Mitglied werden
- ☐ Gemeinsame Entwicklung eines Flächentarifvertrages unter Bezugnahme der bereits vorhandene Tarife
- ☐ Das Führen von Tarifverhandlungen mit unserem Sozialpartner
- ☐ Gemeinsame Umsetzung in Ihrem Unternehmen
- ☐ Mitarbeit und Mitgestaltung bei der weiteren tariflichen Entwicklung



Der PARITÄTische Arbeitgeberverband PATT e.V. **passgenau und angemessen**

Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband

Kooperative Mitgliedschaft	Vollmitgliedschaft
Zeitlich befristet	Zeitlich unbefristet
Vorbereitung und Übergang zur Vollmitgliedschaft → Einführung PATT	Beratungsanspruch in allen tarif-, arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten und Auseinandersetzungen
Kein Stimmrecht in allen Gremien	Stimmrecht in allen Gremien
Keine Tarifbindung	Tarifbindung
Beitrag: 2,0 Promille der jährlich Bruttopersonalkosten	Beitrag: 1,5 Promille der jährlichen Bruttopersonalkosten

Der PARITÄTische Arbeitgeberverband PATT e.V. **passgenau und angemessen**

Ausblick

Danke für Ihr Interesse!

Haben Sie Fragen?



Der PARITÄTische Arbeitgeberverband PATT e.V. **passgenau und angemessen**



Arbeit des Paritätische Tarifgemeinschaft e.V. Kaiserslautern 9. Mai 2019

PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT e.V. | www.ptg-berlin.de



Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Wer sind wir?

Was machen wir?

Wo wollen wir hin?



Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Wer sind wir?

PTG – PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT e.V.
- Arbeitgeberverband-

gegründet: 1993 durch den Paritätischen LV Berlin

Sitz: Berlin

Geschäftsführer: Rechtsanwalt Sebastian Jeschke



Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Wer sind wir?

Unsere Mitgliedsorganisationen (tarifgebunden u. nicht tarifgebunden)

Berlin	28 Mitglieder
Brandenburg	22 Mitglieder
Sachsen-Anhalt	34 Mitglieder
andere Bundesländer	6 Mitglieder

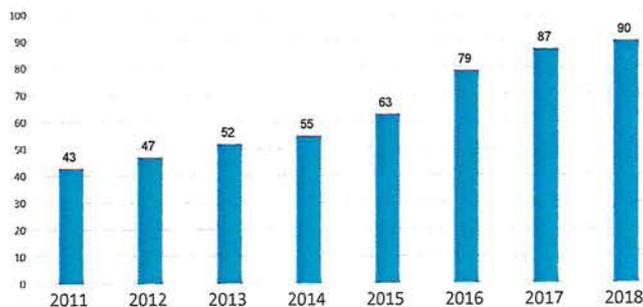
90 Mitglieder

mit ca. 11.000 Mitarbeiter*innen

Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Wer sind wir?

Mitgliedsorganisationen 2011-2018



Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Was machen wir?

Beratung von Mitgliedsorganisationen im Individualarbeitsrecht
(Arbeitsvertrag, Abmahnung, Kündigung, Arbeitszeugnis, ...)

Vorbereitung, Anbahnung, Koordinierung und inhaltliche Begleitung
von Tarifverhandlungen (Kontakt zu den Gewerkschaften;
Vorschlagsunterbreitung für Tarifkommissionen; juristische Beratung)

Unterstützende Begleitung bei der Einführung und Umsetzung der
Tarife in den Mitgliedsunternehmen

Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Was machen wir?

Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften des DGB

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft



ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



Vor- und Nachteile!

Marburger Bund



Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Was machen wir?

Kerngeschäft: Tarifverhandlungen

1. Vorbereitung
2. Durchführung
3. Nachbereitung
4. Umsetzung

Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Was machen wir?

Kerngeschäft: Tarifverhandlungen

1. Vorbereitung
 - enge Abstimmung mit dem jeweiligen Landesverband
 - gemeinsame Erarbeitung einer Verhandlungsbasis mit den Mitgliedern (was, für wen, mit wem, welche Inhalte?)
 - Berücksichtigung landesspezifischer Interessen und Wünsche
 - Führung von Sondierungsgesprächen mit den Gewerkschaften
 - ...

Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Was machen wir?

Kerngeschäft: **Tarifverhandlungen**

2. Durchführung

- organisatorische und inhaltliche Führung der Verhandlungs- und Tarifkommission
- Verhandlungsführung
- ...

Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Was machen wir?

Kerngeschäft: **Tarifverhandlungen**

3. Nachbereitung

- Abstimmung und Vorbereitung von Informationen über Tarifverhandlungen
- laufende juristische Begleitung
- Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen zu Tarifinformationen bzw. zu Tarifentscheidungen
- ...

Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Was machen wir?

Kerngeschäft: **Tarifverhandlungen**

4. Umsetzung

- Unterstützung der Mitglieder bei der Einführung eines TV; Überleitung Arbeitsverhältnisse; ...
- Klärung laufender arbeitsrechtlicher Fragen bei der Anwendung von TV
- Erstellung von Muster Arbeitsverträgen und Arbeitshilfen
- ...

Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Was machen wir?

Land Sachsen-Anhalt - a) Rahmentarifvertrag

(seit 1998 in Anwendung; reformiert 2019)

b) Entgelttarifvertrag

(seit 1998 in Anwendung; reformiert 2016)

mit Spartenregelungen für

- Altenhilfe
- Eingliederungshilfe
- Kinder- und Jugendhilfe
- Kindertagesstätten

Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Was machen wir?

Land Brandenburg a) Rahmentarifvertrag

(seit 2019 in Anwendung; verhandelt 2016-2018)

b) Entgelttarifvertrag

(seit 2019 in Anwendung; verhandelt 2016-2018)

mit Spartenregelungen für

- Altenhilfe
- Eingliederungshilfe
- Kinder- und Jugendhilfe
- Kindertagesstätten
- Werkstätten

Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Was machen wir?

- Beratung von Mitgliedsorganisationen im Individualarbeitsrecht (Arbeitsvertrag, Abmahnung, Kündigung, Arbeitszeugnis, ...)
- Haustarifverträge

Arbeitgeber bietet 0,00% für 2014!

ver di

einzelbogen_fa_rgb_1b3

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Tarifverhandlungen am 22. September 2014 führten zu keinem Ergebnis. Wenn es nach den Vorstellungen der Arbeitgeber geht, sollen die Beschäftigten der Altenpflege, der Kinder- und Jugendhilfe, der Beratungszentren, der Behindertenhilfe, der Lebenshilfe und im Bereich Sozialerbeit 2014 keinen Cent mehr bekommen.

Das ist nicht akzeptabel!

Wir haben gegenüber der Arbeitgeberseite deutlich gemacht, dass wir vor der Aufnahme der Tarifverhandlungen zur „Reformierung“ aller Tarifverträge der Paritätischen Tarifgemeinschaft Sachsen-Anhalt e.V. (PTG), eine spürbare Einkommenserhöhung erwarten. Wir fordern eine lineare Steigerung der Vergütung, rückwirkend zum 01. Juli 2014 von 10%. Die Arbeitgeberseite lehnte dies ab.

Auch ein Kompromissvorschlag wurde abgelehnt. Die Arbeitgeberseite hält an ihrem „Angebot“ von 0,00% fest. Ein positives Zeichen gab es. Die Arbeitgeber haben sich zur Angleichung an den TVöD bekannt. Allerdings legen Sie auch hier keinen konkreten Fahrplan vor.

DEUTSCHEN PARITÄTISCHEN WOHLFAHRTSVERBANDES
und anderer Wohlfahrtsverbände

Gewerkschafts-Kollektivvertrag 93-99/10435 Berlin

TARIFINFORMATION - Arbeitgeberverband bietet 6,00% für 2015

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

auf Initiative des Arbeitgeberverbandes erfolgen derzeit Tarifverhandlungen zur Erhöhung der Vergütungen. Am 09. Oktober 2014 werden die nächsten Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften ver.di und GEW stattfinden.

Das von der Arbeitgeberseite am 22. September 2014 vorgeschlagene Angebot für die Jahre 2015 und 2016 von insgesamt

10,00 %

wurde von den Gewerkschaften abgelehnt. Ver.di und GEW fordern eine rückwirkende Steigerung der Gehälter ab Juli 2014 um 10,0 %.

Diese Forderung gefährdet jedoch die Existenz unserer Einrichtungen, da die Kostensatz- und Entgeltvereinbarungen zur Refinanzierung dieser Erhöhungen stets nur prospektiv / für die Zukunft vereinbart werden können.

Aus Verantwortung für die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter musste das Angebot von der Arbeitgeberseite abgelehnt werden.

