



## Dienstgeberbrief Nr. 5/2009

Herausgegeben von:

**Verhandlungskommission der  
Dienstgebervertreter in der  
Arbeitsrechtlichen Kommission**  
des DCV e. V.:

Peter Bollermann, Dr. Rainer Brockhoff,  
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,  
Rolf Lodde, Matthias Schmidt

Kontakt:

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite  
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Postfach 4 20, 79004 Freiburg  
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg  
Telefon (07 61) 200-780 oder -781  
Telefax (07 61) 200-790

E-Mail: [marc.riede@caritas.de](mailto:marc.riede@caritas.de)

[elke.gundel@caritas.de](mailto:elke.gundel@caritas.de)

Internet: [www.caritas.de](http://www.caritas.de)

### Inhalt

#### **Aktuelles aus der AK-Arbeit:**

Bericht über die Sitzung der Verhandlungskommission am 02./03.12.09 S. 2

Bericht über die Sitzung der Beschlusskommission am 09./10.12.09 S. 3

Arbeitsgruppe zur Reform der AK-Ordnung nimmt Arbeit auf S. 3

Entwurf zur MAVO-Novellierung vorgelegt S. 4

Betriebliche Altersversorgung - KZVK-Beitragserhöhung beschlossen S. 4

#### **Blick in andere Tarifbereiche:**

Diakonie-ARK vereinbart Tarifsteigerungen S. 5

#### **Aktuelles zu Mindestlöhnen:**

Mindestlohn droht zur Hängepartie zu werden S. 5

#### **Aktuelles aus der Rechtsprechung:**

BAG entscheidet über Eingruppierungsklagen von „Oberärzten“ S. 6

#### **Aktuelles aus Europa:**

EU-Sozialminister verabschieden neue Richtlinie zum Elternurlaub S. 6

Balance zwischen Entsenderichtlinie und Grundfreiheiten des Europäischen Binnenmarktes S. 7

**Caritaskongress 2010:**  
Besuchen Sie den Stand  
der Arbeitsrechtlichen Kommission

S. 8

## Bericht über die Sitzung der Verhandlungskommission am 02./03.12.2009

Das Thema, das die Verhandlungskommission derzeit am meisten beschäftigt, ist der Auftrag der Beschlusskommission aus der Sondersitzung am 14.09.2009, die Themen Ärzte, Pflege, untere Lohngruppen, geringfügig Beschäftigte, Sozial- und Erziehungsdienst zu verhandeln und in einem ersten Schritt der Beschlusskommission Eckpunkte zur Bestätigung vorzulegen. Die Idee, die hinter dem Auftrag steht, ist, in einem Gesamtpaket zu einem Interessenausgleich zwischen Mitarbeiter- und Dienstgeberseite zu kommen, was bei getrennter Betrachtungsweise in den einzelnen Punkten nicht möglich war.

Zwischenzeitlich haben drei intensive Verhandlungsrunden stattgefunden. Dabei stellten die geringfügige Beschäftigung und die unteren Lohngruppen die schwierigsten Teile dar. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass in einigen Diözesen Bischöfe wegen der akuten Gefährdung der Einrichtungen gehandelt haben und ein unabweisbares Regelungsbedürfnis hinsichtlich einer Regelung für geringfügig Beschäftigte nach dem Auslaufen der Regelung Anlage 18 festgestellt haben und mangels Regelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission eigene Regelungen in Kraft gesetzt haben.

Die Mitarbeiter sehen jedoch keine Möglichkeit, Themen zu behandeln, zu denen die Bischöfe als Gesetzgeber eine Regelung getroffen haben. Zu diesen Themen zählen die Mitarbeiter Regelungen für geringfügig Beschäftigte – aber auch für die unteren Lohngruppen. Das bedeutet aber, dass zu den ohnehin schwierigen Fragen noch das Thema „ wie die Verhandlungsfähigkeit der Mitarbeiterseite wieder hergestellt werden kann“, hinzugetreten ist.

Die Dienstgeber machten in den Verhandlungen immer wieder deutlich, dass ohne ein Ergebnis zu diesen beiden Punkten eine Paketlösung nicht möglich ist. Trotzdem wurde versucht, die anderen Punkte weiter zu konkretisieren, um der Beschlusskommission auf der Dezembersitzung die Möglichkeit zu geben, auf der Grundlage der konkretisierten Punkte über das weitere Vorgehen zu entscheiden.

