



**Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



Dienstgeberbrief Nr. 4/2017

vom 16. Oktober 2017

Herausgegeben vom
**Leitungsausschuss
der Dienstgeberseite der Arbeitsrecht-
lichen Kommission des DCV e. V.:**
Norbert Altmann, Johannes Brumm,
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,
Ingo Morell, Werner Negwer und Lioba
Ziegele

Redaktion und Kontakt:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Telefon (07 61) 200-792, Fax -790
Alte Mainzer Gasse 10, 60311 Frankfurt
Telefon (069) 2982-541
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der Arbeit der AK

Bericht über die Sitzung der Bundeskommission
am 12.10.2017 S. 2

Erster Warnstreik in katholischem Haus S. 3

Die Vorteile des Dritten Weges sichern S. 3

Digitalisierung in der Sozialwirtschaft S. 4

Aktuelles aus der Gesetzgebung

Dritte Pflegearbeitsbedingungenverordnung S. 5

Aktuelles aus der Rechtsprechung

BAG Urteil: Besitzstandsabschmelzung RK Ost S. 6

BAG-Urteil: Ungeplante Arbeitsstunden bei Wech-
selschicht- und Schichtarbeit S. 7

Sitzung der Bundeskommission am 12.10.2017 – Einstimmiger Beschluss zum Rettungsdienst

Das zentrale Thema der dritten Sitzung der Bundeskommission in diesem Jahr war erneut der Rettungsdienst – also die Weiterentwicklung der Anlage 2b zu den AVR. Dieses Thema wurde bereits in der Juni-Sitzung intensiv diskutiert. Die von einer Verhandlungsgruppe beider Seiten überarbeitete Beschlussvorlage fand nun im dritten Anlauf die erforderliche Mehrheit. Der Beschluss wurde sogar einstimmig gefasst und führt zu folgenden Neuregelungen:

- Einführung einer neuen Anlage 2e zu den AVR (löst Anlage 2b zu den AVR ab),
- Eingruppierung von Notfallsanitätern in Vergütungsgruppe 5c Eingangsstufe 3,
- Funktionszulagen in Höhe von 100 Euro, für die Übernahme zusätzlicher Tätigkeiten (z. B. Qualitäts- und Hygienebeauftragte),
- Abschaffung der Bewährungsaufstiege und direkte Vergütung aller Mitarbeiter nach der Aufstiegsgruppe,
- Neuregelung der Leitungstätigkeiten mit attraktiven Vergütungsgruppenzulagen zwischen 100 und 160 Euro.

Der Beschluss zur Neuregelung im Rettungsdienst wird baldmöglichst auf der Homepage der Dienstgeberseite (www.caritas-dienstgeber.de) eingestellt.

Nachdem es für die Anlage 2b zu den AVR zu einem Ergebnis gekommen ist, zog die Dienstgeberseite ihren Antrag auf Vermittlung zurück.

Neben Anlage 2b zu den AVR standen zwei weitere Sachthemen auf der Tagesordnung der Bundeskommission:

- Anlage 21a zu den AVR
- Ordnung für die AVR-Schlichtungsstellen

Ebenfalls nicht zum ersten Mal diskutiert wurde die Erweiterung des Geltungsbereichs der Anlage 21a zu den AVR um Pflegelehrkräfte ohne pädagogische Zusatzqualifikation sowie um

sonstige Lehrkräfte, die nicht in den Anwendungsbereich der Anlage 21 zu den AVR fallen, also z. B. Lehrkräfte an Schulen für Physiotherapie oder Logopädie. Obwohl der Antrag der Dienstgeberseite, der in einem gemeinsamen Ausschuss beider Seiten erarbeitet wurde, auch die im TV-L beschlossene, schrittweise Einführung einer Stufe 6 im Anwendungsbereich der Anlage 21a zu den AVR ab Januar 2018 beinhaltet, lehnte die Mitarbeiterseite den Beschlussantrag zu Anlage 21a zu den AVR erneut ab. Hintergrund der Ablehnung ist, dass die Mitarbeiterseite eine Abschaffung der Anlage 21a zu den AVR im Rahmen der Weiterentwicklung der AVR und der Einführung einer neuen Entgeltordnung anstrebt.