Als Kompromissvorschlag wurde von den Gewerkschaften eine deutliche Anhebung des Mitgliederbonus für Gewerkschaftsmitglieder eingebracht. Auch diesen Vorschlag musste die Arbeitgeberseite ablehnen, da mit der derzeitigen tariflichen Regelung Gewerkschaftsmitglieder bereits bevorzugt werden. Der Arbeitgeberseite ist es wichtig, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den zukünftigen tariflichen Steigerungen teilhaben zu lassen.

Die Arbeitgeberseite wird nun ein neues Angebot in die nächsten Tarifverhandlungen am 09. Oktober 2014 einbringen. Für 2015 wird eine insgesamt 6%ige Steigerung der Gehälter angeboten. Voraussetzung dafür ist ein Tarifabschluss im Oktober 2014, da ansonsten eine Refinanzierung der Erhöhungen nicht mehr möglich werden kann.

 **PARITÄTISCHE**
TARIFGEMEINSCHAFT

Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

Was machen wir?

Vorstellung Entgelttarifvertrag in LPK 2017



Was macht eigentlich die PTG im Paritätischen, wo will sie hin?

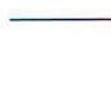
Wo wollen wir hin?

- Flächentarifverträge für die Sozialwirtschaft unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten
- Übernahme der Koordinierungsfunktion für Mitglieder um Konflikte um Entgelte, Arbeitszeiten, ... von den Betrieben fernzuhalten
- gute und gut umsetzbare tarifliche Regelungen können als Alleinstellungsmerkmal vom Arbeitgeber genutzt werden (ggü. Arbeitnehmer*innen und Leistungsträgern!!)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

PARITÄTISCHE Tarifgemeinschaft e.V.
Rechtsanwalt Sebastian Jeschke
Kollwitzstraße 94-96
10435 Berlin

martak@paritaet-ptg.de
030/4 238 806



Tarifverträge im Paritätischen?
Kaiserslautern 9. Mai 2019

TARIFGEMEINSCHAFT – Sinn, Struktur, Vor- u. Nachteile

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?
2. Was ist ein Tarifvertrag, was ist eine Tarifgemeinschaft?
3. Vor- und Nachteile (Funktionen) eines Tarifvertrages
4. Bestehendes Tarifsystem (TVöD) vs. Eigenes Tarifsystem

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?
 - a. Entwicklung der Anerkennung von tariflichen Mitarbeiterentgelten
- 2009: (BSG-Urteile B 3 P 6/08; B 3 P 3/08):

„Die Wahrung der Tarifbindung steht der Wirtschaftlichkeit der Betriebsführung ... nicht entgegen.“

2013 (BSG- Entscheidung vom 16.05.2013):

Bekräftigung des Grundsatzes der Angemessenheit von Tarifbindungen (auch bei Haustarifverträgen), die Zahlung wird ausdrücklich als wirtschaftliche Betriebsführung bezeichnet

- Verhinderung einer Orientierung (nur) am Pflegemindestlohn
- Verhinderung von Tariffucht oder Auslagerung von Leistungen

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?
 - a. Entwicklung der Anerkennung von tariflichen Mitarbeiterentgelten
- ab 2017 Pflegestärkungsgesetz (PSG II):
§ 84 Abs. 2 S. 5 SGB XI, § 89 Abs. 1 S. 4 SGB XI:

Die Pflegesätze müssen einem Pflegeheim bei wirtschaftlicher Betriebsführung ermöglichen, seine Aufwendungen zu finanzieren..... Die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?

a. Entwicklung der Anerkennung von tariflichen Mitarbeiterentgelten

ab 2018 Bundesteilhabegesetz (BTHG) Eingliederungshilfe:

§ 124 SGB IX:

Grundsätzlich externer Vergleich nach §124 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX:

„Die durch den Leistungserbringer geforderte Vergütung ist wirtschaftlich angemessen, wenn sie im Vergleich mit der Vergütung vergleichbarer Leistungserbringer im unteren Drittel liegt (externer Vergleich). Liegt die geforderte Vergütung oberhalb des unteren Drittels, kann sie wirtschaftlich angemessen sein, sofern sie nachvollziehbar auf einem höheren Aufwand des Leistungserbringers beruht und wirtschaftlicher Betriebsführung entspricht.“

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?

a. Entwicklung der Anerkennung von tariflichen Mitarbeiterentgelten

ab 2018 Bundesteilhabegesetz (BTHG) Eingliederungshilfe:

§ 124 SGB IX:

Für „echte“ Tarifbindung gilt jedoch **§ 124 I S. 6 SGB IX**.

„Die Bezahlung tariflich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit die Vergütung **aus diesem Grunde** oberhalb des unteren Drittels liegt.“

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?

a. Entwicklung der Anerkennung von tariflichen Mitarbeiterentgelten

SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe):

Entgelte im Kita- Bereich:

- Anerkennung der (tarifgebundenen) PK
- teilweise Orientierung an TVöD / TV-L S.u.E.

Entgelte Hilfen zur Erziehung:

- Anerkennung der (tarifgebundenen) PK
- teilweise Orientierung an TVöD / TV-L S.u.E.

1. Warum ist es sinnvoll über eine Tarifbindung nachzudenken?

b. Möglichkeiten der Besserstellung gegenüber gesetzlichen Regelungen

Beispiele:

§ 7 ArbZG - Abweichende Regelungen (24 Stunden Dienste etc.)

§ 622 Abs. 4 BGB - Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

1.2. Was ist ein Tarifvertrag, was ist eine Tarifgemeinschaft?

Tarifvertrag – schriftlicher Vertrag zwischen einer oder mehreren Gewerkschaften und einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden (übereinstimmende WE)

Tarifverträge gelten für die Mitglieder beider Tarifvertragsparteien, also für die Gewerkschaftsmitglieder und die Unternehmen, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes sind.

Grundlagen: Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, Tarifvertragsgesetz

2. Was ist ein Tarifvertrag, was ist eine Tarifgemeinschaft?

Tarifverträge legen die Mindeststandards für alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen fest:

- Gehälter
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Kündigungsfristen

und vieles andere.

2. Was ist ein Tarifvertrag, was ist eine Tariftgemeinschaft?

Tarifvertragsparteien:

- a) Gewerkschaften
- b) Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände (Tariftgemeinschaften)

Arbeitgeberverbände (Tariftgemeinschaften) treten i.d.R. in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins auf

- Mitgliederversammlung
- Satzung
- Vorstand

3. Vor- und Nachteile (Funktionen) eines Tarifvertrages?

Tarifverträge regeln den Arbeitsmarkt, in dem sie als Kollektivverträge verbindliche Vorgaben für die individuellen Arbeitsverträge machen. Sie greifen dadurch in die Markt-Beziehungen zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern ein.

Tarifverträge erfüllen also eine Schutzfunktion für die abhängig Beschäftigten. Sie sorgen des weiteren dafür, dass diese an der wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben (Verteilungsfunktion) und ermöglichen ihnen insgesamt eine Beteiligung an der autonomen Regelung der Arbeitsbedingungen (Gestaltungsfunktion).

3. Vor- und Nachteile (Funktionen) eines Tarifvertrages?

Aus Arbeitgebersicht übernehmen die Tarifverträge eine Kartellfunktion und schaffen dadurch einheitliche Wettbewerbsbedingungen bei den Arbeitskosten.

Friedens- und Ordnungsfunktion: Während der Laufzeit der Verträge besteht Friedenspflicht, das heißt, es darf nicht gestreikt werden. Die Unternehmen erhalten durch die Verträge eine gesicherte Planungs- und Kalkulationsgrundlage.

Bei Flächentarifverträgen kommt hinzu, dass der Konflikt um Entgelte und Arbeitszeiten von den Betrieben ferngehalten und auf die Verbände verlagert wird (Kordinierungsfunktion).

4. Bestehendes Tarifsystem (TVöD) vs. Eigenes Tarifsystem

4. Bestehendes Tarifsystem (TVöD) vs. Eigenes Tarifsystem

TVöD / TV-L

Vorteile:

- bestehendes, bekanntes Tarifsystem
- kann kurzfristig im Unternehmen zur Anwendung gebracht werden
- keine Notwendigkeit eigener Tarifarbeit

4. Bestehendes Tarifsystem (TVöD) vs. Eigenes Tarifsystem

TVöD / TV-L

Nachteile:

- **keine Möglichkeit der Einflussnahme**
- häufig Vereinbarung rückwirkender Erhöhungen
- viel zu umfangreich und dennoch in den entscheidenden Teilen zu ungenau, kompliziert in der Anwendung, Fehler / Diskussionen in der Eingruppierung / Stufenlaufzeit vorprogrammiert

4. Bestehendes Tarifsystem (TVöD) vs. Eigenes Tarifsystem

Eigenständiger Flächentarifvertrag

Nachteil:

- hoher Arbeitsaufwand in der Entwicklungsphase

4. Bestehendes Tarifsystem (TVöD) vs. Eigenes Tarifsystem

Eigenständiger Flächentarifvertrag

hoher Arbeitsaufwand in der Entwicklungsphase

Was heißt das?