Der Verhandlungsstand hinsichtlich der einzelnen Punkte stellt sich wie folgt dar:

### Ärztevergütung:

Die Verhandlungen gehen in Richtung einer dynamischen Übernahme der Regelungen des TV-Ärzte/VKA in die AVR für neue Mitarbeiter mit allen Werten als mittleren Werten für zwei Jahre. Geprüft werden muss noch, inwieweit Regelungen der AVR erhalten bleiben. Die Dienstgeber-

seite hat sich hier dahingehend positioniert, dass sie so weit wie möglich eine einheitliche Mantelregelung und ein eigenes caritatives Profil der Arbeitsrechtsregelungen erhalten möchte.

### Pflegevergütung:

Auch hier gehen die Überlegungen in Richtung Übernahme der Regelungen des TVöD in die AVR für neue Mitarbeiter ab einer dreijährigen Ausbildung mit allen Werten bzgl. allen Vergütungs- und Arbeitszeitbestandteilen als mittleren Werten. Anders als im Bereich der Ärzte soll in diesem Bereich jedoch keine dynamische Übernahme erfolgen, da sich im Pflegemarkt zunehmend private Anbieter mit ihren eigenen tariflichen Regelungen den Markt bestimmen.

Umstritten ist das Thema der nicht ausgebildeten Kräfte in diesem Bereich. Hier geht der Vorschlag der Dienstgeber in Richtung einer Übernahme der Regelungen des TVöD auch für alle ausgebildeten Kräfte (mit einer kürzeren Ausbildung als drei Jahre) bzgl. allen Vergütungs- und Arbeitszeitbestandteilen ab Kr 2 mit Aufstieg in Kr 3 und Kr 4. Dies kommt nur in Frage, soweit gleichzeitig für alle unausgebildeten Kräfte (Kr 1 mit Aufstieg in Kr 2) eine Vergütung von 10 Euro pro Stunde mit einer Bandbreite von 10 Prozent nach unten und 15 Prozent nach oben zzgl. Altersversorgung, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und allgemeine Zuschläge verhandelt werden kann. Zudem entfallen Stufensteigerung, Bewährungsaufstiege und Kinderzulage. Sollte der ausgehandelte Wert deutlich davon abweichen, müsste der Bereich der einjährigen Pflegehelfer angeschaut werden.

### Untere Lohngruppen und geringfügig Beschäftigte:

Hier finden derzeit aus den obengenannten Gründen keine Verhandlungen statt.

### Sozial- und Erziehungsdienst:

Hier gehen die Überlegungen in Richtung Übernahme TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) dynamisch für zwei Jahre mit allen Werten als mittleren Werten für Anlage 2d. Die Mitarbeiterseite spricht sich für eine Übernahme der Regelungen des TVöD SuE auch bzgl. der Vergütungsgruppen in Anlage 2d, die nicht im TVöD enthalten sind. Die Dienstgeber haben sich hier für eine Prüfung im Detail ausgesprochen.

Alle Punkte stehen unter einem Gesamteinigungsvorbehalt.

Marc Riede

## Bericht über die Sitzung der Beschlusskommission am 10.12.2009

Die Sitzung der Beschlusskommission am 10.12.2009 war geprägt von einer ausführlichen und intensiven Debatte zum Handeln der Bischöfe bezüglich des Auslaufens der Regelung Anlage 18 zu den AVR (siehe auch Bericht aus der Verhandlungskommission).

Die Aussprache im Plenum führte dazu, dass die Verhandlungen in der Verhandlungskommission zu den Eckpunkten in allen Punkten fortgeführt werden können, da im Anschluss an die Debatte beide Seiten unabhängig voneinander erklärt haben, dass die Arbeit am Verhandlungspaket weitergeführt werden soll und es weiterer Konkretisierung bedarf, bevor ein Eckpunktebeschluss gefasst werden könne.

Positiv zu vermerken ist, dass es trotz der sehr angespannten Situation zu Beschlüssen kam, die für die Praxis vor Ort von Bedeutung sind.

Es kam zu einer Klarstellung des Beschlusses vom 19.06.2008 zu einer Tariferhöhung und Strukturveränderungen, da bei der Umsetzung dieses Beschlusses in den Einrichtungen und Diensten Unklarheiten deutlich geworden sind. Außerdem passten einige Formulierungen in den AVR sprachlich und inhaltlich nicht mehr zu dieser neuen Rechtslage.

