
Ende der Anlage 18 AVR - Geringfügig Beschäftigte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie Sie ja sicher schon aus den unterschiedlichsten Veröffentlichungen vernommen haben, endet die Anwendung der Anlage 18 AVR, die eine Abweichende Eingruppierung ermöglichte, zum 31.10.2009.

Vielerorts wird so getan, wie wenn der Wegfall der Anlage 18 AVR aus heiterem Himmel gekommen sei. Seit dem Jahr 2001 hat die Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission mehrfach versucht, die Anlage 18, die im grassen Widerspruch zum Lohngleichheitsprinzip des Teil- und Befristungsgesetz steht, abzuschaffen. Obwohl der Dienstgeberseite der Verstoß gegen geltendes Recht bekannt war, war sie nicht bereit, Alternativen zur Anlage 18 zu diskutieren oder zu entwickeln.

Das heißt, dass ab dem 1. November 2009 keine Mitarbeiterin mehr ohne ordentliche Eingruppierung, mit abgesenktem Gehalt beschäftigt werden kann.

Das bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass keine Mitarbeiterin auf der sogenannten 400 € - Basis beschäftigt werden kann.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind weiterhin möglich, unmöglich ist nun ein abgesenkter Stundenlohn sowie ist der Verzicht auf anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld. *Gemäß § 4 TzBfG Verbot der Diskriminierung darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.*

Was steht nun an?

1. Ruhe bewahren!
Arbeitsvertrag gemäß Anlage 18 ist ein gütiger Teilzeitarbeitsvertrag.
Die Abschaffung der Anlage 18 ist kein Kündigungsgrund.
2. Überprüfung des Arbeitsvertrag, ob die nach § 3 Anlage 18 eindeutige Eingruppierung vorgenommen wurde, z. B. Krankenpflegerin in Vergütungsgruppe KR 5a
3. Wenn diese Eingruppierung nicht ordentlich vorgenommen wurde, Korrektur verlangen,
4. Sollte Eingruppierung ordentlich vorgenommen worden sein, ist der Stundenlohn zu ermitteln, der bei der jeweiligen Eingruppierung zu bezahlen ist.
Die Stundenvergütung werden je Vergütungsgruppe in der Anlage 3 und der Anlage 3a nach folgender Formel ermittelt:
Regelvergütung Stufe 4 geteilt durch regelmäßige Wochenarbeitszeit mal 4,348
Beispiel: KR 5a 2429,18 geteilt durch 38,5 mal 4,348 = 14, 51 € pro Stunde.

5. Ausrechnen was bei gleicher Arbeitszeit an Vergütung zu bezahlen ist. (meistens mehr als 400 €!!)
6. Sie müssen nun mit dem Dienstgeber entscheiden, ob Sie zukünftig bei gleichbleibender Arbeitszeit in Gleitzone (von 400, 01 € bis 800 €) arbeiten oder ob Sie den 400€ -Job beibehalten, was eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit erforderlich macht.
7. Die Mitarbeitervertretung ist nach § 35 Abs.1 Nr. 1 und über § 36 Abs. 1 Nr.1 MAVO zu beteiligen.

Welchen Rat kann man geben:

Zur ordnungsgemäßen Eingruppierung und zur Verpflichtung zur Zahlung aller unregelmäßigen Vergütungsbestandteile ab 1.11.09 gibt es keine Alternative.

Grundsätzlich gilt: Verträge sind einzuhalten, also ändert der Wegfall der Anlage 18 nichts an dem Recht der Mitarbeiterin, weiterhin im vereinbarten Umfang beschäftigt zu werden, was im ersten Schritt zur Erhöhung der Vergütung mit Konsequenzen in steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht führt.

Jede Mitarbeiterin hat das Recht, für sich diese Konsequenzen einzufordern und in Anspruch zu nehmen. Die Mitarbeitervertretungen sollten dabei Unterstützung leisten.

Der Dienstgeber kann den Wegfall der Anlage 18 nicht ohne weiteres zur Begründung für Kündigung- oder Änderungskündigung des Dienstverhältnisses nehmen. Dennoch werden viele Dienstgeber so argumentieren, dass die Aufrechterhaltung bestimmter Dienste nur bei Beibehaltung von „Billig-Stundenlöhnen“ möglich ist und den Mitarbeitern so mit Teilbetriebschließung ankündigen, falls sie ihre berechtigten Ansprüche einfordern. Die Dienstgeber werden ggf. geltend machen, dass bestimmte Dienste nur im Hinblick auf die Möglichkeit von deutlichen Lohnunterschreitungen installiert worden sind und sich nun nicht mehr rechnen.

Mit diesen Argumenten muss man sich auseinandersetzen. Aus Sicht mancher Mitarbeiterin können sich ähnliche Überlegungen ergeben. Wer als Mitarbeiterin besonderen Wert darauf legt, die 400 Euro-Grenze einzuhalten, weil die steuerliche oder sozialversicherungsrechtliche Belastung bei einer Überschreitung dieser Grenze für sie nicht akzeptabel ist, hat in rechtlicher Sicht ein ähnliches Problem.

Die Juristen bezeichnen dieses Phänomen als „Wegfall der Geschäftsgrundlage“ und knüpfen aus dem Grundsatz von „Treu und Glauben“ (§ 242 BGB) daran die Verpflichtung beider Vertragsparteien, Verhandlungen zur Anpassung des Vertrages an die veränderten Rahmenbedingungen aufzunehmen, die den Interessen beider Seiten gerecht werden.

Um es klar auszudrücken: Dieses Anpassungsrecht gibt keiner Seite die Möglichkeit, neue Vertragsbedingungen zu diktieren, sondern zu überlegen, was man genau vereinbart hätte, wenn es bei Vertragsschluss die Anlage 18 nicht gegeben hätte.

In der Praxis wird das bedeuten, dass für den Fall, dass es dem Mitarbeiter ausdrücklich auf die Einhaltung der 400 Euro-Grenze ankommt,

- der Beschäftigungsumfang bei ordnungsgemäßer Eingruppierung und Zahlung aller sonstigen Vergütungsbestandteile so zu verändern ist, dass die 400-Euro-Grenze nicht überschritten wird.
- der Dienstgeber Einrichtungsteile mit Auflösung aller Dienstverhältnisse (auch der nicht geringfügig Beschäftigten) schließen kann, die bei Nachweis fehlender Rentabilität dauerhaft nicht mehr fortgeführt werden können.

Es wird aber nicht bedeuten, dass

- der Dienstgeber mit der alten Praxis der frei vereinbarten Stundenvergütung fortfahren kann, da eine Grundlage in der AVR fehlt, oder dass
- der Dienstgeber einzelnen, nicht zum Verzicht auf die Anpassung bereiten Mitarbeitern mit Kündigung oder Änderungskündigung drohen kann.

Wir möchten nochmals zum Ausdruck bringen, dass sich die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission sich nicht den „Schwarzen Peter“ in die Schuhe schieben lässt, weil nun endlich eine Anpassung an geltendes Bundesrecht statt gefunden hat und die Dienstgeberseite seit nunmehr fast 8 Jahren nicht bereit war, mit entsprechenden Vorschlägen tätig zu werden.

Bitten Sie Ihre Dienstgeber, dass diese sich vertrauensvoll an Ihre Vertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission wenden sollen.

gez. Peter Weidenbach
Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission
Mitglied der Regionalkommission Baden-Württemberg