4. Bestehendes Tarifsystem (TVöD) vs. Eigenes Tarifsystem

Brandenburg → Aufruf zu Verhandlungen Ende 2016 / Abschluss Ende 2018

über 2 Jahre Verhandlung???

Ziel war:

Ein genau auf die Bedürfnisse der Mitglieder in Brandenburg abgestimmtes Regelwerk

Klare, unzweideutige Regelungen, die eine unkomplizierte Umsetzung durch die Träger sowie gute Nachvollziehbarkeit durch die Mitarbeiter und nicht zuletzt durch die Kostenträger gewährleisten.

4. Bestehendes Tarifsystem (TVöD) vs. Eigenes Tarifsystem

Brandenburg

Das erforderte:

Formulierung trennscharfer, detaillierter Tätigkeitsmerkmale

Weitgehende Zuordnung sämtlicher Mitarbeiter zu bestimmten Betriebsbereichen (Pflege, Jugendhilfe, Kita, Eingliederungshilfe) und Entschlackung der Allgemeinen Dienste

Jedoch auch:

Vergleichbarkeit mit Regelungen des TVöD um nicht dem Vorwurf der Kostenträger wegen Verstoßes gegen das Besserstellungsverbot ausgesetzt zu sein.

4. Bestehendes Tarifsystem (TVöD) vs. Eigenes Tarifsystem

Brandenburg

Es wurden zunächst im Detail alle in den Mitgliedsorganisationen vertretenen Berufsgruppen/Tätigkeitsbereiche erfasst.

Diese wurden in Tätigkeitsgruppen zusammengefasst für welche entsprechende Tätigkeitsmerkmale definiert wurden.

Im Anschluss wurde jede Gruppe mit einer Vielzahl entsprechender Beispiele untersetzt, so dass jeder Beschäftigte letztlich unproblematisch der entsprechenden Gruppe zugeordnet werden konnte.

4. Bestehendes Tarifsystem (TVöD) vs. Eigenes Tarifsystem

Brandenburg

Ergebnis:

Ein völlig neuer Entgelttarifvertrag mit trennscharfen, detaillierten Tätigkeitsmerkmalen der die unkomplizierte Zuordnung sämtlicher Mitarbeiter zu bestimmten Betriebsbereichen und Stufen ermöglicht und dennoch mit den Regelungen des TVöD soweit vergleichbar ist, dass einem Vorwurf der Kostenträger wegen Verstoßes gegen das Besserstellungsverbot adäquat begegnet werden kann.

4. Bestehendes Tarifsystem (TVöD) vs. Eigenes Tarifsystem

Eigenständiger Flächentarifvertrag

Vorteile:

- direkte Möglichkeit der Anpassung des Tarifes auf eigene Bedürfnisse,
- Übersichtlicher, leicht anwendbarer Tarif in Rahmen und Eingruppierung
- weitestgehend keine Rückwirkung

- Erfahrungsaustausch zwischen den Trägern

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

PARITÄTISCHE Tarifgemeinschaft e.V.
Rechtsanwalt Sebastian Jeschke
Kollwitzstraße 94-96
10435 Berlin

martak@paritaet-ptg.de
030/4 238 806

Neue Arbeitsbedingungen in Brandenburg

Entstehung eines neuen Flächentarifvertrages am Beispiel von Brandenburg

Zeitbedarf bei völlig neuem Tarif

Frühjahr 2016:

Interessebekundung einiger Brandenburger Träger
an der Entwicklung eines Flächentarifvertrages für
die Sozialwirtschaft in Brandenburg
Erste Informationsveranstaltung auf Initiative des
Landesverbandes

Sommer 2016:

Bildung einer Tarifkommission, Beginn der
Erarbeitung eines eigenen Tarifwerkes / erste
Kontaktaufnahme zu Ver.di

Zeitbedarf bei völlig neuem Tarif

Herbst 2016:

Bildung einer Verhandlungskommission / erstes
Sondierungsgespräch mit Ver.di

Beginn 2017:

zweites Sondierungsgespräch mit Ver.di

11.05.2017:

erste Verhandlungsrunde zum Rahmentarifvertrag
mit Ver.di

Zeitbedarf bei völlig neuem Tarif

- 19.12.2017:
Abschluss der Verhandlungen zum
Rahmentarifvertrag (RTV)
- 22.01.2018:
erste Verhandlungsrunde zum Entgelttarifvertrag
(ETV)
- 07.11.2018:
Abschluss der Verhandlungen
- 01.01.2019: In Kraft treten des Gesamtvertrages

Zeitbedarf bei völlig neuem Tarif

- Insgesamt
- 21 Monate Verhandlungsdauer
- 17 Tarifverhandlungstage
- 60 Sitzungen der Tarifkommission



Verhandlungen mit PTG aufgenommen – erste Erkenntnisse der Tarifkommission

Erster Verhandlungstermin mit Arbeitgebern schleppend * viele Detaildiskussionen * jedoch wenig Substanz * Tarifkommission konkretisiert Forderungspaket für Rahmentarifvertrag * nächste Verhandlungsrunde am 13. Juni in Potsdam/ Hermannswerder

Liebe Kollegin, lieber Kollege,
an den Verhandlungen mit der PTG sind jetzt offiziell die folgenden Arbeitgeber als Vollmitglieder beteiligt: der Landesverband der Volkswirtschaft Brandenburg gemeinsam mit seinen Verbänden (Börsen, Bitter, Lausitz, Chemnitz, Mittelmark, Prignitz-Ruppin, Oderland und Uckermark) die GGAB – Gemeinnützige Gesellschaft für Alten- und Behinderteneinrichtungen mbH Bernau, die ASB Altenpflegeheim GmbH in Senftenberg-Brücke, die Lebenshilfe Potsdam e.V. Vertreter*innen aller Gliederungen sind am Verhandlungstisch vertreten.

In der ersten Verhandlungsrunde ging es um die allgemeinen Arbeitsbedingungen, wie z. B. ärztliche Untersuchungen, Betriebs- und Flächensitz der Arbeitnehmer oder Nebenverdienst. Hierzu hatte die AG-GGAB schon Formulierungsvorschläge vorgelegt, so dass wir uns in dieser ersten Runde schon in Detailfragen verstrickt haben.

Die Tarifkommission war daher mit dem Verlauf sehr unzufrieden und hat nunmehr in seiner Sitzung am 8. Juni beschlossen, die Arbeitgeber mit einem konkreten Forderungskatalog zu den Mantelregelungen zu konfrontieren; die Entgeltforderungen folgen im zweiten Schritt:

- Arbeitszeit: u. a. 2 freie Sonntage pro Monat frei, 24./31.12. bezahlt frei, ...
- Schichtzulage 40 €, Wechselzuschlag 105 €
- angemessener Anreiz für Bereitschaft und Pünktlichkeit
- Zuschläge für Überstunden (20%), Nachtarbeit (20%), Sonntagsarbeit 25% und Feiertagsarbeit 35%
- 30 Tage Urlaub für alle
- Zusatzurlaub für Wechselshift – bis zu 4 Tage
- Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Art, insbesondere auch für Tarifkommissions- und Gewerkschaftsarbeit im Betrieb
- Krankengeldzuschuss nach der 6. Woche
- Regelung für Jubiläen
- Vermögenswirksame Leistungen, 13 € für Jede/n
- Einseitige Regelungen für betriebliche Weiterbildung
- Jahres Sonderzahlung – mindestens 67,5% einer Monatsgehalts
- Regelung für Kommen aus dem FreI – gestuft 30 € bis 50 € pro Einsatz
- Vorteilregelung für ver.di-Mitglieder
- Regelung zum Übergang
- Sicherung von individuellen Besitzständen



Tarifinfo 1



Initiative der PTG erfolgreich - Verhandlungen mit Ver.di aufgenommen

Erste Einigungen zur Schaffung eines einheitlichen, zukunftsorientierten und refinanzierbaren Flächentarifvertrages erzielt * Einsatz der PTG für verbesserte Arbeitsbedingungen und soziale Gerechtigkeit geht weiter

Was ist das Ziel der PTG?

Wir wollen gemeinsam mit Ver.di einen einheitlichen Flächentarifvertrag für alle freien Träger der Sozialwirtschaft im Land Brandenburg entwickeln. Dieser soll einheitlich marktgerechte Arbeitsbedingungen bei angemessener Bezahlung für die Beschäftigten in allen Betrieben sichern, gut verständlich und leicht umsetzbar sein. In den einzelnen Betrieben in Brandenburg gibt es zur Zeit sehr unterschiedliche Bedingungen. Deshalb muss ein stilles Neuzug auf die Bedingungen der Sozialwirtschaft abgestimmter Vertrag entwickelt werden, der auch die Bedingungen der Refinanzierung durch die öffentliche Hand berücksichtigt.