Auch im Bereich Arbeitszeit wurden wichtige Beschlüsse für die Praxis gefasst. Die Überarbeitung der Anlage 5 zu den AVR sieht nun die Auswei-

tung der 12-Stunden-Schichten auch auf Werktagen, die Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Zusammenhang mit der Anzahl von Bereitschaftsdiensten und eine Regelung zur Klärung des Vollarbeitsanteils in 24-Stunden-Schichten vor.

12-Stunden-Schichten sind jetzt nach § 8 Abs. 8 der Anlage 5 zu den AVR auch an Werktagen möglich. Gleichzeitig soll ein Ausgleich durch zusätzliche Freischichten ebenfalls an allen Tagen möglich sein. Aus Gründen des Arbeitsschutzes soll schließlich sichergestellt werden, dass einer solchen Arbeitsbelastung in Vollarbeit auch ausreichende Ruhezeiten gegenüberstehen. In § 8 Abs. 4 der Anlage 5 zu den AVR wird klargestellt, dass die Vollarbeit nicht auf acht Stunden beschränkt ist, sondern dass die Regelungen so zu verstehen sind, dass in den Bereitschaftsdienststufen A und B etwa auch Arbeitszeitmodelle von acht Stunden Vollarbeit, anschließend acht Stunden Bereitschaftsdienst und am Ende wieder acht Stunden Vollarbeit ermöglicht werden sollen.

Bei diesen Flexibilisierungen soll aber auch dem Arbeitsschutz ausreichend Rechnung getragen werden, was besonders bei der Einschränkung von Bereitschaftsdiensten für Teilzeitbeschäftigte deutlich wird.

Marc Riede

## Arbeitsgruppe zur Reform der AK-Ordnung nimmt Arbeit auf

Auf der 7. Delegiertenversammlung 2009 des Deutschen Caritasverbandes wurde beschlossen bis zu deren Sondersitzung am 24.03.2009 eine Vorlage zu möglichen Änderungen der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihre Auswirkungen auf das Budget des Arbeitsrechts der Caritas zu erstellen.

Dazu wurde eine Arbeitsgruppe unter Vorsitz von Herrn Niko Roth, Mitglied des Vorstandes des DCV, eingerichtet, die sich wie folgt zusammensetzt:

- sechs Mitglieder der Delegiertenversammlung,
- drei Mitglieder der Mitarbeiterseite und
- drei Mitglieder der Dienstgeberseite.

Die Dienstgeberseite wird vertreten durch Herrn Rolf Lodde (Sprecher der Dienstgeberseite, Mitglied der Verhandlungs- und Beschlusskommission), Herrn Klaus Kulage (Mitglied der Beschluss-

kommission und Mitglied der Regionalkommission Baden-Württemberg) und Werner Negwer (Mitglied der Beschlusskommission und Mitglied der Regionalkommission Nord).

Diese Arbeitsgruppe wird Anfang 2010 eine Konsultation im Verband durchführen.

Außerdem hat die Delegiertenversammlung damit den Auftrag verbunden, die rechtlichen Bedingungen für eine Delegation der Verantwortungen für Entscheidungen bzgl. Einrichtungen in wirtschaftlich schwieriger Situation auf die Einrichtungsebene unter Beachtung der Erfordernisse von Art. 7 GrO und § 38 MAVO zu prüfen und einen Vorschlag zur Umsetzung durch Änderung der AK-Ordnung zu unterbreiten.

Elke Gundel

## Entwurf zur MAVO-Novellierung vorgelegt

Im Rahmen der Novellierung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) des Jahres 2007 waren von verschiedenen Seiten Änderungs- und/oder Ergänzungswünsche vorgebracht worden, die mit dem seinerzeitigen sachlich ausgerichteten Novellierungsauftrag nicht behandelt werden konnten. Diese waren Grund und Anlass für die nunmehr erfolgende weitere Novellierung. Die hierzu im Jahr 2008 durchgeführte schriftliche Anhörung der betroffenen Kreise erbrachte zahlreiche weitere Vorschläge und Anregungen.

Nunmehr liegt ein Regelungsentwurf vor, zu dem am 05.11.2009 in Würzburg eine mündliche Anhörung von sachverständigen Professoren sowie Vertretern verschiedener Interessengruppen stattgefunden hat. Auch die Dienstgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes war mit zwei Personen bei der Anhörung vertreten.