Es bleibt festzuhalten, dass die im Ausschuss Anlage 21a zu den AVR gemeinsam entwickelten Lösungsansätze aus politischen Gründen abgelehnt wurden. Stattdessen legte die Mitarbeiterseite einen eigenen Antrag vor, der ausschließlich die Einführung der Stufe 6 ab Januar 2018 zum Inhalt hatte. Beide Anträge wurden mit den Stimmen der jeweiligen Seiten in die Vermittlung verwiesen.

Der Antrag der Mitarbeiterseite zur verbindlichen Vorgabe einer einheitlichen Ordnung für die AVR-Schlichtungsstellen in den Diözesen wurde in den Leitungsausschuss verwiesen. Dort soll das Thema zunächst diskutiert und inhaltlich vorbereitet werden.

Last but not least wurde Herr Simon Kokott nach 26 Jahren Tätigkeit auf Bundesebene der Arbeitsrechtlichen Kommission verabschiedet. Er hat im Diözesanen Caritasverband für das Bistum Erfurt neue Aufgaben übernommen und wird daher in Zukunft weiterhin Mitglied in der Regionalkommission Ost sein. Wir bedanken uns bei Herrn Kokott für sein Engagement in der Bundeskommission.

Dr. Pascal Krimmer, Elke Gundel
Vanessa Falkenstein

(Warn-)Streiks in kirchlichen Häusern – durch die Grundordnung ausgeschlossen

Das Ziel des Dritten Weges ist dem des Tarifvertragssystems gleich: Es geht stets darum, den von staatlicher Gesetzgebung frei gelassenen Raum des Arbeitslebens durch kollektive Regelungen angemessen zu gestalten.

Die zehn Artikel der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ bilden die Grundpfeiler der Arbeitsrechtsverfassung der Katholischen Kirche und ihrer Caritas in Deutschland. Ein Rechtsträger kann für seine Einrichtung arbeitsrechtliche Sachverhalte daher weder ungeregelt lassen noch ein Sonderarbeitsrecht schaffen, sondern es gilt das kirchliche vom Diözesanbischof in Kraft gesetzte Arbeitsrecht – und im Falle seiner Ablehnung (Art. 2 Abs. 2 GrO) das weltliche.

In Art. 7 Abs. 2 GrO werden auch der Abschluss von Tarifverträgen sowie Streik und Aussperrung ausgeschlossen. Anders als das auf Arbeitskampf ausgerichtete Tarifvertragssystem hat der Dritte Weg deshalb konsensuale Lösungsmechanismen eingebaut: Wenn es keine Verständigung in den paritätisch besetzten Kommissionen gibt, kann von einer Seite eine Schlichtung beantragt werden. Das Vermittlungsverfahren ist in zwei Stufen angelegt und führt zu einem Ergebnis.

Der Dritte Weg ist vom Grundgesetz legitimiert (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 WRV). Das BAG hat bereits im November 2012 das Verhältnis des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes und der Koalitionsfreiheit zueinander im Sinne einer Abwägungslösung („praktische Konkordanz“) entschieden. Durch einen ersten Warnstreik in einer katholischen Klinik hat die Gewerkschaft Verdi am 11.10.2017 dennoch erneut die Frage nach dem Bestehen des eigenständigen kirchlichen kollektiven Regelungsverfahrens („Dritter Weg“) oder die durch Arbeitskampf erzwingbare Rückkehr zum Tarifsysteem, auch im kirchlichen Bereich, gestellt.

Das BAG hat 2012 den Ausschluss von Arbeitskampfmaßnahmen an bestimmte Voraussetzungen geknüpft:

- Es muss ein verbindliches Schlichtungsverfahren vorhanden sein,
- die Gewerkschaften müssen in das Verfahren des Dritten Weges organisatorisch eingebunden sein und
- die Verhandlungsergebnisse müssen als verbindliche Mindestarbeitsbedingungen gelten.

Diese Bedingungen des BAG wurden in der zum 01.01.2016 in Kraft getretenen Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission eingearbeitet. Verdi hat aufgrund prinzipieller Ablehnung des Dritten Weges entschieden, sich innerhalb der paritätisch besetzten Kommissionen nicht zu beteiligen. Verdi weiß also um die (kirchen-)rechtlichen Grundlagen und setzt den einzelnen Mitarbeiter dem individualrechtlichen Risiko aus.