Was ist bisher geschehen?

Im Jahr 2016 haben sich Unternehmen der Sozialwirtschaft in Brandenburg im Arbeitgeberverband „Paritätischen Tarifgemeinschaft e.V.“ zusammengeschlossen um zukünftig gemeinsam einen neuen Flächentarifvertrag zu erarbeiten. Die Mitglieder der PTG haben in mehr als 20 ganztägigen Sitzungen Vertragsentwürfe für einen Rahmen-, Entgelt-, und Azubilarvertrag erarbeitet. Die PTG hat die Gewerkschaft Ver.di zur Aufnahme von Tarifverhandlungen aufgefordert. Im Oktober 2016 fand ein erstes Sondierungsgespräch statt. Die PTG stellte der Gewerkschaft den erarbeiteten Vertragsentwurf für einen Rahmentarifvertrag zur gemeinsamen Bearbeitung zur Verfügung. Im Mai 2017 konnten erste Einigungen anhand dieses Entwurfes erzielt werden.

Wie wird es weitergehen?

Es wurden bereits weitere monatliche Verhandlungstermine bis zum Dezember 2017 vereinbart. Es wird in den nächsten Verhandlungen zuerst der Rahmentarifvertrag verhandelt um einheitliche Regelungen z.B zu Arbeitszeit, Urlaub und Schichtdiensten zu finden. Sofort im Anschluss wird der Entgeltvertrag mit den Regelungen zu Grundgehalt, Zulagen und Eingruppierung verhandelt werden. Die PTG wird sich dabei weiterhin intensiv für die dauerhafte Sicherung und Verbesserung der Arbeitsverhältnisse einsetzen.

Inhalt des Tarifvertrages

Flächentarifvertrag für sämtliche Bereiche der Sozialwirtschaft in Brandenburg also:

- Altenpflege (stationär und ambulant)
- Eingliederungshilfe
- Werkstatt
- Jugendhilfe
- Kita

Inhalt des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag ist aufgeteilt in

- Rahmentarifvertrag (RTV)

und

- Entgelttarifvertrag (ETV)

Inhalt des Tarifvertrages

Der RTV enthält sämtliche allgemeinen Bestimmungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse wie z.B.

- Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Entgeltfortzahlung
- Kündigung

Inhalt des Tarifvertrages

Der ETV enthält sämtliche Bestimmungen bezüglich des Umfangs von Leistungen des Arbeitgebers und Regelungen zu Eingruppierung sowie Einstufung der Beschäftigten

- Höhe des monatlichen Entgeltes
- Höhe der Betriebszulage
- Höhe der Zulagen und Zuschläge

Inhalt des Tarifvertrages

Die Aufteilung in RTV und ETV dient der

Übersichtlichkeit

und

erleichtert zukünftige reine Entgeltverhandlungen

Inhalt des Tarifvertrages

Besonderheiten des Tarifes → **7 Tabellen**

- klare Orientierung an der unterschiedlichen Refinanzierungssituation der verschiedenen Tätigkeitsbereiche durch 7 unterschiedliche Entgelttabellen und entsprechende Tätigkeitsmerkmale

Inhalt des Tarifvertrages

Besonderheiten des Tarifes → **7 Tabellen**

- Allgemeiner Dienst (AD)
- Wirtschaftsdienst (WD)
- Altenpflege (P)
- Eingliederungshilfe (E)
- Werkstatt (W)
- Jugendhilfe (J)
- Kita (K)

Inhalt des Tarifvertrages

Besonderheiten des Tarifes → **klare
Tätigkeitsmerkmale**

- eindeutig formulierte Tätigkeitsmerkmale ergänzt um Beispiele der regelmäßig unter das entsprechende Merkmal fallenden Beschäftigten ermöglichen eine unproblematische Eingruppierung aller Mitarbeiter

Inhalt des Tarifvertrages

Beispiel: P 5

1. Helfende und anleitende Tätigkeiten in der Betreuung, Beschäftigung und Pflege sowie behandlungspflegerische Maßnahmen einschließlich der Pflegeprozessplanung, die durch Pflegefachkräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung bzw. gleichwertigem Hochschulstudium mit entsprechender Tätigkeit ausgeübt werden und sich durch ein erhöhtes Maß der Verantwortung aus der Entgeltgruppe P 4 herausheben.

Erhöhtes Maß der Verantwortung ist z. B.:

Pflegefachliche Zusatzqualifikation mit Zertifikat und in entsprechender Tätigkeit (z. B. Palliativ Care, Gerontopsychiatrische Zusatzausbildung)

Inhalt des Tarifvertrages

Besonderheiten des Tarifes

Betriebszugehörigkeitszulage

Beschäftigte erhalten neben ihrem Tabellenentgelt eine nach Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit gestaffelte Zulage in Höhe von 25€ bis 125€

Hierdurch ist es möglich bei Neueinstellungen Vorbeschäftigungszeiten im Rahmen der Stufenzuordnung zu berücksichtigen und dennoch einen Mindestabstand zu den Entgelten der bisher Beschäftigten zu erhalten.

Inhalt des Tarifvertrages

Besonderheiten des Tarifes

Öffnungsklausel nach ArbZG

Im Rahmen von Bereitschaftsdiensten ist es möglich die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden sowie die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf bis zu 58 Stunden zu erhöhen.

Inhalt des Tarifvertrages

Besonderheiten des Tarifes

Einheitliche Einführungs- und Überleitungsregelungen

Alle Beschäftigte werden ausschließlich nach den neuen Regelungen eingruppiert und eingestuft. Ausschließlich Schlechterstellungen werden verhindert.

Fehlentwicklungen aus früheren Eingruppierungen / Einstufungen werden hierdurch kurz- bis mittelfristig korrigiert

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

PARITÄTISCHE Tarifgemeinschaft e.V.
Rechtsanwalt Sebastian Jeschke
Kollwitzstraße 94-96
10435 Berlin

martak@paritaet-ptg.de
030/4 238 806

Vergütungsrechtliche Aspekte bei tarifbasierten Verhandlungen

Paritätische Fachtagung Vergütungssysteme
am 09.05.2019 in Kaiserslautern

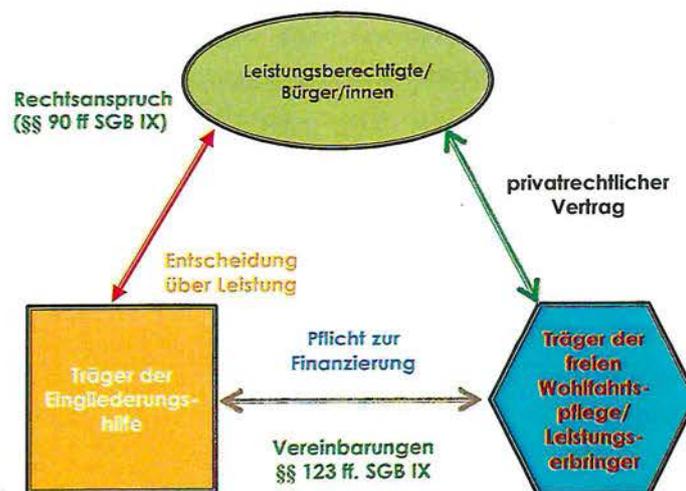
Gila Schindler, Fachanwältin für Sozialrecht,
KASU Kanzlei für soziale Unternehmen

Überblick

- ▶ Zur Erinnerung: Grundsätze der Vergütung
- ▶ Einführung der „Markt-orientierung“ mit dem Vereinbarungsrecht BSGH
- ▶ Erste Folgen für Praxis und Rechtsprechung
 - „spiral-down-Effekte“
 - Gesetzgeberische Folgen
- ▶ Übernahme von Rechtsprechung in § 124 SGB IX
- ▶ Umsetzung von Tariflöhnen in der Vergütungsvereinbarung



Sozialrechtliches Leistungsdreieck



Entwicklung des Leistungserbringungsrechts

- Bis 1994 galt in der Sozialhilfe sowie Kinder- und Jugendhilfe das sog. Selbstkostendeckungsprinzip.
- Zwischen 1993 und 1999 wurden die Finanzierungsvorschriften umfassend überarbeitet.
- Ziel der Neuregelung Ende des letzten Jahrhunderts war in erster Linie die **Kostendämpfung**. Dabei orientierte sich der Gesetzgeber der Sozialhilfe an Entwicklungen in anderen Sozialleistungsbereichen, vornehmlich am SGBV und dem damals neuen SGBXI.
- Gemeinsam ist diesen Entwicklungen der Versuch, ein nach **marktwirtschaftlichen Regularien** gestaltetes **Wettbewerbssystem mit sozialrechtlichen Grundsätzen** zu verbinden.