Intention des nun vorgelegten Regelungsentwurfs ist eine Anpassung der MAVO an die Entwicklung der Rechtsprechung, eine Harmonisierung zwischen MAVO und kirchlicher Arbeitsgerichtsordnung, eine Anpassung an das Betriebsverfassungsrecht und an sonstige Rechtentwicklungen.

So wurde unter anderem das Thema Freizeitausgleich für teilzeitbeschäftigte Mitglieder der MAVO als Folge einer Entscheidung des kirchlichen Gerichtshofs aufgegriffen. Darüber hinaus soll das Recht zur Einsicht in Bewerbungsunterlagen erweitert werden. Ein weiteres wichtiges Thema ist die geplante erweiterte Möglichkeit der Zustimmungsverweigerung gem. § 34 MAVO bei Beschäftigung von Leiharbeitnehmern über einen Zeitraum von zwölf Monaten hinaus.

Marc Riede

## Betriebliche Altersversorgung – KZVK-Beitragserhöhung beschlossen

Mit Zustimmung des verantwortlichen Aktuars hat der Verwaltungsrat der KZVK für den Bereich der Pflichtversicherung folgende Maßnahmen beschlossen:

- Stufenweise Anhebung des Beitragssatzes in der Pflichtversicherung auf 4,4 Prozent ab 01.01.2011 und auf 4,8 Prozent ab 01.01.2013. Der Beitragssatz Ost beträgt 3,4 Prozent in 2010, 4,1 Prozent in 2011 und 4,4 Prozent in 2012 und entspricht damit ab 2012 dem im übrigen Bundesgebiet erhobenen Beitragssatz.
- Anhebung des Sanierungsgeldsatzes auf 1,35 Prozent für Jahre ab 2010  
Satzungsgemäß wird die Kasse das erhöhte Sanierungsgeld erstmalig in 2011 für 2010 erheben.

Hintergrund für die Entscheidung des Verwaltungsrates ist zum einen die schlechte Entwicklung des Kapitalmarktes, zum anderen die deutlich gestiegene durchschnittliche Lebenserwartung der Mitarbeiter in den letzten Jahren.

So mussten für die Prognoseberechnungen in der betrieblichen Altersversorgung neue Berechnungsgrundlagen entwickelt werden. Beide Dinge zusammengenommen führen zu einer Deckungslücke, die nur durch die oben aufgeführte Beitragserhöhung kompensiert werden konnte.

Als Alternative zu den Beitragserhöhungen hatte der Aktuar eine Leistungskürzung von 17 Prozent ab 2011 benannt. Der Verwaltungsrat hat sich jedoch aus verschiedenen Gründen gegen eine solche Leistungskürzung entschieden. So wurde beispielsweise argumentiert, dass die mit einer Leistungskürzung verbundenen zu erwartenden Klagen der Versicherten zu jahrelangen Prozessen führen würden oder dass Leistungskürzungen angesichts des Ausfinanzierungsgrades der Kasse und der bundesweit geringsten Belastung der Dienstgeber kaum vermittelbar wären.

Marc Riede

## Diakonie-ARK vereinbart Tarifsteigerungen für 2009 und 2010

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks der EKD hat am 19.11.2009 nach langen Verhandlungen eine Tarifsteigerung für die Jahre 2009 und 2010 beschlossen. Die Vergütungen der Mitarbeiter steigen in den beiden Jahren insgesamt um 7,15 Prozent. Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD gelten bundesweit für sogenannte Direktanwender. Darüber hinaus gelten sie in vielen Einrichtungen mittelbar durch Beschluss der regionalen Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

Im Wesentlichen sieht der Tarifbeschluss folgende Regelungen vor:

- Lohnsteigerungen ab 1. Juli 2009 um 27, 30 bzw. 40 Euro (Tarifgebiet West; differenzierte Sockelbeträge nach Entgeltgruppen) und anschließend um 4 Prozent,
- weitere Lohnsteigerung um 1,5 Prozent zum 01.03.2010, in Akutkrankenhäusern bereits zum 01.12.2009,
- Einmalzahlung zum 01.12.2009 (für das erste Halbjahr 2009)
  - Allgemein: von 300 Euro im Tarifgebiet West und 277,50 Euro im Tarifgebiet Ost,
  - Akutkrankenhäuser: 240 Euro im Tarifgebiet West bzw. 220 Euro im Tarifgebiet Ost.