Die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. hat kein Verständnis für den von Verdi initiierten Warnstreik. Gerade in den letzten Wochen und Monaten ist zum Thema Personalbemessung viel passiert – insbesondere im Saarland. Die Krankenhausträger und die Mitarbeitenden verbindet ein gemeinsames Interesse, Lösungsmöglichkeiten zur Entlastung der Pflegenden zu finden. Dies erfordert andere Rahmenbedingungen für Krankenhäuser, über die der Dialog mit der Politik weitergeführt werden muss. Warnstreiks sind dagegen nicht zielführend.

Die vollständige Pressemitteilung der Dienstgeberseite der AK findet sich unter www.caritas-dienstgeber.de.

Elke Gundel

Die Vorteile des Dritten Weges sichern

Am 23. März 2017 wurde der Tarifvertrag für die Pflege in Bremen zwischen der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen und der Gewerkschaft ver.di geschlossen (TV PflIB). Die Neue Caritas veröffentlichte in ihrer Ausgabe 15/2017 einen Autorenbeitrag, demnach die Beschäftigten der

freien Wohlfahrtspflege in Bremen davon profitierten. Die Dienstgeberseite sah sich daraufhin dazu veranlasst, auf die positive Darstellung der Wirkung des TV PflIB mit einem Leserbrief (von Norbert Altmann) zu reagieren.

Darin wird darauf verwiesen, dass sich die Caritas im Dritten Weg befindet und Tarifverträge nach der katholischen Grundordnung abgeschlossen sind. Weit mehr als 90 Prozent der Einrichtungen und Dienste befinden sich im Dritten Weg. Darüber hinaus fasst der Leserbrief den Tarifvertrag auch inhaltlich kritisch ins Auge, denn selbst die Vergütung von Pflegefachkräften wurde um mindestens 10 Prozent reduziert.

Damit wurde das im Autorenbeitrag gelobte Ziel der Wertschätzung der Mitarbeitenden durch abgesenkte Tarife für Neueingestellte erreicht. Stattdessen ist als Ergebnis festzuhalten, dass somit die (unzureichende) Refinanzierungspraxis in Bremen salonfähig gemacht wird, indem „der Preis ausgehebelt“ wurde. Überkapazitäten lassen sich jedoch nicht durch vereinheitlichte Tarife lösen. Eine Allgemeinverbindlicherklärung würde die Problematik noch verschärfen: der (niedrigere) Tariflohn würde zum Normlohn. Dies kann nicht im Sinne der Caritas sein.

Auch vor dem Hintergrund des jüngst ausgetragenen – und im kirchlichen Arbeitsrecht eben-

falls nicht vorgesehenen – Warnstreiks von ver.di bei der Marienhausklinik in Ottweiler, gilt es zukünftig, verstärkt für die Vorteile des Dritten Weges zu werben und dessen Akzeptanz sowohl bei den Beschäftigten als auch in der Öffentlichkeit insgesamt zu erhöhen. Das von der Dienstgeberseite vor einigen Wochen herausgegebene Faktenblatt zum Dritten Weg, in dem Dienstgeber und Dienstnehmer Beschäftigungsbedingungen konsensual und auf Augenhöhe vereinbaren, kann dazu einen Beitrag leisten. Für die Dienstgeberseite war und ist die hohe Tarifbindung ein Vorteil. Es gilt die Problemlösungsmöglichkeiten für Caritas-Einrichtungen, die in wirtschaftlichen Schwierigkeiten stecken, innerhalb des Dritten Weges zu lösen – nicht außerhalb.

Der Leserbrief wurde gemeinsam mit dem Leserbrief der Mitarbeiterseite in Heft 17 der Neuen Caritas, S. 40f. veröffentlicht.

Christian Bischoff

Digitalisierung in der Sozialwirtschaft – (soziales) Arbeiten 4.0: Bestandsaufnahme und erste Analyse von Handlungsfeldern für die AK

Digitalisierung verändert unsere Gesellschaft wie kaum eine andere Entwicklung. Grenzen verschwimmen, neue Spielregeln entstehen. Diejenigen, die Leistung vermitteln, sind in der digitalen Welt wichtiger und mehr wert, als diejenigen, die die Leistungen tatsächlich erbringen: Stichwort Plattformökonomie. Jahrzehntelang unangefochtene Geschäftsmodelle verlieren an Gültigkeit. Nicht mehr der Besitz von Beton oder Blech definieren Marktmacht, sondern der Besitz und die intelligente Nutzung von Daten und Informationen.

