

Beschluss

**zur Sitzung
der Regionalkommission Ost
am 16. Dezember 2020 per Videokonferenz**

Arbeitsrechtliche Kommission
Kommissionsgeschäftsstelle

Karlstraße 40, 79104 Freiburg i. Br.
Telefon-Zentrale 0761-200-0

www.caritas.de

Arbeitsbedingungen bzw. Vergütungsregelungen von Mitarbeitern in Inklusionsbetrieben nach Anlage 20 AVR

Die Regionalkommission Ost fasst nachfolgenden Beschluss:

I.

Die Regionalkommission nimmt die Kompetenzübertrag der Bundeskommission vom 18. Juni 2020 zum Tagesordnungspunkt 5.2 an.

II.

In § 2 Abs. 1 der Anlage 20 AVR werden für den Geltungsbereich der Regionalkommission Ost folgende Sätze 2 bis 9 eingefügt:

„²Besteht keine tarifvertragliche Regelung nach Satz 1, können den Dienstverträgen als Mindestinhalt auch die branchenüblichen, regional geltenden Arbeitsbedingungen bzw. Vergütungsregelungen zu Grunde gelegt werden. ³Hierzu ist vom Dienstgeber bei der zuständigen Regionalkommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes ein in Textform zu begründender Antrag zu stellen. ⁴Die Regionalkommission kann vom Dienstgeber geeignete Unterlagen anfordern. ⁵Über einen Antrag nach Satz 3 entscheidet die Regionalkommission innerhalb von sechs Monaten durch Beschluss. ⁶Soweit die Regionalkommission Abweichungen von den Bestimmungen der AVR zulässt, sind diese zeitlich zu befristen. ⁷Die Frist nach Satz 5 beginnt mit der Feststellung des Eingangs der Antragsunterlagen durch die Kommissionsgeschäftsstelle. ⁸Bis zu einer Entscheidung der Regionalkommission nach Satz 5 gelten die ursprünglichen arbeitsvertraglichen Regelungen weiter. ⁹Die Regelung der Sätze 2 bis 8 ist befristet bis zum 31. Dezember 2025.“

III.

Der Beschluss tritt zum 1. Januar 2021 in Kraft.

Magdeburg, 26.02.2021



Dr. Gerhard Feige
Bischof



* * *

Regelungsziel und wesentlicher Inhalt

In Einrichtungen nach Anlage 20 (Inklusionsbetriebe, § 215 Abs. 1 SGB IX) arbeiten schwerbehinderte Menschen im Sinne von § 215 SGB IX, die Schwierigkeiten haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden. Um die Existenz dieser Einrichtungen – und damit die Arbeitsplätze der schwerbehinderten Mitarbeiter – dauerhaft zu sichern, kann es notwendig sein, dass die Personalkosten das branchenübliche Niveau nicht übersteigen und Produkte und Dienstleistungen zu konkurrenzfähigen Preisen angeboten werden (vgl. *Papenheim*, in: Praxiskommentar Arbeitsrecht der Caritas, Anlage 20 § 1 Rn. 1). Mit einer Vergütung nach den üblichen Entgeltgruppen der AVR können diese Parameter nicht immer erfüllt werden. Daher ermöglichen die Regelungen der Anlage 20 AVR es, dass in den Dienstverträgen von den Bestimmungen der AVR abgewichen werden kann. So sieht § 2 Abs. 1 Satz 1 Anlage 20 vor, dass abweichend von den Bestimmungen der AVR den Dienstverträgen als Mindestinhalt die branchenüblichen, regional geltenden tarifvertraglichen Regelungen, die mit einer dem Deutschen Gewerkschaftsbund angehörigen Gewerkschaft abgeschlossen wurde, in ihrer jeweils aktuell gültigen Fassung zugrunde gelegt werden können. Diese Regelung enthält eine Regelungslücke für solche Inklusionsbetriebe, die in Tätigkeitsfeldern agieren, für die branchenübliche, regional geltende tarifvertragliche Regelungen im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 Anlage 20 AVR nicht (mehr) bestehen. Für diese Inklusionsbetriebe ist der Anwendungsbereich dieser Regelung mit der Folge nicht eröffnet, dass diese keine von den AVR abweichende Bestimmungen in ihren Dienstverträgen festsetzen können.

