

# BAG-INFO Nr. 76

Die BAG – MAV wünscht allen Leserinnen und Lesern dieses INFOS ein gesundes und erfolgreiches Neues Jahr!

## **Brandaktuell – Mindestlohn für die Pflege kommt – AK des DCV wird an der Festlegung des Betrags beteiligt!**

Nach mehrmonatigem harten Ringen wurde am heutigen Tag (22.1.09) im Bundestag ein neues Arbeitnehmer – Entsendegesetz beschlossen. In diesem Gesetz werden Mindestarbeitsbedingungen für bestimmte Branchen definiert. Tarifpartner können beantragen, dass ihr Tarifvertrag vom Staat als allgemein verbindlich erklärt wird. In der Regel geht es dabei um eine Lohnuntergrenze, die von keinem in- oder ausländischen Unternehmen unterschritten werden darf. Bevor der Staat einen Mindestlohn erlässt muss er prüfen, ob die meisten Arbeitnehmer einer Branche von diesem Tarifvertrag erfasst werden (vereinfacht wiedergegeben).

Es war lange unklar, ob für die Pflege auch eine solche Regelung in dem Gesetz gefunden werden kann. Gewerkschaft Verdi und Arbeitgeber der Freien Wohlfahrtspflege hatten beim Bundesarbeitsministerium einen Mindestlohn für die Pflege beantragt, kirchliche Dienstgeber in der AK, AK und Zentral-KODA Mitarbeiterseite und BAG-MAV diese Forderung unterstützt. Dies deshalb, weil die private Konkurrenz zunehmend versucht, mit Lohndumping ihre Marktposition zu verbessern. Das führt auch dazu, dass die kirchlichen Einrichtungen, die dagegen vergleichsweise hohe Löhne bezahlen, auch von den Kostenträgern( Kranken- / Pflegekassen ) unter Druck gesetzt werden. Ohne die Kirchen, die die größte Mitarbeiterzahl in diesem Bereich haben, wäre eine Regelung für diese Branche nicht möglich gewesen.

Der Haken bei der Sache war, dass die Kirchen, die zusammen mit den Tarifpartnern innerhalb der Freien Wohlfahrtspflege eine marktbeherrschende Position im Bereich der Pflege haben, ja keine Tarifverträge vereinbaren. Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen haben keine Tarifvertragsqualität, weil diese Vereinbarungen nicht auf der Grundlage des Tarifvertragsgesetzes entstehen.

Für die Pflege wird nun folgende Regelung gelten: Das Gesetz sieht vor, dass grob gesagt die ambulante und stationäre Altenpflege einen Mindestlohn erhalten kann, die Pflege in Krankenhäusern nicht. Wie mit Grauzonen umgegangen wird, ist noch unklar.

Es wird für diesen Bereich eine Kommission eingerichtet: 1 MA AK Caritas, 1DG AK Caritas, 1 MA evang, 1 DG evang., 2 Gewerkschaft, 2 Arbeitgeber. Einigung mit ¾. Mehrheit und zusätzlich Mehrheit auf einer Seite. Ergebnis geht an BMAS, Minister kann Vorschlag annehmen oder ablehnen, aber nicht verändern.

### **Wer die BAG-MAV ist (3):**

Waren die MAVen der Bistumszentralen bei den Bistumsleitungen bekannt und akzeptiert, so war das Leben für die neugegründeten DIAGen oft sehr beschwerlich (ist es zum Teil

heute noch). Denn man musste ja schon kritisch nachsehen, was MAVen denn so tun, auf die man keinen direkten Zugriff hatte und sich dann auch noch mehrere von denen zusammenrotteten! Entsprechend noch verdächtiger wurde es, als die BAG-MAV aus der informellen Schmutzdecke heraus wollte und tatsächlich die offizielle Anerkennung durch die Deutschen Bischöfe beim Verband der Diözesen Deutschlands beantragte. Denn inzwischen gab es immer mehr DIAGen, die Caritäter waren auf dem Vormarsch! Revolution auf katholisch – im Vergleich zum Sturm der badischen Revolution von 1848 (Beginn der Deutschen Demokratie) war es jedoch immer noch windstill. Aber Ende 1991 führte die Unzufriedenheit mit dem damaligen Bundesvorstand zum „Putsch-chen“ und ohne dass es entsprechende Spielregeln gegeben hätte, wurde ein Übergangsvorstand gewählt und beschlossen, 3 Monate später auf einer weiteren Mitgliederversammlung einen „ordentlichen Vorstand zu wählen.....weiter im **BAG-Info Nr. 77**

### **Aktuelles -> MAVO – Novellierung (3)**

Aktuell gibt es in den outgesourcten Einrichtungen äußerst selten MAVen. Die dort Beschäftigten arbeiten weit überwiegend im Reinigungs- und Servicebereich, der AusländerInnen –Anteil ist hoch.

Übrigens: Auch schon Diözesane Caritasverbände bedienen sich des Outsourcings, und das sind häufig nachgeordnete Dienststellen der Ordinariate /Generalvikariate.

Wenn nun aber das gemeinsame Unternehmen definiert ist, ist die MAV des Mutterhauses auch für das Tochterunternehmen zuständig. Dann könnte die MAV die Zustimmung bei Einstellung und Eingruppierung verweigern, wenn kein Kirchentarif bezahlt wird. Und im Notfall durchläuft das Ganze die Kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit.

Das ganze, so fordert die BAG-MAV, muss durch die Aufnahme der Leiharbeiter als Beschäftigte in die MAVO begleitet werden. Aktuell sind diese im § 3 Abs. 1 Satz 2 MAVO aus der Zuständigkeit der MAV ausgeschlossen.

Ein Beispiel also, was „die da oben in der BAG-MAV“ machen, damit die Voraussetzungen geschaffen werden, Lohndumping auf der Betriebsebene zu vermeiden.....weiter im **BAG-Info Nr. 77**

### **Übrigens:**

Dieses Info gibt es als pdf. Datei zum Herunterladen unter [www.bag-mav.de](http://www.bag-mav.de), Weiterverbreitung erwünscht!

Eine ganze Reihe von DIAGen betreut eine eigene Homepage. Dort sind aktuelle Informationen, Arbeitshilfen, Rechtssprechung und vieles mehr zu finden. Der Weg zu den Homepages der DIAGen geht über [www.bag-mav.de](http://www.bag-mav.de). Viel Spaß beim Stöbern!

Und nicht vergessen: Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen [www.zmv-online.de](http://www.zmv-online.de)

Herzliche Grüße

Günter Däggelmann

Vorsitzender BAG-MAV

Stellvertr. Vorsitzender DIAG-MAV A Freiburg

[guenter.daeggelmann@t-online.de](mailto:guenter.daeggelmann@t-online.de)

[geschaeftsstelle@bag-mav.de](mailto:geschaeftsstelle@bag-mav.de)

[www.bag-mav.de](http://www.bag-mav.de)

Tel. 0179 6973562