



# Informationen Nr. 6 /2021

## Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern

an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evang. Luth. Kirche in Bayern und ihrer Diakonie  
Hooverstr. 1\* 86156 Augsburg \* Tel. 0821/54015-580 \* Fax: 0821/54015-582

- **Meldung ARK- Abschluss AVR für 2022**
- **BAG-Urteil zu "24-Stunden-Betreuung" ist Meilenstein auf dem Weg zu besseren Arbeitsbedingungen**
- **Entlohnung in der Pflege**

---

## Meldung ARK- Abschluss AVR-Bayern/Diakonie für 2022

### Tarifverhandlungen und Dritter Weg funktionieren– vkm-Bayern erreicht Tarifsteigerung und Coronaprämie

Am 7. Juli war es soweit; die arbeitsrechtliche Kommission Bayern, in der die VertreterInnen des vkm-Bayern auf Dienstnehmerseite die Majorität stellen, verabschiedete in ihrer Sitzung vor der Sommerpause ein gelungenes Tarifpaket. Vorausgegangen sind seit Januar viele Fachgruppen- und Sondersitzungen, um sich den Forderungen nach einer Corona Prämie für **alle** Mitarbeitenden der Diakonie und einer Tarifsteigerung mit strukturellen Eingriffen in die AVR-Bayern anzunähern. Die Vorstellungen der Dienstgeberseite lagen hier extrem weit von unseren Forderungen entfernt und zwischenzeitlich war der Gedanke nach einer Schlichtung nicht mehr auszuschließen. Umso mehr freut es uns, dass nach hartem und respektvollem Ringen ein beachtlicher Abschluss zu Stande zustande kam, von dem alle Mitarbeitende der Bayrischen Diakonie profitieren, und der sich im Vergleich zu anderen Tarifabschlüssen nicht verstecken muss.

Und nun zum konkreten Ergebnis:

#### **Tabellensteigerung um 1,8%**

- I. Die Tabellenentgelte der AVR Bayern für die nichtärztlichen Beschäftigten werden zum 01.04.2022 um 1,8% linear gesteigert. Es werden ebenfalls die Tabellenentgelte für Praktikanten der Anlage 16 A Nr. I um 1,8% zum 01.04.2022 erhöht.
- II. Die Tabellenentgelte der Auszubildenden der Anlage 17 steigen um 25 EURO zum 01.04.2022
- III. Die Laufzeit der Vereinbarung umfasst den Zeitraum bis 31.12.2022.

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,  
Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, info@vkm-bayern.de, www.vkm-bayern.de  
Redaktion: Patrik Demke

In einer Prozessvereinbarung zu den Entgeltsteigerungen wurde vereinbart, dass die Tabellenentgelte der Anlage 3a für die ärztlich Beschäftigten analog der zu erwartenden Entgeltsteigerung des Tarifabschlusses für Ärzte für den Tarifbereich des Verbandes kommunaler Arbeitgeber gesteigert werden.

### **Strukturelle Entgeltsteigerungen für Pflege- und Betreuungshilfskräfte**

1. In der Anlage 3 wird in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 2 auf 11,55 EURO festgesetzt.
2. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in den Entgeltgruppen E4, E5, E6, E8 und E9, die in den Bereichen Pflege, Betreuung, Erziehung und Integration tätig sind, erhalten ab 01.07.2022 eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 60 EURO monatlich. Dies gilt nicht für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, die unter die Anlage 4 fallen. Bei Kinderpflegerinnen, die bereits die Kinderpflegezulage i.H.v. 150 € erhalten, wird die höhere Zulage verrechnet.

Für die Zukunft wurde zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmervetretern nachfolgende strukturelle Themen in einer **Prozessvereinbarung** beschlossen:

Prüfung der Zulage in der Anlage 2 Anmerkung 23 (neu) für die Beschäftigten in Pflege, Betreuung, Erziehung und Integration, damit diese an den zukünftigen Tarifsteigerungen teilnimmt.

Weiterhin wird sich eine Arbeitsgruppe mit einer Überprüfung der Eingruppierungssystematik beschäftigen, um die bestehenden Berufsfelder und Berufe mit den zugeordneten Entgeltgruppen zu prüfen und anzupassen. Dies betrifft konkret die Anlage 2 und 3 der AVR Bayern.