Folgen der „reinen Lehre“ zum externen Vergleich

- Mit Entscheidung des BSG (14.12.2000 – B 3 P 19/00 R, E 87, 199, 203) erreichte die Marktorientierung ihren Gipfel:
 - „Unter den Bedingungen des vom Gesetzgeber angestrebten freien Wettbewerbs bestimmen beim Gütertausch Angebot und Nachfrage den Preis einer Ware; dies ist die leistungsgerechte Vergütung. Es kommt mithin **weder auf die Gestehungskosten des Anbieters** noch auf die soziale oder finanzielle Lage des Nachfragers der Leistung an.“
 - Eine tarifliche Vergütung der eingesetzten Kräfte kann unter diesem Gesichtspunkt keine Rolle mehr spielen.



Anpassung unter besonderer Berücksichtigung der Gehälter

- Das BSG ist 2009 von der Rechtsprechung mit strikter Marktorientierung wieder abgewichen.
 - Begründet wurde dies mit dem Pflegeweiterentwicklungsgesetz und der damit einhergehenden Betonung von Qualität in der Pflege.
 - Mit der seiner Rechtsprechung (17.12.2009 – B 3 P 3/08 R) hat das BSG die **Einhaltung der Tarifbindung und die Zahlung ortsüblicher Gehälter** immer als wirtschaftlich angemessen bewertet.
- 

Sinn der Tarifbindung (BSG)

25.11.2010, Az.: B 3 KR 1/10 R)

- ▶ Den in der Pflege (§ 37 SGB V, §§ 36, 43 SGB XI) tätigen Arbeitnehmern ist ein ihren Leistungen und ihrem Einsatz für kranke und behinderte Mitmenschen **angemessenes Arbeitsentgelt** zu gewährleisten;
- ▶ es ist zu verhindern, dass der "Preiskampf" zwischen den verschiedenen Trägern von Pflegediensten und Pflegeheimen letztlich zu einer **nicht vertretbaren Absenkung der Entgelte der Pflegekräfte und der Qualität der Leistungen führt**, und sich das Entgeltniveau auf Dauer dem geltenden Mindestlohn-Niveau nähert;
- ▶ den Anreiz zu verringern, kollektive Tarifverträge zu verlassen (**Tarifflucht**) und auf Leiharbeit, die Auslagerung von Aufgaben (Outsourcing) oder ähnliche Kosten senkende – aber die Stammebelegschaft benachteiligende – Maßnahmen auszuweichen.



Neuordnung Wirtschaftlichkeit mit dem BTHG in der Eingliederungshilfe

- ▶ Mit § 124 Abs. 2 S. 3 SGB IX hat der Gesetzgeber dem von der Rechtsprechung entwickelten externen Vergleich eine gesetzliche Grundlage verschafft.
- ▶ § 124 Abs. 2 Satz 6 SGB IX stellt klar, dass die Bezahlung **tariflich vereinbarter Vergütungen** sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen auch dann als wirtschaftlich angemessen anzusehen sind, wenn die geforderte Vergütung aus diesem Grunde nicht im unteren Drittel (nach externem Vergleich der Leistungserbringer) liegt.



Keine Verweigerung tariflicher Vergütung möglich

- ▶ Sofern der Leistungserbringer im Rahmen von Vergütungsverhandlungen darlegt, dass er einer tariflichen Bindung unterliegt, kann er nicht als unwirtschaftlich zurückgewiesen werden.
 - ▶ Der Kostenträger hat insoweit **keinen Einfluss auf das Vergütungssystem** des Leistungserbringers.
 - ▶ Wie die tarifliche Bindung hergestellt wird ist jedenfalls dann ohne Belang, wenn der Leistungserbringer als Arbeitgeber arbeitsrechtlich zu der entsprechenden Vergütung verpflichtet ist (Prinzip Gestehungskosten).
- 

Grenze der tariflichen Bindung (BSG, 16.5.2013 – B 3 P 2/12 R)

- ▶ Wirtschaftlichkeit liegt dann nicht mehr vor, wenn im Einzelfall die Höhe der vereinbarten Lohn- und Gehaltssteigerungen die von anderen-Einrichtungsträgern gezahlten Arbeitsentgelte **deutlich übersteigt** und es hierfür am Markt keine sachlichen Gründe gibt.
- ▶ Dies gilt auch für Vereinbarungen in sog. "**Haustarifverträgen**" oder ähnlichen Fallgestaltungen, wenn diese **vergleichbare tarifliche und/oder ortsübliche Entgelte** deutlich übersteigen. Es gibt folglich keinen "Freibrief", jedwede Gehaltserhöhung zu vereinbaren, auch wenn dies auf Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung beruht.
- ▶ Eine Vergütung bis zur Höhe eines flächendeckenden Tarifs (wie etwa dem TVöD) ist dagegen immer wirtschaftlich, so dass darunter angesetzte Gehälter niemals als unwirtschaftlich zurückgewiesen werden können.



Leistungsfähigkeit des Anbieters

- ▶ § 124 Abs. 2 SGB IX regelt personelle Anforderungen an den Leistungserbringer.
- ▶ Dazu gehört, dass er eine dem Leistungsangebot entsprechende Anzahl an Fach- und Betreuungskräften beschäftigt (§ 124 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).
- ▶ Aus der Leistungsvereinbarung muss sich dementsprechend eine berufliche Qualifikation ergeben, die wiederum einer tariflichen Eingruppierung zugeordnet werden kann.



Sinn der prospektiven Verhandlung

- ▶ Mit der Rechtsprechung des BSG, die der Beachtung der Gestehungskosten wieder mehr Gewicht verliehen hat, erfolgte wiederum eine Ungleichgewichtigkeit, mit der die Prospektivität häufig vernachlässigt wird.
 - ▶ Werden die **Zielsetzungen** der höchst-richterlichen Rechtsprechung ernst genommen, so müssen bereits eingetretene negative Folgen der reinen Marktorientierung auch rückgängig gemacht werden können.
- 

Entscheidungen zur Frage der Angemessenheit der Tarifbindung

- ▶ Ein höherer Personalkostenaufwand, der sich daraus ergibt, dass eine tarifliche Bindung vorhanden ist, entspricht stets den Grundsätzen wirtschaftlicher Betriebsführung (Schiedsstelle Niedersachsen, Beschluss v. 05.10.2012).
- ▶ Die Entscheidung eines Einrichtungsträgers, **in einen Tarifvertrag zu wechseln, kann nicht als unwirtschaftlich behandelt** werden (Schiedsstelle BW, Beschluss v. 13.04.2011).
- ▶ Tariflöhne sind stets als wirtschaftlich angemessen anzuerkennen, auch wenn das Tarifniveau im Vergleich zu anderen Tarifverträgen hoch ist (Schiedsstelle Hessen, Beschluss v. 12.01.2011).



Darlegungslast

- ▶ Soweit mit der Gesetzgebung das Gewicht der Gestehungskosten auch für künftige Vergütungssätze wieder erhöht wurde, kommt der **Darlegungslast ebenfalls erhöhte Bedeutung** zu.
- ▶ Die Forderung auf Grundlage einer Kalkulation unter Berücksichtigung einer geltend gemachten Tarifbindung ist im Streitfall mit der tatsächlichen Zahlung der Löhne zu belegen.
- ▶ Die Anerkennung tariflicher Löhne soll ausschließlich den Arbeitnehmern zugute kommen und kann nicht der Gewinnsteigerung dienen.