Die Einmalzahlungen können verschoben, ge-

kürzt werden oder ganz entfallen, falls die Einrichtungen sich nachweisbar in einer wirtschaftliche Notlage befinden.

Die Vergütungen im Tarifgebiet Ost werden von heute 92,5 Prozent bis zum 01.01.2012 auf 95 Prozent des Niveaus der Vergütungen im Tarifgebiet West angehoben.

Für Ärzte wurden folgende Sonderregelungen getroffen:

- Die Vergütungen steigen im Rahmen einer neuen Entgeltgruppensystematik insgesamt um rund 8,5 Prozent.
- Die Regelwochenarbeitszeit wird zum 01.12.2009 von 38,5 auf 40 Stunden heraufgesetzt.

Der Abschluss liegt unter einer Empfehlung, die der Schlichtungsausschuss bereits im Sommer 2008 einstimmig ausgesprochen hatte. Die Diakonie ist mit diesem einvernehmlichen Tarifabschluss den Weg einer eigenständigen, diakonischen Regelung, nachdem bereits ein neues Entgeltvergütungssystem in Kraft gesetzt wurde, konsequent weitergegangen.

Quelle: Verband der Diakonischen Dienstgeber

## Mindestlohn droht zur Hängepartie zu werden

Die FDP macht von ihren Vetomöglichkeiten Gebrauch. Sie blockiert den Mindestlohn in der Abfallbranche und will derzeit auch über die Pflegebranche keine Aussage machen. Zudem ist ein für den 30.11.2009 in Berlin geplantes Treffen der Pflegemindestlohn-Kommission überraschend verschoben worden, nachdem die privaten Arbeitgeber den Termin abgesagt hatten.

Beim ersten Spitzen-Frühstückstreffen der schwarz-gelben Koalition am 01.12.2009 hat Bundeswirtschaftsminister Brüderle (FDP) nach einem Bericht des Berliner "Tagesspiegels" (Ausgabe vom 02.12.2009) gegen den Mindestlohn in der Abfallbranche ein Veto eingelegt. Die Tarifpartner haben für die Branche bereits eine Lohnuntergrenze von 8,02 Euro pro Stunde ausgehandelt. Was fehlt, ist die Rechtsverordnung aus dem Bundesarbeitsministerium, die den Mindestlohn für die Branche verbindlich macht. Sie kann laut Koalitionsvertrag nur dann kommen, wenn

das Kabinett den Mindestlohn einvernehmlich gebilligt hat.

Diesen Hebel nutzt die FDP derzeit, um weitere Branchenmindestlöhne zu blockieren, während Kanzlerin Merkel (CDU) vor der Wahl versichert hatte, die noch unter der Großen Koalition vereinbarten Mindestlöhne kämen auch. Auf die Frage, ob die FDP-Blockade auch für die Altenpflege gilt, wollte die FDP-Fraktionsvorsitzende Homburger am 02.12.2009 in Berlin keine Antwort geben. Sie erklärte lediglich, bisher seien keine Entscheidungen gefallen "und es wird auch zunächst nichts entschieden". Damit ist unklar, wie es beim Pflegemindestlohn weitergehen wird.

Die Koalition hat zum Thema Mindestlohn eine Arbeitsgruppe eingerichtet und will es noch vor Weihnachten beim nächsten Spitzenfrühstück im Kanzleramt wieder zum Thema machen. Unterdessen kommen auch die Verhandlungen der Pflegemindestlohn-Kommission nicht voran.

Nachdem zunächst von allen Seiten Zuversicht verbreitet worden war, dass man beim geplanten Treffen Ende November Einvernehmen über die Höhe eines Altenpflege-Mindestlohns erzielen werden, sagten die privaten Arbeitgeber den Termin ab. Der Vorsitzende der Kommission Brückers sagte dem epd, die von den Arbeitgebervertretern angegebenen Termingründe seien "nach-

vollziehbar" gewesen. Auf Arbeitnehmerseite wird indes spekuliert, die Arbeitgeber spielten auf Zeit. Der nächste Termin der Kommission ist nun für Ende Januar 2010 geplant und dann wird es sich zeigen, wohin die Reise geht.

Quelle: epd sozial Nr. 49 vom 04.12.2009

## **BAG entscheidet über Eingruppierungsklagen von „Oberärzten“**

In mehreren Entscheidungen hat das BAG am 09.12.2009 die Gelegenheit genutzt, die neuen Tarifbestimmungen im Tarifvertrag zwischen dem Marburger Bund einerseits und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie der TdL andererseits zum Begriff des „Oberarztes“ auszulegen.

