**Arbeitshilfe zur Anpassung der Arbeitsverträge an die Anforderungen der Tariftreueregelungen gem. § 72 Abs. 3 SGB XI**

Die Regelungen machen eine Anpassung der Arbeitsverträge notwendig. Dabei sind folgende Fallkonstellationen möglich:

1. **Besserstellung der Mitarbeitenden oder Besitzstandswahrung**

Stellen sich ihre Mitarbeitenden durch die Regelungen besser, und erhöhen sich deren Gehälter, können Sie dies durch einseitige Arbeitgebererklärung mitteilen.

Stellen sich ihre Mitarbeitenden aber schlechter, weil sie z.B. bisher steuerfreie Zulagen bezahlt haben, dürfen Sie die Gehälter nicht einfach absenken. Sie müssen zumindest den Besitzstand garantieren und die Gehälter in der jetzigen Höhe weiterbezahlen. Das gilt auch für die steuerfreie Zulagen. Dazu enthalten die Anlagen die beiden möglichen Varianten.

Variante 1: Die Besitzstandzulage wird nicht durch künftige Gehaltserhöhungen aufgefressen.

Variante 2: die Besitzstandzulage wird durch künftige Gehaltserhöhungen aufgefressen.

1. **Schlechterstellung der Mitarbeitenden**

Wenn Sie sich das zukünftig nicht mehr leisten können, weil die Kostenträger in Einzelbehandlungen nicht bereit waren, zusätzlich zu den nach Gesetz geschuldeten Bruttolöhnen auch die steuer- und sozialversicherungsfreie Zulagen anzuerkennen, haben Sie zwei Möglichkeiten:

**1. Möglichkeit: Freiwillige Gehaltskürzung**

Sie sprechen mit Ihren Mitarbeitenden und diese verzichten freiwillig auf diese Gehaltsbestandteile, z.B. weil sie den Vorteil höherer Bruttogehälter im Bezug auf spätere Rentenzahlungen erkennen. Bitte beachten Sie dabei, dass gem. BAG, Urteil vom 07.12.2005 – Az.: 5 AZR 535/2004) die Kürzung maximal 25 %betragen darf. Die Vereinbarung über die einvernehmliche Gehaltskürzung ist schriftlich zu treffen und von beiden Vertragsparteien zu unterschreiben.

**2. Möglichkeit: Änderungskündigung**

Verzichten ihre Mitarbeitenden nicht freiwillig auf Gehalt, können Sie eine sog. Änderungskündigung aussprechen. Das heißt, Sie kündigen das bestehende Arbeitsverhältnis fristgerecht und bieten gleichzeitig einen neuen Arbeitsvertrag mit geänderten Arbeitsbedingungen an.   
**Aber Vorsicht: Das ist nur zulässig, wenn Sie nachweisen können, dass der Fortbestand ihres Unternehmers gefährdet ist und es mangels anderer Mittel keine andere Möglichkeit zur Rettung des Unternehmens gibt**. Auch hier gibt es ein BAG - Urteil vom 11.10.2006 – 5 AZR 721/2005, nach dem maximal eine Kürzung 25 % erlaubt ist. Die Anforderungen an eine Änderungskündigung sind die gleichen wie für eine ordentliche Kündigung (z.B. schrifltich, fristgerecht, wirksam zugestellt). Die Mitarbeitenden haben dann drei Möglichkeiten:

* Annahme der Kündigung aber Ablehnung des neuen Angebots. Dann ist das Arbeitsverhältnis beendet.
* Annahme der Kündigung unter Vorbehalt und einreichen einer Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Erhalt. Dann prüft das Arbeitsgericht die Rechtmäßigkeit. Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen. Das Arbeitsgericht entscheidet ob der alte Vertrag oder das neue Angebot gültig ist oder macht einen Kompromissvorschlag.
* Annahme der Kündigung und des neuen Angebotes. Das Arbeitsverhältnis wird fortgeführt.