Fachtagung Vergütungssysteme

Vergütungsrechtliche Aspekte SGB XI und SGB V
(Häusliche Krankenpflege)

- Praktische Erfahrungen im Rahmen von Pflegesatzverhandlungen-
- Hinweise zur strategischen Bewertung -

Harald Kilian
Referent

SGB XI Änderung rechtlicher Grundlagen (§ 84)

- Anerkennung **tarifvertraglich vereinbarter** Gehälter mit dem 1. Pflegestärkungsgesetz **seit 2015**
- Anerkennung von Gehältern **bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter** Gehälter mit dem 3. Pflegestärkungsgesetz **seit 2017** (§ 84 Abs. 2)
- Bei Vereinbarungen **auf der Grundlage** der Bezahlung der Gehälter bis zur Höhe der tarifrechtlichen Vergütung entsprechende **Nachweispflicht** (§ 84 Abs. 7)

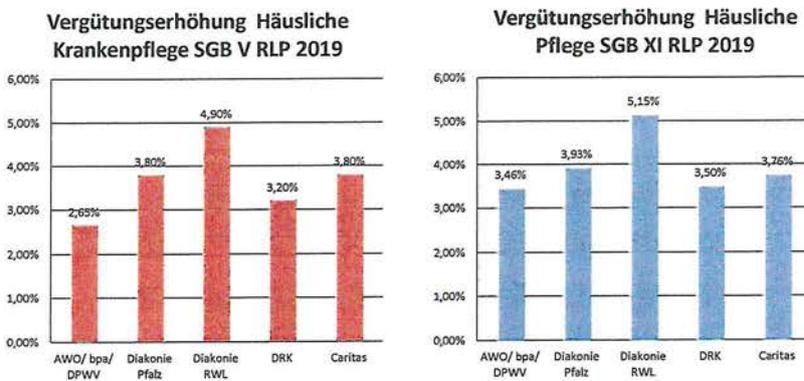
SGB V Änderung rechtlicher Grundlagen HKP (§ 132a Abs. 4) ab 01.01.2019

„...Die Bezahlung von Gehältern **bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen** sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden; insoweit gilt § 71 nicht. Der Leistungserbringer ist verpflichtet, die entsprechende **Bezahlung** der Beschäftigten nach Satz 6 jederzeit einzuhalten und sie auf Verlangen einer Vertragspartei **nachzuweisen...**“

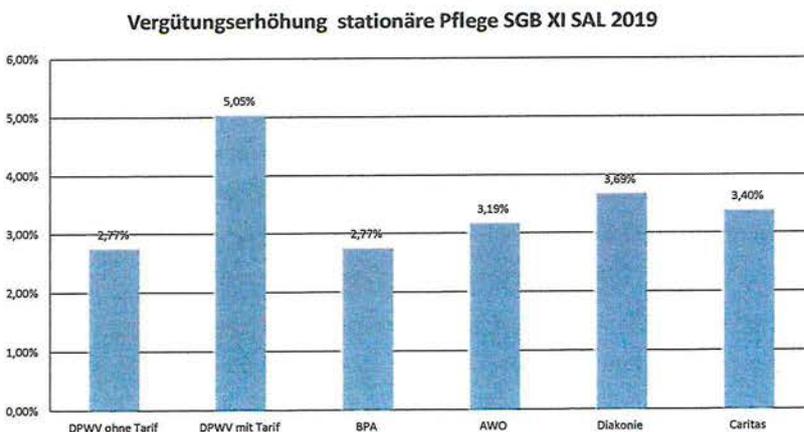
Veränderungen in der Verhandlungspraxis

- Verstärkt deutlich Unterschiede zwischen den einzelnen Trägergruppen (tarifgebunden – nichttarifgebunden) bei Pflegesatzverhandlungen
- bei Einzelverhandlungen i.d.R. bessere Ergebnisse als bei kollektiven Verhandlungen
- Fazit: die gesetzlichen Veränderungen „greifen“ zunehmend

Verhandlungsergebnisse für 2019



Verhandlungsergebnisse für 2019



Entscheidungsmatrix

Arbeitsrechtliche Situation und strategische Ausrichtung	Auswirkungen auf die Vergütungsverhandlungen	Marktsituation
Keine Tarifbindung – und keine Nachweispflicht	Keine wirkliche „Verhandlungsmacht“ - Schiedsstellensituation schlecht	Ggfls. gute Marktposition aufgrund niedrigerer Preise – schlechte Arbeitsmarktposition
Keine Tarifbindung aber Bereitschaft zur Vorlage und Nachweis der Personalkosten	Verbesserte Position, Widerstände der Kostenträger (Aufwand) Schiedsstellensituation besser	Je nach Pflegesatz ggfls. gute Marktposition – ggfls. verbesserte Arbeitsmarktposition
Übernahme von Tarifwerken oder Arbeitsvertragsrichtlinien (z.B. AVB) in den Arbeitsverträgen	Gute Position, geringere Widerstände auf der Kostenträgerseite, Schiedsstellensituation gut	Ggfls. schlechtere Marktposition aber bessere Arbeitsmarktsituation
Echter Tarifvertrag	Sehr gute Position, beste Schiedsstellensituation	Ggfls. schlechtere Marktposition aber bessere Arbeitsmarktsituation

Arbeitsrechtlicher Rahmen für Vergütungssysteme



DER PARITÄTISCHE
RHEINLAND-PFALZ/SAARLAND

KAISERSLAUTERN, 09.05.2019

DR. KLAUS RUDOLF
RECHTSANWALT
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Inhalt



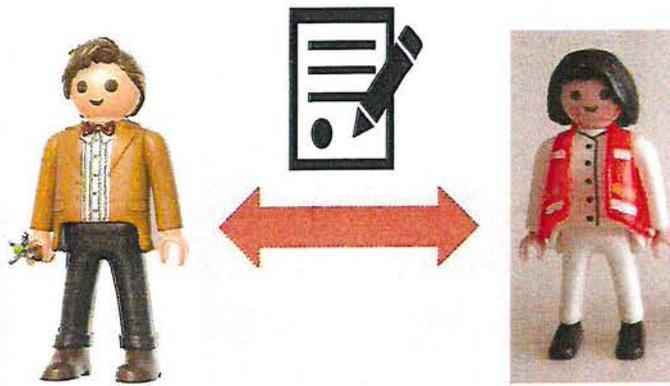
- I. Regelungsebenen und Wirkungsweise
- II. Tarifverträge
- III. Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge
- IV. Betriebliche Vergütungssysteme
- V. Arbeitgeberseitige Einheitsregelungen
- VI. Individuelle Vergütungsvereinbarung