Der Abschluss für das Jahr 2023 wird sich am Gesamtvolumen des Abschlusses des TV-L im Vergleichszeitraum des Jahres 2022 orientieren.

### **Corona Prämie**

In einer eigenständigen Arbeitsrechtregelung wird für alle Mitarbeitenden unter dem Geltungsbereich des § 2 AVR-Bayern (nach Anlagen 3 und Anlage 4) eine Corona-Prämie in Höhe von 250 EURO gezahlt. Diese Prämie versteht sich als eine finanzielle Anerkennung für die schwierigen und belastenden Arbeitsbedingungen denen sich die Mitarbeitenden der bayrischen Diakonie ausgesetzt sahen. Anspruch haben Mitarbeitende, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 01.03.2022 besteht und sie mindestens einen Kalendermonat vom 01.10.2021 und bis 01.03.2022 Anspruch auf Entgelt hatten

Mitarbeitende nach den Anlagen 16 und 17 erhalten unter diesen Bedingungen eine Corona-Prämie von 125 EURO.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Corona-Prämie anteilig.

Bereits geleistete freiwillige, betriebliche Zahlungen einer Corona-Prämie können angerechnet werden.

### **Was bedeutet dies im konkreten Zahlen?**

Gesamtvolumen:

Das Gesamtvolumen der Einigung über die Entgelterhöhung 2022 entspricht einer Gehaltssteigerung von 2,52 %, die sich in den Entgeltgruppen unterschiedlich auswirken: So steigt der Stundenlohn in E4 Stufe 1 von 12,48 EURO auf 13,05 EURO. Das sind 4,56%. In E8 Stufe 3 erhöht sich der Stundenlohn von 19,09 EURO auf 19,77 EURO. Das sind 3,61%.

Die Beiträge zur EZVK werden weiterhin von den Dienstgebern finanziert.

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,

Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, info@vkm-bayern.de, www.vkm-bayern.de

Redaktion: Patrik Demke

Unser Fazit: Der „Dritte Weg“ funktioniert auch in schwierigen Verhandlungen. Es ist für die „Verhandler“ anstrengend und es bedarf viel an Absprachen, an Bereitschaft sich auseinanderzusetzen und am gegenseitigen Respekt um auf Augenhöhe unterschiedliche Vorstellungen zu einen. Doch das Ergebnis spricht für sich. Danke für den Einsatz an die Kommissionsmitglieder und deren Stellvertretungen.

Thomas Hinkl  
Mitglied der ARK

## **BAG-Urteil zu "24-Stunden-Betreuung" ist Meilenstein auf dem Weg zu besseren Arbeitsbedingungen**

(Quelle: Diakonie Deutschland) Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt hat im Fall einer sogenannten "24-Stunden-Betreuung" ein Urteil gesprochen (Aktenzeichen 5 AZR 505/20). Geklagt hatte eine Pflege- und Betreuungskraft aus Bulgarien, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung als sogenannte "Live-in" eine hochaltrige Frau in Deutschland gepflegt hat. Sie erhielt lediglich Lohn für sechs Arbeitsstunden am Tag und forderte vor Gericht den Mindestlohn für 24 Stunden. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte in der mündlichen Verhandlung: 24 Stunden-Betreuung bedeutet 24 Stunden Mindestlohn am Tag. Wenn eine Betreuungskraft im gleichen Haushalt lebt und rundum für die Betreuung zur Verfügung steht, ist das laut Gericht als Arbeitszeit zu werten.

Maria Loheide, Vorständin Sozialpolitik der Diakonie Deutschland:

"Wenn Menschen aus Osteuropa und aus anderen Ländern zu uns kommen, hilfsbedürftige Menschen betreuen und pflegen, macht das deutlich: wir brauchen sie. Aber für sie müssen dieselben Regeln und Rahmenbedingungen gelten, wie für alle andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland auch. Dazu gehören der Mindestlohn und die Begrenzung der Arbeitszeit durch das Arbeitszeitgesetz.

Das Urteil stellt klar: eine 'Rund-um-die-Uhr-Betreuung' durch nur eine Pflegekraft ist rechtswidrig."