***Anlage 1*** *Variante Tariflohn,* ***Anlage 2*** *Variante regionales Entgeltniveau,*

***Anlage 3*** *Änderungskündigung und neues Angebot*

***Anlage 1***

**Anwendung der gem. § 72 Abs. 3 SGB XI relevanten Entgeltbestandteile aus einem Tarifvertrag *Beispiel Diakonie AVR***

**Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom ??????**

Sehr geehrte ….

ab dem 01.09.2022 besteht für uns eine „Tarifentlohnungspflicht“.   
Da wir uns für die Anwendung des

**AVR der Diakonie Bayern, Stand 03.03.2022**

entschieden haben, gelten daraus ab dem 01.09.2022 gem. §72 Abs. 3b Nr. 4 folgende Entgeltbestandteile.

1. der Grundlohn und die Stufenzuordnung gem. § 36,  
   incl. Eingruppierung in die Entgeltgruppen gem. Anlage 2 Eingruppierungsordnung und einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden gem. § 16

**Sie werden als Pflegefachkraft in die Entgeltgruppe 8, Stufe 3 = 5 Jahre Berufserfahrung eingruppiert**

1. regelmäßige Jahressonderzahlung gem. § 40,
2. die vermögenswirksame Leistungen gem. § 50
3. die pflegetypische Zulagen. Das sind

- die Entgeltgruppenzulage gem. Anmerkung 23 der Eingruppierungsordnung,

- die Schichtzulage, wenn Sie mindestens 25% ihrer monatlichen Arbeitszeit in wechselnden Schichten bzw. im geteilten Dienst arbeiten,

1. wenn Sie Rufbereitschaft leisten, Vergütung gem. Anlagen 11
2. die Zeitzuschläge für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit aus § 39

Ändern sich die o.g. Gehaltsbestandteile im Diakonie -AVR, sind wir gesetzlich verpflichtet, die erforderlichen Anpassungen spätestens innerhalb von zwei Monaten vorzunehmen, nachdem die jeweilige Änderung nach § 82c Absatz 5 veröffentlicht wurde.

**Alle anderen Regelungen des Diakonie AVR finden ausdrücklich keine Anwendung.**

**Wie erfolgt die Überleitung Ihres Arbeitsverhältnisses in die neue Regelung und wie hoch ist dann ihr Gehalt?**

Wir stellen Ihre Vergütung auf die Ihnen zustehende Entgeltgruppe um und errechnen Ihre neue Vergütung. Als Vergleichsentgelt wird die letzte Vergütung vor der Umstellung herangezogen.

Die Vergleichsberechnung, der Sie die voraussichtliche Höhe ihres künftigen Gehaltes entnehmen können, erhalten Sie in der Anlage.

**Auswählen:**

*Ggf.: Ihr neues Bruttoentgelt liegt somit mit ??? € über ihrem bisherigen Bruttoentgelt.*

**Achtung! Ergibt sich ein niedriges Gehalt dürfen Sie das Gehalt nicht absenken. Es ist dann eine sog.** **Besitzstandsklausel notwendig: Nachstehend zwei Vorschläge.**

*Vorschlag 1: Besitzstandszulage wird trotz Lohnerhöhung weiter gewährt*

*Leider liegt nach der Tariflohnumstellung Ihr Entgelt mit ??? € unter dem jetzigen Niveau. Damit Ihnen durch die Überleitung keine finanziellen Nachteile entstehen, erhalten Sie für die Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses eine nicht dynamische Besitzstandzulage, die den Unterschiedsbetrag zwischen Ihrem jetzigen Entgelt und dem neuen Entgelt ausgleicht. Diese Besitzstandszulage in Höhe von ????* *€ erhalten Sie, solange Sie diese Tätigkeit bei uns ausüben (= Besitzstandszulage bleibt auch bei Tariferhöhungen erhalten, wird aber nicht miterhöht).*