I. Regelungsebenen und Wirkungsweise



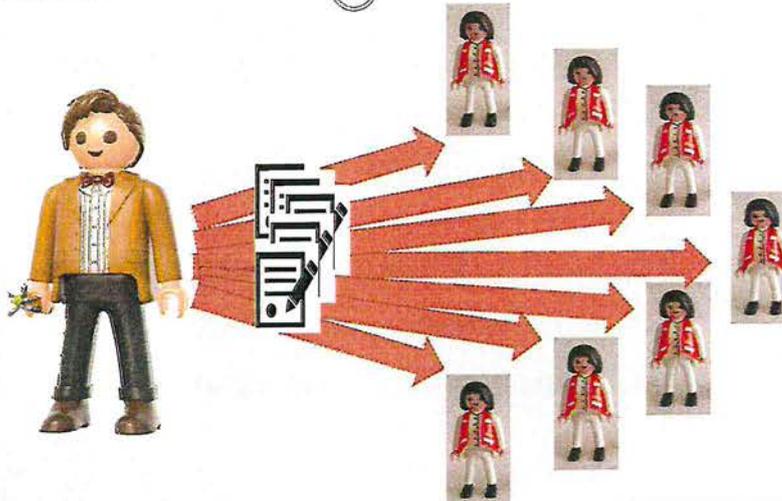
Individueller Arbeitsvertrag

4



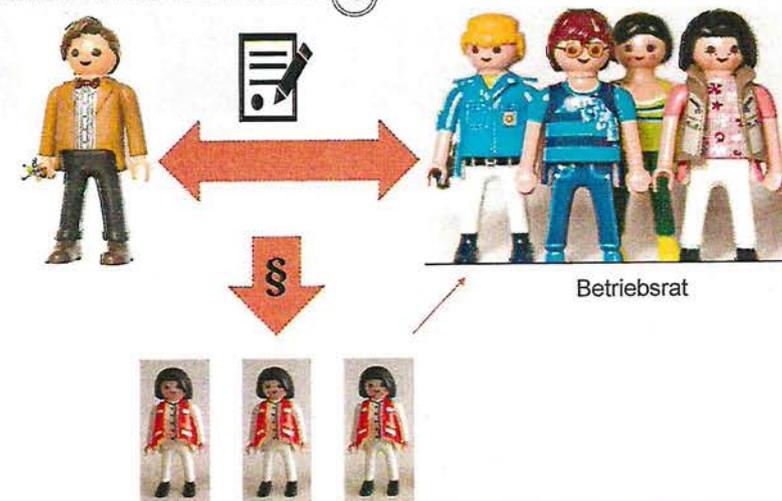
Einheitsregelung

5



Betriebsvereinbarung

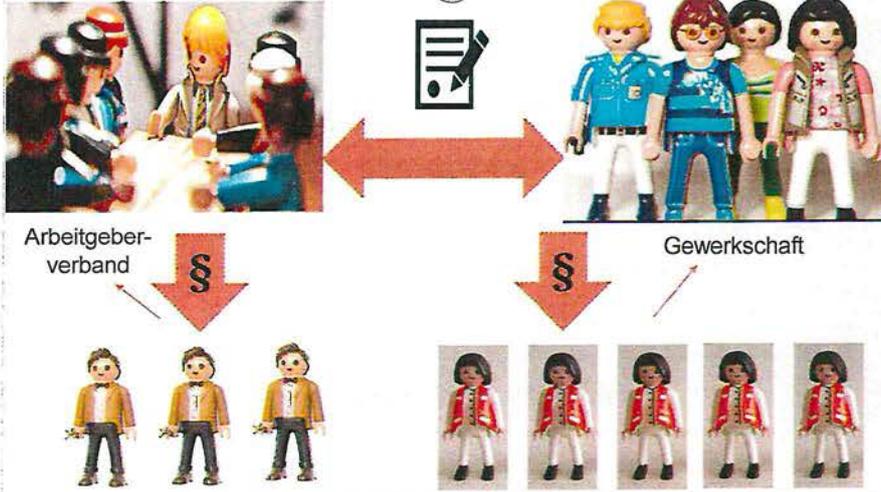
6



Betriebsrat

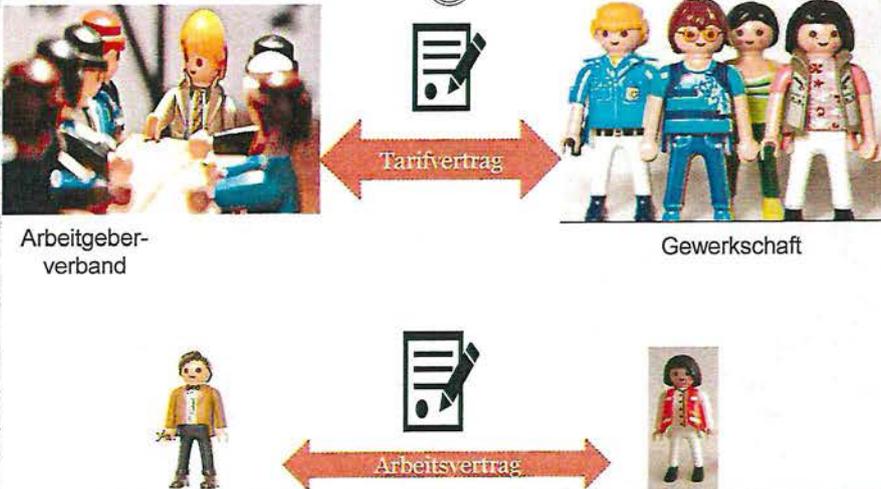
Tarifvertrag

7



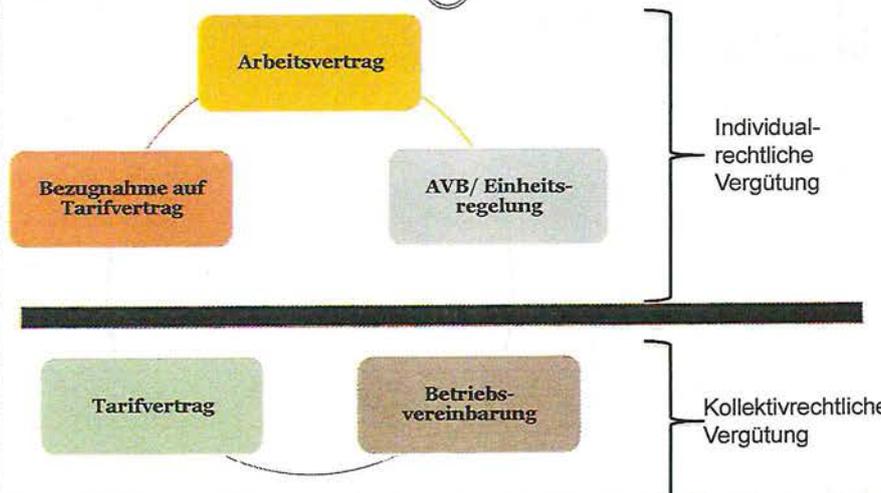
Bezugnahme auf Tarifvertrag

8



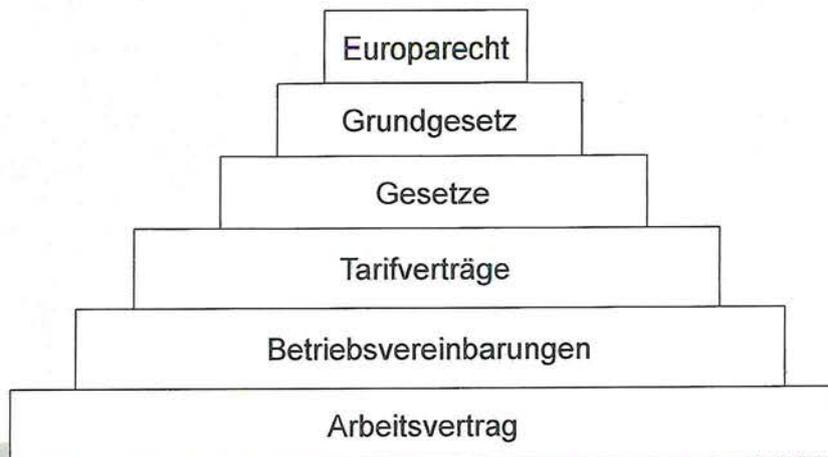
Wie kann man Vergütung regeln?

9



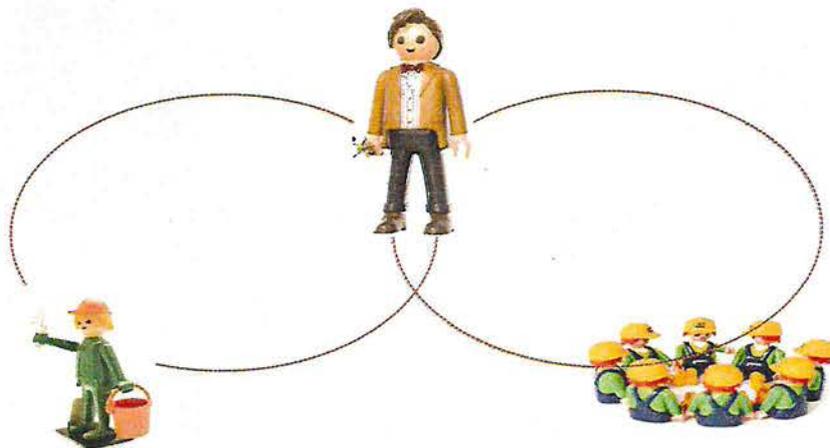
Verschiedene Rechtsebenen

10



Das „Duale System“ im Arbeitsrecht

11



II. Tarifverträge

12

(Keine) gesetzliche Vergütung

13

- **Tarifautonomie, Art. 9 Abs. 3 GG**
 - Die Tarifparteien haben die Freiheit, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln
- **Inkraftsetzen von Tarifregelungen**
 - Allgemeinverbindlichkeit, § 5 TVG
 - Örtliche Geltung von Tarifverträgen – AEntG
- **3. ArbPflegerVO - §§ 10 AEntG**
- **Gesetzliche Entgeltregeln**
 - Gesetzlicher Mindestlohn – MiLoG
 - Sittenwidrige Vergütung, § 138 BGB

Wirkungsweise eines Tarifvertrages

14

- **Vertragsabschluss zwischen**
 - > Arbeitgeberverband und Gewerkschaft (Flächentarif)
 - > Arbeitgeber und Gewerkschaft (Haustarif)
- **Wirkt unmittelbar und zwingend für die Tarifmitglieder**
 - Keine einzelvertragliche Umsetzung erforderlich
 - Keine Kenntnis erforderlich
- **Grundsätzlich: Günstigkeitsvergleich**

Rechtsfolgen eines Tarifvertrages

15

- **Stichwort: Arbeitskampf**
- **Friedenspflicht (=Verbot von Streiks)**
 - Für die Dauer der Geltung eines Tarifvertrages
 - Ablauf einer Befristung
 - Kündigung
 - Verbandsaustritt
 - (Teil-)Betriebsübergang gem. § 613a BGB
 - gilt aber nach BAG nur für bestehende tarifliche Regelungen
 - Nach Ablauf von Tarifverträgen Streikrisiko

Privilegien eines Tarifvertrages

16

- Gesetzliche Öffnungsklauseln, z.B. § 14 Abs. 2 S. 4 TzBfG, § 7 ArbZG, § 14 EntgTranspG, § 622 Abs. 4 BGB, § 19 BetrAVG u.v.m.
- Geringe Inhaltskontrolle durch die Justiz
 - Weiter Ermessens- und Beurteilungsspielraum für die Gerichte
- Weitgehende Vertragsfreiheit der Tarifparteien
- Kartellwirkung (auf Arbeitgeberseite)