Die Tarifvertragsparteien haben diese Eingruppierung an die Voraussetzung gebunden, dass einem Oberarzt die medizinische Verantwortung für einen selbständigen Teilbereich einer Klinik bzw. Abteilung ausdrücklich vom Arbeitgeber übertragen worden ist.

Nach dem BAG ist unter Teilbereich eine organisatorisch abgrenzbare Untergliederung zu verstehen, die zur Erfüllung eines medizinischen Zweckes auf Dauer mit Personen und Sachmitteln ausgestattet ist. Die Übertragung der medizinischen Verantwortung umfasst ein Aufsichts- und eingeschränktes Weisungsrecht für das unterstellte medizinische Personal in dem zugewiesenen Teilbereich. Im Hinblick auf die allgemeine ärztliche Verantwortungsstruktur und die unterschiedlichen hierarchischen Ebenen ist dabei für eine

entsprechende Eingruppierung erforderlich, dass dem Oberarzt nicht nur Assistenzärzte nachgeordnet sind, sondern in aller Regel auch mindestens ein Facharzt unterstellt ist.

Darüber hinaus beinhaltet die Anforderung, die medizinische Verantwortung müsse dem Oberarzt übertragen worden sein, auch, dass dieser für den betreffenden Teilbereich die Alleinverantwortung trägt, ungeachtet der ohnehin bestehenden Letztverantwortung des Chefarztes. Diese medizinische Verantwortung für einen Teilbereich muss in einer dem Arbeitgeber zurechenbaren Weise übertragen worden sein. Eine vor Inkrafttreten der Tarifverträge ausgesprochene „Ernennung“ zum „Oberarzt“ allein hat in aller Regel keine Bedeutung für die tarifgerechte Eingruppierung.

*BAG, Urteile v. 09.12.2009, u. a. - 4 AZR 841/08 - LAG Düsseldorf, Urteil v. 08.08.2008 - 9 Sa 1399/07 -*

Quelle: Pressemitteilung Nr. 114/09 des Bundesarbeitsgerichtes

## **EU-Sozialminister verabschieden neue Richtlinie zum Elternurlaub**

Im Rahmen der Sitzung der EU-Sozialminister am 30.11.2009 in Brüssel gab es eine politische Einigung zum Thema Elternurlaub. Die Richtlinie über die Regelung des Elternurlaubs („Parental leave“) ist Teil des sogenannten Kommissionspakets über „die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und wird in den kommenden Monaten formal verabschiedet.

Die wichtigsten Änderungen betreffen die Erhöhung der Elternzeit von drei auf vier Monate je Elternteil und die Möglichkeit für Mitgliedstaaten bzw. Tarifpartner, eine finanzielle Unterstützung für die Zeit des Elternurlaubs festzulegen. Im deutschen Recht sind bereits alle verhandelten

Neuerungen erfasst, so dass kein nationaler Umsetzungsbedarf besteht.

Die neue Richtlinie, die auf einer branchenübergreifenden Rahmenvereinbarung der Sozialpartner vom 18.06.2009 beruht, tritt an die Stelle der Richtlinie 96/34/EG (siehe Dienstgeberbrief Nr. 3/2009, S. 6). Mit ihr wird eine frühere Vereinbarung von 1995 aufgehoben.

Hierin kommt die ausdrückliche Forderung des Rates für Beschäftigung und Sozialpolitik nach einer klar definierten Rolle der Sozialpartner bei der Post-Lissabon-Strategie bereits deutlich zum Ausdruck. Die strukturierte Beteiligung der Sozi-

alpartner ist im Grundsatz erfreulich, findet bisher jedoch ohne die Partner des Dritten Weges statt. Am 12.11.2009 wurde zudem im Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) erneut ein Berichtsentwurf zur Revision der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EG vorgestellt.

Die nachfolgende spanische Ratspräsidentschaft hat signalisiert, dieses Dossier weiter voranzubringen zu wollen. Ob in einer Zeit, in der Dienstgeber (wie auch Arbeitgeber) um jeden Euro Liquidität kämpfen und mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln versuchen, ihre Beschäftigten zu hal-

ten, die erneut vorgeschlagene, kostenintensive Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes von 14 auf 20 Wochen Erfolg hat, bleibt allerdings abzuwarten.