*Vorschlag 2: Besitzstandzulage wird von künftigen Lohnerhöhungen aufgefressen.   
Leider liegt nach der Tariflohnumstellung Ihr Bruttoentgelt mit ??? € unter dem jetzigen Niveau. Damit Ihnen durch die Überleitung keine finanziellen Nachteile entstehen, erhalten Sie eine nicht dynamische Besitzstandzulage, die den Unterschiedsbetrag zwischen Ihrem jetzigen Entgelt und dem neuen niedrigeren Entgelt ausgleicht. Diese Besitzstandszulage reduziert sich bei künftigen Lohnerhöhungen, bis der Unterschiedsbetrag zwischen ihrem jetzigen Bruttogehalt und dem tariflichen Bruttogehalt aufgebraucht ist. Das bedeutet, dass die Besitzstandszulage durch künftige Tariferhöhungen aufgezehrt und nicht miterhöht wird. Das Bruttogehalt erhöht sich erst wieder, wenn das tariflich zustehende Bruttoentgelt über dem jetzigen Vergleichsentgelt liegt.*

***Anlage 2***

**Anwendung des gem. § 72 Abs. 3 SGB XI regionalen Entgeltniveaus für Bayern**

**Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom ??????**

Sehr geehrte ….

ab dem 01.09.2022 besteht für uns eine „Tarifentlohnungspflicht“.

Da wir uns für die Anwendung des regional üblichen Entgeltniveaus für Bayern entschieden haben, gilt gem. der Veröffentlichung nach § 82c Abs. 5 SGBXI und den aktuellen Gesetzesänderungen (siehe Anlage) ab 01. 09.2022 folgendes:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Berufsgruppe | **Regional übliches Entgeltniveau**  Darin sind   1. **Grundlohn**, 2. regelmäßige Jahressonderzahlungen, 3. vermögenswirksame Leistungen, 4. pflegetypische Zulagen, 5. und gff. der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft   abgegolten. | **Grundvergütung**  **für** die Berechnung der Zuschläge für Sonntags-, Feiertag- und Nachtarbeit  ***Anmerkung*** *(bitte bei Übergabe an Mitarbeiter löschen): Beispiel berechnet nach TVöD. Auch eine eigene Festlegung, wie sich die Bestandteile der Entlohnung zusammensetzen, ist möglich.* |
| **Pflegefachkräfte** | 23,20 € Brutto-Stundenlohn | 18,33 € |
| **Krankenpflegehelfer und Altenpflegehelfer** | 19,03 € Brutto-Stundenlohn | 16,49 € |
| **Betreuungskräfte und Pflegehelfer ohne Ausbidlung** | 17,00 € Brutto- Stundenlohn | 15,70 € |

Hinzu kommen Zeitzuschläge für

|  |  |
| --- | --- |
| Sonntagsarbeit, | 22 % der o.g. Grundvergütung |
| Arbeit an Feiertagen | 48 % der o.g. Grundvergütung |
| Nachtarbeit von 23:00 Uhr bis 6:00 Uhr | 22 % der o.g. Grundvergütung |

Ändern sich das regional üblichen Entgeltniveaus, sind wir gesetzlich verpflichtet, die erforderlichen Anpassungen vorzunehmen, voraussichtlich erstmalig am 01.02.2023.

**Wie erfolgt die Überleitung Ihres Arbeitsverhältnisses in die neue Regelung und wie hoch ist dann ihr Gehalt?**

Wir stellen Ihre Vergütung auf das ihnen zustehende regional üblichen Entgeltniveaus um und errechnen Ihre neue Vergütung. Als Vergleichsentgelt wird die letzte Vergütung vor der Umstellung herangezogen.

Die Vergleichsberechnung, der Sie die voraussichtliche Höhe ihres künftigen Gehaltes entnehmen können, erhalten Sie in der Anlage.