Auch das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz sagt unmissverständlich: Wenn der gesetzliche Mindestlohn systematisch unterlaufen wird, liegt eine illegale Beschäftigung vor. Und "Bereitchaftszeit ist Arbeitszeit", so urteilt das Bundesarbeitsgericht bereits seit Jahren.

"Es darf bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Deutschland und dem Ausland nicht mit zweierlei Maß gemessen werden. Wir wollen, dass Menschen zu uns kommen und in Deutschland arbeiten, und wir brauchen Pflegekräfte - aber zu guten Arbeitsbedingungen und fairer Bezahlung. Das heutige Urteil ist ein wichtiges und deutliches Signal für eine grundlegende Pflegereform, die wir als Diakonie seit Jahren fordern. Dazu gehört auch, die zunehmenden Bedarfe von Menschen, die zuhause leben wollen und rund um die Uhr versorgt werden müssen, nicht länger zu ignorieren, sondern Lösungen für bessere Arbeitsbedingungen der Betreuungs- und Pflegekräfte zu finden."

**Quelle:** vkm-rwl Newsletter

## **Entlohnung in der Pflege**

Die Entlohnung in der Pflege ist ein wichtiger Baustein für die Attraktivität des Pflegeberufs. In der für Fragen der Entlohnung zuständigen Arbeitsgruppe 5 der Konzertierte Aktion Pflege

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,  
Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, info@vkm-bayern.de, www.vkm-bayern.de  
Redaktion: Patrik Demke

(KAP) bestand daher Einigkeit darüber, dass die Entlohnungsbedingungen verbessert werden sollen.

Mit dem Gesetz für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz), das am 29. November 2019 in Kraft getreten ist, wurde im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) die rechtliche Grundlage dafür geschaffen. So stärkt das Pflegelöhneverbesserungsgesetz die Handlungsfähigkeit der Pflegekommission, die nach der Art der Tätigkeit oder der Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterschiedliche Mindestentgeltsätze beschließen soll. Zudem wurde auch das Verfahren zur Erstreckung tarifgestützter Arbeitsbedingungen unter Beteiligung arbeitsrechtlicher Kommissionen des sog. Dritten Weges gesetzlich klargestellt.

Im Bereich der Alten- bzw. Langzeitpflege gilt auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bereits seit August 2010 ein spezieller Pflegemindestlohn, der seit dem 1. Januar 2015 auch für die ambulante Krankenpflege gilt. Mit der aktuell geltenden Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (4. PflegeArbbV) wird der Mindestlohn für ungelernte Pflegehilfskräfte bis zum 1. April 2022 in vier Schritten spürbar auf 12,55 Euro einheitlich in Ost- und Westdeutschland angehoben. Für einjährig qualifizierte Pflegehilfskräfte steigt der Lohn ebenfalls in vier Schritten zum 1. April 2022 bundeseinheitlich auf 13,20 EUR. Ab dem 1. Juli 2021 gibt es zudem erstmals einen Mindestlohn für Pflegefachkräfte in Höhe von 15 Euro, der zum 1. April 2022 nochmals auf 15,40 Euro steigt. Vom neuen Pflegemindestlohn profitieren viele Pflegekräfte, insbesondere auch in Ostdeutschland und in ländlichen Gebieten. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht vom Pflegemindestlohn erfasst sind, gilt zudem seit 2015 in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn, der zuletzt zum 1. Januar 2021 auf 9,50 Euro brutto/Stunde gestiegen ist.

### **Festlegung des Pflegemindestlohns**

Pflegemindestlöhne entstehen so: Die nach einem gesetzlich geregelten Verfahren zu besetzende Pflegekommission aus weltlichen und kirchlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter\*innen aus der Pflege spricht dafür Empfehlungen über Mindestarbeitsbedingungen (Mindestentgelte, Urlaub) aus, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales anschließend durch Rechtsverordnung verbindlich machen kann. Der Pflegemindestlohn gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Pflegebetrieben (nicht hingegen für private Haushalte als Arbeitgeber; hier gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn). Er beträgt für ungelernte Pflegehilfskräfte nach der 4. PflegeArbbV seit dem 1. April 2021 11,80 Euro brutto/Stunde in den alten Ländern und Berlin bzw. 11,50 Euro brutto/Stunde in den neuen Ländern (ohne Berlin). Ab dem 1. September 2021 gelten bundeseinheitliche Regelungen. Dabei orientiert sich der persönliche Geltungsbereich bei Pflegekräften nunmehr an der formalen Qualifikation, bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus anderen Bereichen des Betriebes daran, ob sie im Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, insbesondere als Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte oder Präsenzkräfte. Soweit die 4. PflegeArbbV nicht gilt, gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn.