Getrieben durch technische und soziale Innovationen erfolgt die Umwälzung ganzer Branchen, Geschäftsmodelle, Leistungsprozesse und Wertschöpfungsketten. Vor allem aber bestimmen sie in hohem Maße sowohl die strategische Ausrichtung von Unternehmen und Einrichtungen im Rahmen dieses Transformationsprozesses, als auch die Art und Weise, wie sich die Arbeit im Zuge dieser „vierten Industriellen Revolution“ verändert und wie sie ausgestaltet werden kann.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ist im Saldo von negativen Beschäftigungseffekten – zu Lasten des Industrie- und zugunsten des Dienstleistungssektors – auszugehen. Die Wissenschaft

kommt in den letzten Studien zum Schluss, dass ca. 12 bis 15 Prozent der Beschäftigten einem Substitutionspotenzial von Computern und Robotern ausgesetzt sind. In der Sozialwirtschaft sind Substitutionseffekte nur in geringem Umfang zu erwarten. Betroffen sind vor allem automatisierbare Routinetätigkeiten, insbesondere im Servicebereich, aber auch in der Verwaltung und in gewissem Umfang auch in den Kernleistungsprozessen der Pflege. In der Regel wirkt der technische Fortschritt aber komplementär zur menschlichen Arbeitskraft, so dass Pflegenden in ihren Tätigkeiten eher unterstützt als verdrängt werden. Zugleich entsteht im Zusammenhang mit den Innovationsprozessen hierdurch auch die Chance, die immer größer werdende Fachkräftelücke zu schließen. Mit anderen Worten: Digitalisierung kann den erwarteten Arbeitskräftemangel deutlich reduzieren. Sie kann als wichtige Stellschraube genutzt werden, um den drohenden demografisch bedingten Engpässen auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen.

Im Zusammenhang mit den Digitalisierungspotenzialen ist davon auszugehen, dass die Anforderungen von Kostenträgern an die Qualität und Effizienz der Leistungserstellungsprozesse (Kostenreduktion/-flexibilisierung) weiter zunehmen.

Zusätzlich verstärkt sich der Trend zur Ambulan-
tisierung. Der digitale Reifegrad von Organisati-
onen und der Zugang zu Fachkräften insbeson-
dere im IT-Bereich werden zu kritischen Erfolgs-
faktoren bei der Umsetzung. Hinzu kommt, dass
neue Wettbewerber, die die klassische Wert-
schöpfungskette aufbrechen, sich mit ihren neu-
en Geschäftsmodellen gerade im Bereich ambu-
lanter Betreuung und Pflege zwischen den Klien-
ten und den traditionellen Anbieter stellen.

Im Zusammenhang mit den Anforderungen an
die Arbeitsflexibilität, die die Digitalisierung zwin-
gend mit sich bringt, sind auch eine Reihe ar-
beitsrechtlicher Fragen tangiert. Denn übergrei-
fend zeichnet sich ab, dass der Einsatz digitaler
Arbeitsmittel zu einer Flexibilisierung, Dezentra-
lisierung und Entgrenzung von Arbeit führen
kann.

Im Zuge der digitalen Transformation werden
sich Funktions- und Tätigkeitsprofile, aber auch
Organisationsformen verändern. Einige bislang
prägende Merkmale in einzelnen Berufsbildern
könnten vollständig verschwinden, neue entste-
hen. Dies hat ganz praktische Auswirkungen auf
Eingruppierungs- und Vergütungssystematiken.
Für die Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kom-
mission bedeutet dies, in engem gestalterischen
Austausch mit der Mitarbeiterseite, den Fach-
verbänden und den Einrichtungen für Weiterbil-
dung und Qualifizierung im Bereich der Caritas
diesen Anpassungsprozess zu begleiten und
neuen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Mit dem Trend hin zu digital unterstützenden,
individualisierten Tutorensystemen wird das

Lernen im Prozess der Arbeit zu einem festen
Bestandteil der alltäglichen Tätigkeit. Dies erfor-
dert jedoch zwingend eine Arbeits- und Be-
triebsorganisation, die Lernen und damit indirekt
auch Innovation fördert. Mit starren Arbeitszeit-
modellen kann ein kontinuierlicher Lernprozess
während der eigentlichen Kerntätigkeit jedoch
kaum in Übereinstimmung gebracht werden.