**Auswählen:**

*Ggf.: Ihr neues Bruttoentgelt liegt somit mit ??? € über ihrem bisherigen Bruttoentgelt.*

**Achtung! Ergibt sich ein niedriges Gehalt dürfen Sie das Gehalt nicht absenken. Es ist dann eine sog. Besitzstandsklausel notwendig: Nachstehend zwei Vorschläge.**

*Vorschlag 1: Besitzstandszulage wird trotz Lohnerhöhung weiter gewährt*

*Leider liegt nach der Tariflohnumstellung Ihr Entgelt mit ??? € unter dem jetzigen Niveau. Damit Ihnen durch die Überleitung keine finanziellen Nachteile entstehen, erhalten Sie für die Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses eine nicht dynamische Besitzstandzulage, die den Unterschiedsbetrag zwischen Ihrem jetzigen Entgelt und dem neuen Entgelt ausgleicht. Diese Besitzstandszulage in Höhe von ????* *€ erhalten Sie, solange Sie diese Tätigkeit bei uns ausüben (= Besitzstandszulage bleibt auch bei Tariferhöhungen erhalten, wird aber nicht miterhöht).*

*Vorschlag 2: Besitzstandzulage wird von künftigen Lohnerhöhungen aufgefressen.   
Leider liegt nach der Tariflohnumstellung Ihr Bruttoentgelt mit ??? € unter dem jetzigen Niveau. Damit Ihnen durch die Überleitung keine finanziellen Nachteile entstehen, erhalten Sie eine nicht dynamische Besitzstandzulage, die den Unterschiedsbetrag zwischen Ihrem jetzigen Entgelt und dem neuen niedrigeren Entgelt ausgleicht. Diese Besitzstandszulage reduziert sich bei künftigen Lohnerhöhungen, bis der Unterschiedsbetrag zwischen ihrem jetzigen Bruttogehalt und dem tariflichen Bruttogehalt aufgebraucht ist. Das bedeutet, dass die Besitzstandszulage durch künftige Tariferhöhungen aufgezehrt und nicht miterhöht wird. Das Bruttogehalt erhöht sich erst wieder, wenn das tariflich zustehende Bruttoentgelt über dem jetzigen Vergleichsentgelt liegt.*

***Anlage 3*** Änderungskündigung

Absender

Anschrift Mitarbeitende

Datum

Änderungskündigung und neues Angebot

Sehr geehrte

aufgrund der ab dem 01.09.202 anzuwendenden „Tariftreueregelungen aus § 72 Abs. 3 SGB XI“ ist die wirtschaftliche Existenz unseres Pflegedienstes gefährdet. Leider war es nicht möglich in den Pflegesatzverhandlungen zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Bruttovergütungen unsere bisherigen steuerfreien Entgeltbestandteile abzubilden.

Da keine einvernehmliche Lösung gefunden werden konnte, sehen wir uns leider gezwungen, das mit Ihnen seit dem ???? bestehend Arbeitsverhältnis fristgerecht zum ???? zu kündigen. Gleichzeitig bieten wir Ihnen an, das Arbeitsverhältnis unter Anwendung der Vergütungsregelungen gem. § 27 Abs. 3 SGB XI fortzuführen. Das Angebot entnehmen Sie bitte der Anlage.

Wir bitten Sie, innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens aber bis zum Ablauf von 3 Wochen, gerechnet ab Zugang dieses Schreibens, Ihr Einverständnis mit der Änderungskündigung oder aber Abnahme unter Vorbehalt zu erklären.

Wenn Sie Ihr Einverständnis mit den Änderungen nicht erklären, ist die Kündigung zum ………… wirksam.

**Hinweise:**

Wenn Sie das neue Angebot nicht annehmen möchten, sind Sie zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt der Kündigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen. Kommen Sie dieser Verpflichtung nicht nach, kann der Anspruch auf Arbeitslosengeld gekürzt werden.

Datum und Unterschrift.