Beendigung eines Tarifvertrages

17



Nachteile eines Tarifvertrages

18

- Bindungswirkung
- Kartellwirkung (auf Arbeitnehmerseite)
- Regelung durch „Externe“/ Verdrängung des Betriebsrates
 - Aber: Möglichkeit von tariflichen Öffnungsklauseln!
- In der Praxis: Teilweise starre Regelungen (rechtlich aber höchst flexibel!)
- Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien möglich, § 4 Abs. 4 TVG

III. Arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifverträge

19

Bezugnahmeklauseln

20

- Ziel: Keine Stärkung der Streikfähigkeit
- Gleichbehandlung
- Tarifvertrag gilt nicht normativ, sondern nur kraft Arbeitsvertrages
- Privilegien des Tarifvertrages können genutzt werden

Vertragliche Umsetzung

21

- Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel
- Gerichtliche Überprüfung nach §§ 305 ff. BGB
 - Arbeitsverträge bis zum 31.12.2001:
Gleichstellungsabrede = Arbeitnehmer sollen so gestellt werden wie Gewerkschaftsmitglieder
-> Wird in einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel durch einen tarifgebundenen Arbeitgeber auf einen Tarifvertrag verwiesen, so ist im Zweifel anzunehmen, dass eine Verweisung auf den jeweils gültigen Tarifvertrag gewollt ist.
 - Arbeitsverträge seit 01.01.2002
Verweisungsklausel = es gilt die vertragliche Regelung

Vertragliche Umsetzung (1)

22

- **Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel (alter Standard):**

"Für das Arbeitsverhältnis gelten die jeweils betrieblich und fachlich einschlägigen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung, soweit in diesem Vertrag nichts anderes vereinbart ist. Dies sind zurzeit die X-Tarifverträge für die Y-Branche."

Vertragliche Umsetzung (2)

23

- **Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel (neu):**

„Sofern und solange der Arbeitgeber eine Tarifbindung eingeht, richten sich die Arbeitsbedingungen nach den Bestimmungen für die jeweilige Betriebsstätte jeweils geltenden Tarifvertrags in der jeweils geltenden Fassung. Beendet der Arbeitgeber die Tarifbindung, so finden die Bestimmungen des Tarifvertrags in der Folgezeit in ihrer zum Zeitpunkt der Beendigung geltenden Fassung Anwendung. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall keinen Anspruch auf Weitergabe künftiger Tarifentwicklungen.“

Vertragliche Umsetzung (3)

24

- **Arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel (neu):**

„Auf das Arbeitsverhältnis kommt bis auf weiteres der Tarifvertrag vom ... zwischen ... in ... der jeweiligen Fassung zur Anwendung. Änderungen und Ablösungen dieses Tarifvertrags sind nur dann zu berücksichtigen, wenn der Arbeitgeber ihnen nicht innerhalb von vier Wochen nach ihrem Inkrafttreten widerspricht; der Widerspruch bewirkt die weitere Anwendung der bis dahin gültigen Regelungen. Der Arbeitgeber kann der Bezugnahme durch Widerruf die Dynamik nehmen. Ab diesem Zeitpunkt werden künftige Änderungen des in Bezug genommenen Tarifvertrags nicht mehr Vertragsinhalt.“

IV. Betriebliche Vergütungssysteme

25

Regelungsmacht der Betriebsparteien

26

- **§ 77 Abs. 3 BetrVG: Keine Betriebsvereinbarung, wenn Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden**
- **Bei sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG hat nur eine existente tarifliche Regelung Vorrang**

Spielräume bei fehlender tariflicher Regelung

27

- **Betriebliche Lohngestaltung**
 - Sehr weit zu verstehen!
- **Zeit und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte**
- **Aber nur:**
 - Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, nicht Dauer
 - Urlaubsplanung und -Lage, nicht Dauer

Betriebsvereinbarung

28

- **Wirkt unmittelbar und zwingend auf die ArbVerh ein**
 - > Kein Umsetzungsakt erforderlich
 - > Keine Inkennzeichnung erforderlich, aber § 77 Abs. 2 S. 3 BetrVG
- **Keine Inhaltskontrolle durch Gerichte, §§ 305 ff. BGB**
- **Kündigungs- bzw. Ablösemöglichkeit**
- **Hohe Flexibilität bei freiwilligen Leistungen**
- **Hohe Akzeptanz in der Praxis**
- **Günstigkeitsprinzip**

Rahmen des Mitbestimmungsrechtes

29

- **Umfang des Mitbestimmungsrechtes**
 - Mitbestimmungsfrei:
 - „Ob“ der Leistung
 - Umfang des Dotierungsrahmen
 - Kreis der Berechtigten
 - Art des Durchführungsweges
 - Mitbestimmungspflichtig:
 - Leistungsplan
 - Widerruf mit Neuverteilung

V. Arbeitgeberseitige Einheitsregelungen

30

Grundsätzliches

31

- **Sinn:**
 - Gleichbehandlung/ Gerechtigkeit
 - Rationalität
- **Lösung, wenn keine Gewerkschaft und kein Betriebsrat besteht, um eine kollektivrechts-ähnliche Regelung zu schaffen**
- **Besteht ein Betriebsrat, Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beachten!**

Arten einer gleichförmigen Zusage

32

- **Arbeitsvertragliche Einheitsregelungen**
 - Gleichförmige Angebote an individuelle Mitarbeiter
 - Ausdrücklicher Erklärungstatbestand
- **Gesamtzusage**
 - Angebot an Kreis von Mitarbeitern
 - Leistungszusage bei Vorlage definierter Voraussetzungen
 - Ausdrücklicher Erklärungstatbestand
- **Betriebliche Übung**
 - Regelmäßig wiederholende Verhaltensweise des ArbG
 - Vertrauen auf künftige Leistungen

Ablösung einer gleichförmigen Zusage (1)

33

- **Gesamtzusage/ arbeitsvertragliche Einheitsregelung**
 - Grds. (+) bei Betriebsvereinbarung (BAG v. 10.03.2015 – 3 AZR 56/14)
 - (+) bei kollektivem Günstigkeitsvergleich (BAG v. 16.09.1986 – GS 1/82) = „wertmäßige Neutralität der Umstrukturierung“
 - (+) Störung der Geschäftsgrundlage
- **Betriebliche Übung**
 - (-) negative betriebliche Übung
 - Grds. (+) bei Betriebsvereinbarung (BAG v. 23.02.2016 – 3 AZR 44/14)

Ablösung einer gleichförmigen Zusage (2)

34

Rechtsprechung des BAG 2050:



VI. Individuelle Vergütungsvereinbarung

35

Vorteile

36

- **Einführung durch Arbeitsvertrag**
 - Angebot und Annahme
 - + einfach in der Umsetzung
 - + unbürokratisch
 - + häufig schlechte Verhandlungsposition für Arbeitnehmer
 - + passgenau

Nachteile

37

• Einführung durch Arbeitsvertrag

- ggf. hoher Aufwand bei Implementierung
- Handling für Leitung schwierig
- Risiko einer Diskriminierung (EntgTranspG)
- Anspruch auf Gleichbehandlung
- Gefahr des kollektiven Bezuges
 - > dann Mitbestimmung des BR, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG
- Hohe Kontrolldichte durch die Rechtsprechung, §§ 305 ff. BGB (vgl. Ausschlussfrist)
 - > ggf. vertragliche Regelungen rechtlich unwirksam

Änderungsmöglichkeiten (1)

38

• Änderung/ Beendigung

- Grundsatz: „Vertrag ist Vertrag“
- Änderungsvereinbarung
- Änderungskündigung
 - Beendigung des Arbeitsverhältnis mit dem Angebot eines Neuabschlusses zu veränderten Bedingungen
 - §§ 2, 1 KSchG: Kündigungsgrund
 - Nein: Gleichbehandlung
 - Nein: Geldmangel
 - Nein: Fehlende Rentabilität einer Betriebsabteilung
 - Möglich: Verhinderung einer Betriebsstilllegung oder erheblichen Personalabbaus, wenn alle milderer Mittel ausgeschöpft sind (BAG 20.06.2013 – 2 AZR 396/12)

Änderungsmöglichkeiten (2)

39

• Freiwilligkeitsvorbehalte

- Eine im Arbeitsvertrag zugesagte Leistung ist gds. nicht freiwillig!

• Widerrufsvorbehalte

- Transparenzgebot, § 307 BGB
- Ausübung des billigen Ermessens
- Umgehungsverbot gesetzlicher Normen

Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!

40



Rudolf & Vossberg Partner mbB

28.11.2017

Für Rückfragen:

41

Dr. Klaus Rudolf
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RUDOLF & VOSSBERG

Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Rheinstr. 4 N
55116 Mainz

Tel.: 06131-90568-0
Fax: 06131-90568-10

k.rudolf@rudolf-vossberg.de

Rudolf & Vossberg Partner mbB

09.05.2018