Eine weitere Möglichkeit zur Schaffung von Mindestentgelten in der Altenpflege ist die Erstreckung eines Tarifvertrags, der Mindestentgelte (wie auch andere Mindestarbeitsbedingungen) regelt, durch Rechtsverordnung auf die Pflegebranche, wenn dies die Tarifvertragsparteien gemeinsam beantragen. Die Erarbeitung des Tarifvertrags selbst ist auf Grund der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie Sache der Sozialpartner in der Branche.

Die Informationen werden herausgegeben vom:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,

Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, [info@vkm-bayern.de](mailto:info@vkm-bayern.de), [www.vkm-bayern.de](http://www.vkm-bayern.de)

Redaktion: Patrik Demke

Höhere Pflegemindestlöhne können zu höheren Pflegesätzen und damit höheren Eigenanteilen in der Pflege führen. Pflegebedürftige und ihre Familien sind vor einer Überforderung bei den Eigenanteilen in der Pflege zu schützen. Die Bundesregierung prüft derzeit, in welcher Form dies umgesetzt werden kann. Zu einer Entlastung der Pflegebedürftigen trägt zudem bei, wenn Bundesländer die Investitionskosten der Pflegeeinrichtungen finanzieren.

Hinsichtlich der Finanzierung der Pflegekosten und damit auch der Höhe der Eigenanteile gilt es, eine gesamtgesellschaftlich akzeptierte Finanzierungslösung zu entwickeln, die sowohl die Interessen der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler als auch die Bedarfe der Pflegebedürftigen und die Situation der Angehörigen sorgsam berücksichtigt. Eine erste Maßnahme hierzu wurde bereits auf den Weg gebracht: Mit dem am 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Angehörigen-Entlastungsgesetz sollen unterhaltsverpflichtete Kinder erst ab einem Jahresbruttoeinkommen von mehr als 100.000 Euro herangezogen werden, wenn ihre pflegebedürftigen Eltern Leistungen der Hilfe zur Pflege beziehen.

Quelle: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegekraefte/entlohnung.html>



Falls Sie diese vkm-Informationen nicht mehr erhalten wollen, können Sie sich unter [info@vkm-bayern.de](mailto:info@vkm-bayern.de) abmelden.

"Gemäß Telemediengesetz (TMG) sind wir ausschließlich nur für die eigenen Inhalte verantwortlich. Für Links auf fremde Inhalte dritter Anbieter sind wir gemäß TMG nur verantwortlich, wenn wir von einem rechtswidrigen oder strafbaren Gehalt positive Kenntnis haben und es technisch möglich und zumutbar ist, deren Nutzung zu verhindern. Auch sind wir nicht verpflichtet, in periodischen Abständen den Inhalt von Angeboten Dritter auf deren Rechtswidrigkeit oder Strafbarkeit zu überprüfen. Für unsere Homepage: Sobald wir von dem rechtswidrigen Inhalt der Web-Seiten Dritter erfahren, wird der entsprechende Link von unserer Seite entfernt. Weiterhin möchten wir ausdrücklich betonen, dass wir keinerlei Einfluss auf die Gestaltung und die Inhalte der gelinkten Seiten haben. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller gelinkten Seiten auf der gesamten Website inkl. aller Unterseiten oder in unseren Informationen. Diese Erklärung gilt für alle auf der Homepage und in den Informationen ausgebrachten Links und für alle Inhalte der Seiten, zu denen Links oder Banner führen. Sollten Inhalte dieser Internetangebote gegen geltendes Urheberrecht oder das Markengesetz verstoßen, werden diese auf Hinweis schnellstmöglich entfernt."

Die Informationen werden herausgegeben vom:  
Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern, Hooverstr. 1, 86156 Augsburg,  
Tel: 0821/54015-580, Fax: 0821/54015 -585, [info@vkm-bayern.de](mailto:info@vkm-bayern.de), [www.vkm-bayern.de](http://www.vkm-bayern.de)  
Redaktion: Patrik Demke