Weitere Informationen zum aktuellen EU-Recht im Bereich Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben finden Sie unter

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=420&intPagelId=581&langId=de>

Elke Gundel

## Sozialpartnerdialog in Europa zu einer angemessenen Balance zwischen Entsenderichtlinie und Grundfreiheiten des Europäischen Binnenmarktes

Gegenwärtig diskutieren die Sozialpartner in Europa kontrovers, wie ein ausgewogener Ausgleich zwischen Europäischem Binnenmarkt und sozialem Europa in Zukunft gestaltet werden kann. Auslöser für diese Diskussion sind die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) in den Rechtssachen „Viking“, „Laval“, „Rüffert“ und „EU-Kommission./Luxemburg“, in denen der EuGH zu den im EG-Vertrag garantierten Grundfreiheiten des Europäischen Binnenmarktes und zur Entsenderichtlinie Stellung genommen und klargestellt hat, dass die Ausübung sozialer Grundrechte mit den Grundfreiheiten in einer angemessenen Balance stehen muss.

### Die Urteile des EuGH im Überblick:

- **Viking** (Urteil v. 11.12.2007 Rs. C-438/05): Zwischen Helsinki und Tallinn (Estland) verkehrt die Fähre „Rosella“, die der finnischen Reederei Viking gehört. Viking will die „Rosella“ in Estland registrieren lassen und einen Tarifvertrag mit einer estnischen Gewerkschaft schließen. Die finnische Seemannschaftsgewerkschaft FSU verlangt, dass für die Besatzung weiter der bisherige Tarifvertrag gilt und droht mit Streik. Zugleich weist die International Transport Workers' Federation (ITF), der die FSU angehört, alle Mitgliedsgewerkschaften an, nicht mit Viking zu verhandeln. Viking erhebt Klage gegen die kollektiven Maßnahmen von ITF und FSU.

### **EuGH-Entscheidung:**

Der EuGH erkennt zwar ein Grundrecht auf kollektive Maßnahmen an. Jedoch muss sich die Ausübung einer solchen Maßnahme am sonstigen Gemeinschaftsrecht – insbesondere am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz – messen lassen. Werden die kollektive Maßnahme mit dem Zweck betrieben, ein Unternehmen dazu zu veranlassen, einen Tarifvertrag abzuschließen, der das Unter-

nehmen davon abhalten kann, von seiner Niederlassungsfreiheit Gebrauch zu machen, stelle dies eine Beschränkung der Niederlassungsfreiheit dar.

- **Laval** (Urteil v. 17.12.2007, Rs. C-341/05): Die lettische Baufirma Laval hat den Auftrag, in Schweden eine Schule zu bauen. Dazu entsendet Laval Arbeitnehmer aus Lettland nach Schweden, für die Laval mit der lettischen Gewerkschaft Tarifverträge unterzeichnet hatte. In Schweden besteht weder ein System der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen noch ein Mindestlohn.

Die schwedische Bauarbeitergewerkschaft verhandelt ergebnislos mit Laval, um die im Baugewerbe der Region üblichen Durchschnittslöhne durchzusetzen. Daraufhin blockiert die Gewerkschaft auf Basis der „Lex Britannia“ die Baustelle. Letztlich müssen die Arbeitnehmer nach Lettland zurückkehren. Die schwedische Tochtergesellschaft von Laval muss Insolvenz anmelden. Laval fordert daraufhin Schadenersatz.

### **EuGH-Entscheidung:**

Der EuGH sieht den Baustellenboykott als Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit an. Eine solche Behinderung lasse sich nicht aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes rechtfertigen. Ein Unternehmen könne nicht gezwungen werden, über das aus der Entsenderichtlinie folgende Maß hinaus Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten, wie es die Forderung der Gewerkschaft war.

- **Rüffert** (Urteil v. 03.04.2008, Rs. C-346/06): Das Land Niedersachsen vergibt im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung einem Unternehmen einen Bauauftrag, geknüpft an die durch das niedersächsische Landesvergabegesetz ge-

forderte Auflage der Einhaltung tarifvertraglicher Löhne (Tariftreueerklärung). Ein polnischer Subunternehmer gerät in den Verdacht, Arbeiter zu einem Lohn beschäftigt zu haben, der unter dem im Baugewerbe-Tarifvertrag vorgesehenen Lohn lag.