Diese Regelungslücke wird mit dem vorliegenden Beschluss geschlossen. Nach dem Beschluss dürfen auch in Inklusionsbetrieben mit Tätigkeitsfeldern, für die Tarifverträge im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 Anlage 20 AVR nicht (mehr) bestehen, in den Dienstverträgen von Mitarbeitern im Sinne von § 1 Abs. 2 Anlage 20 AVR von den AVR abweichende Bestimmungen getroffen werden. Danach können den Dienstverträgen als Mindestinhalt die branchenüblichen, regional geltenden Arbeitsbedingungen bzw. Vergütungsregelungen zu Grunde gelegt werden. Dienstgebern ist der Anwendungsbereich allerdings nur in dem Ausnahmefall eröffnet, dass für eine einschlägige Einrichtung tarifvertragliche Regelung im Sinne von Absatz 1 nicht (mehr) bestehen.

Die im Beschlusstext genannten branchenüblichen, regional geltenden Arbeitsbedingungen bzw. Vergütungsregelungen, die den Dienstverträgen als Mindestinhalt zu Grunde gelegt werden können, können sich aus einem einschlägigen Tarifvertrag, aus Arbeitsbedingungen bzw. Vergütungsregelungen, die in Unternehmen und Einrichtungen gelten, die der Branche zuzuordnen sind, in deren Bereich die Mitarbeiter des beantragenden Inklusionsbetriebes tätig sind, oder aus einem Branchenmindestlohn bzw. dem gesetzlichen Mindestlohn ergeben. Gibt es in einer Region keine Einrichtungen bzw. Unternehmen, die im Tätigkeitsbereich der beantragenden Einrichtung tätig sind, kann die Einrichtung ebenfalls auf den Branchenmindestlohn bzw. den gesetzlichen Mindestlohn zurückgreifen. Dienstgeber können zwischen den genannten Möglichkeiten – sofern sie im jeweiligen Einzelfall bestehen – frei wählen, mithin besteht kein (Vor-)Rangverhältnis zwischen den Möglichkeiten, die sich aus Satz 1 des Vorschlags ergeben. Die Regionalkommission ist in ihrer Entscheidung jedoch frei, einen entsprechenden Antrag abzulehnen.

Die Regionalkommission hat das Recht, vom Dienstgeber (weitere) einschlägige Angaben zu fordern, wenn sie dies für erforderlich hält. Dabei können sich der Antragsteller und die Regionalkommission an einem Musterantragsformular orientieren, welches von der Kommissionsgeschäftsstelle im CariNet veröffentlicht wird. Zustimmende Beschlüsse der Regionalkommissionen sind zeitlich zu befristen.

Hinsichtlich der Länge der Frist hat die Regionalkommission auch die langfristige unternehmerische Planung der beantragenden Einrichtung zu berücksichtigen. Die Regionalkommission entscheidet über den Antrag innerhalb einer Frist von sechs Monaten. Die Frist beginnt mit der Bestätigung des Eingangs der Antragsunterlagen durch die Kommissionsgeschäftsstelle. Bis zu einer Entscheidung der zuständigen Regionalkommission über den Antrag gelten die ursprünglich vom Dienstgeber angewendeten arbeitsvertraglichen Regelungen weiter.

Beschlusskompetenz

Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission hat in ihrer Sitzung am 18.06.2020 gem. § 13 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 AK-Ordnung den Regionalkommissionen der Arbeitsrechtlichen Kommission die Regelungszuständigkeit im Hinblick auf die Vergütung von Mitarbeitern in Inklusionsbetrieben nach Anlage 20 AVR mit Maßgabe des im Beschlusstext abgebildeten Inhalts – zeitlich befristet bis zum 31.12.2025 – übertragen.

Die Bundeskommission hat gemäß § 13 Abs. 1 AK-Ordnung eine umfassende Regelungszuständigkeit mit Ausnahme der Bereiche, die nach § 13 Abs. 3 AK-Ordnung ausschließlich den Regionalkommissionen zugewiesen sind. Da den Regionalkommissionen die Festlegung der Höhe aller Vergütungsbestandteile, des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit und des Umfangs des Erholungsurlaubs sowie die Zuständigkeit für Regelungen der Beschäftigungssicherung übertragen wurden (§ 13 Abs. 4 AK-Ordnung), ergibt sich hieraus im Umkehrschluss eine Zuständigkeit der Bundeskommission für alle sonstigen, das heißt manteltariflichen bzw. strukturellen Regelungsgegenstände. Das vorliegende Regelungsansinnen sieht Änderungen in den AVR vor, die die Struktur betreffen und somit in die Zuständigkeit der Bundeskommission fallen.

Die Regionalkommission Ost hat der Übertragung der Regelungszuständigkeit durch die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission gem. § 13 Abs. 6 Satz 2 AK-Ordnung am 16.12.2020 zugestimmt. Damit besteht die Beschlusskompetenz der Regionalkommission Ost für die beantragte Regelung.