Die Entwicklung zukunftsfähiger Arbeits(zeit)-
und Vergütungsmodelle ist deshalb eine der
zentralen Herausforderungen der Arbeitsrechtli-
chen Kommission im Zuge der Digitalisierung.
Die Wahrnehmung eines (Mit-) Gestaltungsauf-
trags im Bereich Digitalisierung in der Sozial-/
Gesundheitswirtschaft erfordert auch, Antworten
für neue Arbeitsformen zu finden und im politi-
schen Prozess eine wahrnehmbare Rolle bei der
Entwicklung des relevanten Rechts- und Nor-
menrahmens in diesem Zusammenhang einzu-
nehmen. Vor allem aber geht es um die zu-
kunftsfähige Ausrichtung der AVR im Zuge die-
ses digitalen Transformationsprozesses.

Nach und nach werden hierzu detaillierte tarifpo-
litische Positionierungen und Lösungsbausteine
zur Weiterentwicklung der AVR seitens Dienst-
geber notwendig sein. Sie werden aber nicht
isoliert von Einrichtungen und Diensten, Diöze-
sancaritasverbänden, Fachverbänden und Deut-
schem Caritasverband e.V. und Mitarbeiterseite
entwickelt werden, sondern eingebunden sein in
einem gemeinsamen Prozess.

Holger Sahner

Dritte Neuauflage der Pflegearbeitsbedingungenverordnung

Seit Einführung des Pflegemindestlohns im Au-
gust 2010 tritt nun mit Wirkung zum 01.11.2017
die Dritte Pflegearbeitsbedingungenverordnung
(3. PflegeArbbV) in Kraft. Im Rahmen der vorge-
nommenen Änderungen sind Anpassungen des
Mindestentgeltes, des persönlichen Geltungsbe-
reiches, der Bereitschaftsdienstregelungen so-
wie der Fälligkeitsbestimmungen erfolgt.

Höhe des Mindestentgelts

Die Mindestentgelte für die Pflege steigen ab
dem 01.01.2018 in drei Schritten. Bis zum
01.01.2020 wird das Stundenentgelt im Westen
um 1,15 EUR auf 11,35 EUR und im Osten um
1,35 EUR auf 10,85 EUR erhöht.

Mindestentgelt je Stunde (Beträge in Euro)

	Alte Bundes- länder und Berlin		Neue Bundes- länder	
	Betrag	Änderung %	Betrag	Änderung %
seit 01.01.2017	10,20	--- %	9,50	--- %
seit 01.01.2018	10,55	3,4 %	10,05	5,8 %
seit 01.01.2019	11,05	4,7 %	10,55	5,0 %
seit 01.01.2020	11,35	2,7 %	10,85	2,8 %

Persönlicher Geltungsbereich

In der PflegeArbbV, die grundsätzlich für alle Pflegebetriebe gilt, sind unter § 1 Abs. 3 Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich normiert. Danach ist die Verordnung u. a. für Bereiche der Verwaltung, der Haustechnik und der Gebäudereinigung nicht anwendbar.

In Abweichung davon ist in Abs. 4 eine sog. Rückausnahme geregelt, die mit der 3. PflegeArbbV klargestellt und präzisiert worden ist. Vom Anwendungsbereich sind nunmehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den in Abs. 3 aufgeführten Bereichen gleichwohl erfasst, wenn mindestens 25 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit aus pflegerischen oder betreuenden Elementen besteht.

Bereitschaftsdienstregelungen

Hinsichtlich der Bereitschaftsdienstregelungen kommen mehrere Änderungen zum Tragen.