#### **EuGH-Entscheidung:**

Der EuGH hat derartige Tariftreueerklärungen für unzulässig erklärt, weil sie nicht von der EU-Entsenderichtlinie gedeckt sind. Nach der EU-Entsenderichtlinie dürfen von ausländischen Baufirmen nur die Einhaltung von Mindestlöhnen bzw. von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen verlangt werden.

- **EU-Kommission./Luxemburg** (Urteil v. 19.06.2008, Rs. C.319/06):

Die EU-Kommission klagt gegen Luxemburg, weil nach ihrer Ansicht luxemburgische Gesetze gegen die Entsenderichtlinie verstoßen. Das luxemburgische Entsendegesetz sieht unter anderem die automatische Anpassung der Entlohnung an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten vor. Luxemburg macht geltend, die Arbeits- und Be-

schäftigungsbedingungen, die Gegenstand der Rüge seien, gehörten zu den Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung und seien damit von der Entsenderichtlinie gedeckt.

#### **EuGH-Entscheidung:**

Der EuGH hat den Einwand, bei den nationalen Vorschriften handele es sich um zwingende Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung, abgelehnt. Was entsendende Unternehmen im Gastland einhalten müssen, sei abschließend in der Entsenderichtlinie aufgezählt. Die automatische Anpassung der Entlohnung an die Lebenshaltungskosten gehöre nicht dazu.

Wie die bisherige Diskussion der Sozialpartner in Europa zeigt, werden zu dieser Thematik grundlegend unterschiedliche Positionen vertreten. Trotzdem wird versucht, der EU-Kommission bis Anfang 2010 zumindest einige gemeinsame Schlussfolgerungen vorzulegen.

Elke Gundel

## **Besuchen Sie unseren Stand auf dem Caritaskongress 2010**

Von 15. bis 17. April 2010 findet der zweite Caritaskongress in Berlin statt. Unter dem Motto "Teilhabe ist möglich" können Sie dort mit über 700 ehrenamtlich/freiwillig und beruflich Mitarbeitenden der Caritas aus dem gesamten Bundesgebiet diskutieren, neue Erkenntnisse erlangen und jede Menge Kontakte knüpfen. Das Programm ist vielfältig und bietet Gelegenheit, die Themen "Selbstbestimmung" und "Teilhabe" zu beleuchten.

Die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) wird erstmals mit einem Informationsstand auf dem Caritaskongress 2010 vertreten sein. Dort können Sie mit Mitgliedern der AK Ihre Fragen im direkten Austausch mit

diesen diskutieren und erörtern.

Verschiedene Aussteller präsentieren Ihnen darüber hinaus erfolgreiche Teilhabe-Projekte und halten eine Vielzahl an Informationen für Sie bereit.

Das detaillierte Programm finden Sie unter <http://www.caritaskongress.de>. Dort können Sie sich auch sofort online anmelden.

Wir freuen uns darauf, Sie in Berlin begrüßen zu dürfen.

Elke Gundel

**Wir wünschen Ihnen allen ein gesegnetes Weihnachtsfest  
und einen guten Start ins Jahr 2010!**

Ihre Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission

## Terminvorschau: Sitzungen der Bundeskommission 2010

### Beschlusskommission:

- 04./05.03.2010
- 23./24.06.2010
- 20./21.10.2010
- 08./09.12.2010

### Verhandlungskommission:

- 09./10.02.2010
- 03.03.2010
- 23./24.03.2010
- 20./21.04.2010
- 11./12.05.2010
- 31.05./01.06.2010
- 22.06.2010
- 29./30.06.2010
- 14./15.09.2010
- 27./28.09.2010
- 19.10.2010
- 26./27.10.2010
- 15./16.11.2010
- 07.12.2010

Der Dienstgeberbrief wurde von den Dienstgebervetretern in der Verhandlungskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV geschaffen, um insbesondere den Dienstgebern eine zeitnahe Information über aktuelle Geschehnisse in der AK zu geben. Aus diesem Anliegen resultiert, dass der Dienstgeberbrief kein zeitlich regelmäßiges Erscheinungsdatum hat, sondern nach Sitzungen der AK erscheint sowie im Bedarfsfall auch zwischen diesen Sitzungen mit Berichten aus den Gremien der AK oder aktuellen Beiträgen.

Für Anregungen, Diskussionsbeiträge aber auch Kritik sind wir nicht nur offen, sondern wünschen uns dies, da wir den Dienstgeberbrief als Kommunikationsmedium verstehen.