Konnte der Bereitschaftsdienst bislang auf der Grundlage einer kollektivrechtlichen oder einzelvertraglichen Vereinbarung mit mindestens 25 Prozent als Arbeitszeit bewertet werden, ist dieser zukünftig mit mindestens 40 Prozent als Arbeitszeit zu bewerten. Zudem ist eine monatliche Obergrenze für Bereitschaftsdienstzeiten eingeführt worden. Danach sind Zeiten des Bereit-

schaftsdienstes, die über 64 Stunden im Kalendermonat hinausgehen, mit dem Mindestentgelt nach § 2 Abs. 1 der 3. PflegeArbbV zu vergüten.

Um eine Vereinbarkeit der Bereitschaftsdienstregelungen mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) herzustellen, wurde in § 2 Abs. 5 der 3. PflegeArbbV eine neue Bestimmung aufgenommen. Danach muss die monatlich ausgezahlte Bruttovergütung geteilt durch die geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Bereitschaftsstunden mindestens so hoch sein wie der gesetzliche Mindestlohn nach dem MiLoG.

Fälligkeit

Mit der Neufassung der PflegeArbbV wurde schließlich auch der Fälligkeitszeitpunkt für das Mindestentgelt und die im Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden vereinheitlicht. In beiden Fällen ist die Auszahlung spätestens zum 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt ausbezahlt ist.

Einen ausführlichen Beitrag zur 3. PflegeArbbV finden Sie in der ZAT 4_2017, S. 107 ff.

Petra Gieffers

Besitzstandsabschmelzung in der Region Ost besteht vor dem BAG

*Bundesarbeitsgericht (BAG),
Urteil vom 29. Juni 2017 – 6 AZR 485/16*

Sachverhalt

Die Parteien streiten sich über die Berechtigung Vergütungssteigerungen gemäß § 3 Abs. 2a der Anlage 33 Anhang D zu den AVR mit der Besitzstandszulage der Klägerin zu verrechnen. Das BAG hatte darüber zu befinden, ob die Besitzstandsabschmelzung überhaupt über ein Vermittlungsverfahren der Regionalkommission Ost hätte entschieden werden dürfen und welche Regelungskompetenz die Ordnung der arbeitsrechtlichen Kommission welcher Ebene der AK zuweist. Die Klägerin ist bei der Beklagten als Erzieherin beschäftigt. Die Beklagte unterhält Krankenhäuser. Im Arbeitsvertrag der Parteien ist bestimmt, dass für das Arbeitsverhältnis die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbands e. V. (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind. Die Beklagte nahm tarifliche Entgelterhöhungen zum Anlass, die Besitzstandszulage der Klägerin nach § 3 Abs. 2a des Anhangs D zur

Anlage 33 zu den AVR in der Fassung des Beschlusses des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost vom 08.12.2011 zu kürzen. Die Klägerin hat sich gegen die Abschmelzung der Besitzstandszulage gewandt. Bereits das LAG Sachsen-Anhalt (2 Sa 372/15) hat den geltend gemachten Anspruch der Klägerin als unbegründet zurückgewiesen. Das BAG hat nun auch die Revision der Klägerin abgewiesen.

Entscheidung

Das BAG hat einen Verstoß gegen die Zuständigkeitsregelung der AK verneint und versteht die Besitzstandsregelung mit der dort vorgesehenen Abschmelzung als Regelung eines Vergütungsbestandteils im Sinne von § 10 Abs. 2 S. 1 AK-O.

Bei der Besitzstandszulage handelt es sich um einen kollektiv geregelten Vergütungsbestandteil i. S. v. § 10 Abs. 2 Satz 1 AK-Ordnung 2010. Der Begriff der Vergütungsbestandteile erfasst das Entgelt für die geleistete Arbeit in seiner gesam-

ten Zusammensetzung. Die Weite des Begriffs wird zusätzlich unterstrichen, indem die ausschließliche Kompetenz der Regionalkommission „alle“ Vergütungsbestandteile erfassen soll. Die Besitzstandszulage stellt deswegen einen Vergütungsbestandteil i. S. v. § 10 Abs. 2 Satz 1 AK-Ordnung 2010 dar.

Der Beschluss der Bundeskommission vom 21.10.2010 führt in Teil 4 zum Sozial- und Erziehungsdienst in Ziffer 2 aus, dass alle Tabellenentgelte und sonstigen Entgeltbestandteile, die in Ziffer 1 genannt sind, mittlere Werte seien. Auch die Besitzstandsregelung wurde in Ziffer 1 genannt. Für die Festlegung der Höhe des Vergütungsbestandteils der Besitzstandszulage innerhalb der 20-prozentigen Bandbreite nach oben und unten waren daher nach § 10 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 AK-Ordnung 2010 die Regionalkommissionen zuständig. Die Zuständigkeit der Regionalkommission Ost wurde nach dem gescheiterten Vermittlungsverfahren aufgrund von § 15 Abs. 5 i. V. m. Abs. 3 der AK-Ordnung 2010 durch die Kompetenz ihres erweiterten

Vermittlungsausschusses ersetzt. Die Abschmelzung der Besitzstandszulage in § 3 Abs. 2a des Anhangs D zur Anlage 33 zu den AVR i. d. F des Beschlusses des erweiterten Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Ost vom 08.12.2011 hält sich innerhalb dieser Bandbreite. Ein Kompetenzverstoß liegt nicht vor.

Fazit

Mit der Entscheidung des BAG findet eine rechtliche Auseinandersetzung ihr Ende, die sowohl kirchliche Gerichte, Schlichtungsstellen wie weltliche Gerichte durch alle Instanzen jahrelang beschäftigt hat. Daran erkennt man die Bedeutung dieser Rechtsfrage. Über den konkreten Fall hinaus wird deutlich, welche umfassenden Möglichkeiten den Regionalkommissionen durch die Ordnung eingeräumt sind.

Die Entscheidung finden sie [hier](#).

Marc Riede

Ungeplante Arbeitsstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit – Bundesarbeitsgericht bestätigt obiter dictum aus 2013

*Bundesarbeitsgericht (BAG),
Urteil vom 23.03.2017 – 6 AZR 161/16*

Einführung

Bereits im Frühjahr 2013 hatte das BAG die Überstundenregelung des TVöD-K für die Fälle von Wechselschicht- und Schichtarbeit ausgelegt (BAG, Urteil vom 25.04.2013 – 6 AZR 800/11). In seiner Entscheidung stellte das BAG klar, dass bei einer „Überplanung“ Überstunden erst dann entstehen, wenn die im Schichtplan festgesetzten Arbeitsstunden am Ende des Schichtplanturnus die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreiten.

Gegenstand des jüngsten Rechtsstreits vor dem BAG ist nun die Frage, ob bei „ungeplanten Arbeitsstunden“ bereits dann Überstunden zwingend und ohne Ausgleichsmöglichkeit entstehen, wenn über die im Schichtplan ausgewiesenen Stunden hinaus unvorhergesehen weitere Stunden angeordnet werden. Hierzu hatte sich das BAG in seiner Entscheidung aus 2013 zwar in den Gründen geäußert, jedoch nicht rechtskräftig entschieden.

Sachverhalt

Der Kläger ist bei dem Beklagten als Krankenpfleger in Teilzeit mit 29,25 Wochenstunden

beschäftigt und wird auf Grundlage monatlich im Voraus erstellter Schichtpläne in Wechselschicht eingesetzt. Auf Anordnung der Beklagten überschritt der Kläger mehrfach die im Schichtplan vorgesehene tägliche Arbeitszeit.

Für die nicht im Schichtplan ausgewiesenen Arbeitsstunden, die die individuelle regelmäßige Wochenarbeitszeit von 29,25 Stunden des Klägers überschritten, gewährte die Beklagte Freizeitausgleich, aber keine Überstundenzuschläge. Mit seiner Klage begehrt der Kläger Überstundenzuschläge für alle Arbeitsstunden, die die im Schichtplan festgelegte tägliche Arbeitszeit überschreiten.

Entscheidung

In der Entscheidung vom 23.03.2017 hat das BAG nunmehr für den TVöD-K klargestellt, dass Arbeitnehmern bei sog. „ungeplanten Arbeitsstunden“, die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom Schichtplan angeordnet werden, ein Überstundenzuschlag zusteht. Anders als bei „Überplanungen“ besteht keine Ausgleichsmöglichkeit im Schichtplanturnus.

Zudem entstehen Überstunden nach Auffassung des BAG unabhängig davon, ob dadurch die

regelmäßige Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten überschritten wird. Eine andere Auslegung verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften gem. § 4 Abs. 1 TzBfG. Durch den Überstundenzuschlag soll der Arbeitnehmer ausschließlich dafür entlohnt werden, dass er mehr arbeitet als vertraglich vereinbart und dadurch planwidrig die Möglichkeit einbüßt, frei über seine Zeit zu verfügen. Diese Einschränkung der Dispositionsfreiheit über die Freizeit durch ungeplante Arbeitsstunden betrifft Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte in gleicher Weise. Eine Anknüpfung an ein Überschreiten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten als Voraussetzung für den Anspruch auf Überstundenzuschläge würde daher zu einer höheren individuellen Belastungsgrenze für Teilzeitbeschäftigte führen.

Eine unterschiedliche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ist nach der Rechtsprechung des BAG jedoch nur unter zwei Voraussetzungen gerechtfertigt. Zum einen muss die tarifliche Regelung den Zweck haben, besondere Belastungen auszugleichen, die dadurch entstehen, dass Beschäftigte über die von den Tarifvertragsparteien vorgegebene tarifliche Arbeitszeit hinaus tätig werden. Zum anderen muss die Tarifnorm darauf abzielen, Arbeitgeber von einer solchen übermäßigen Inanspruchnahme abzuhalten. Letzteres ist in der streitigen Überstundenregelung gerade nicht enthalten, da sie eine hohe Arbeitszeitflexibilisierung zu Gunsten des Arbeitgebers ermöglicht.

Ein Anspruch auf Überstundenzuschläge durch „ungeplante Arbeitsstunden“ entsteht also immer bereits ab der ersten Arbeitsstunde, die über die im Schichtplan festgesetzten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet wird. Er ist daher nicht zusätzlich von der Überschreitung der individuellen Teilzeit- oder Vollzeitquote des Beschäftigten abhängig.

Bewertung

Die Frage, ob die Entstehung von Überstunden dadurch verhindert werden kann, dass Arbeitnehmer zunächst unterhalb ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit eingeplant werden (sog. „Unterplanung“), wird kontrovers diskutiert. Dagegen spricht allerdings, dass das BAG die fehlende Ausgleichsmöglichkeit bei „ungeplanten Arbeitsstunden“ gerade damit begründet, dass Arbeitnehmer in Wechselschicht- und Schichtarbeit in besonderem Maße belastet sind, wenn sie unvorhergesehen über die im Schichtplan festgelegte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden. Auch nach dem Wortlaut der Überstundenregelung wird lediglich eine Überschreitung der im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden verlangt und nicht eine Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Eine Vermeidung von Überstunden durch eine sogenannte „Unterplanung“ birgt daher erhebliche rechtliche Risiken.

Aufgrund des identischen Wortlauts der Überstundenregelungen in § 5 Abs. 6 Anlage 30, § 4 Abs. 8 Anlagen 31 bis 33 zu den AVR ist das Urteil des BAG auf die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR übertragbar.

Anders stellt sich dagegen die Rechtslage hinsichtlich der Überstundenregelung nach Anlage 6 zu den AVR dar. Die Bestimmungen sind nicht identisch und verfolgen eine andere Zielrichtung. Überstunden sind nach Sinn und Zweck der Anlage 6 zu den AVR grundsätzlich zu vermeiden. Eine Anordnung von Überstunden ist nur bei Vorliegen eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses zulässig. Das Urteil des BAG ist daher nicht auf die Anlage 6 zu den AVR übertragbar.

Das Urteil des BAG finden Sie [hier](#).

Petra Gieffers

Der Dienstgeberbrief wird von den Dienstgebervertreter(inne)n im Leitungsausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV weitergeführt, um insbesondere den Dienstgebern eine zeitnahe Information über aktuelle Geschehnisse in der AK zu geben. Aus diesem Anliegen resultiert, dass der Dienstgeberbrief kein zeitlich regelmäßiges Erscheinungsdatum hat, sondern nach Sitzungen der AK erscheint sowie im Bedarfsfall auch zwischen diesen Sitzungen mit Berichten aus den Gremien der AK oder aktuellen Beiträgen.

Für Anregungen, Diskussionsbeiträge aber auch Kritik sind wir nicht nur offen, sondern wünschen uns dies, da wir den Dienstgeberbrief als Kommunikationsmedium verstehen.

Die Redaktion