

DiAG - Info

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Abteilung „B“ in der Diözese Regensburg

MAVO-Novellierung

Das Verfahren zur MAVO-Novellierung ist weitgehend abgeschlossen. Die neue MAVO der Diözese wird voraussichtlich zum 01. Mai 2018 in Kraft gesetzt.

In einem ersten Entwurf der bayerischen Diözesen waren weitreichende Abweichungen von der Rahmen-MAVO geplant. Die Dienstgebervertreter/-innen der Bayerischen Regional-Koda hatten einen gemeinsamen einheitlichen Entwurf für alle bayerischen Diözesen vorgelegt. In Anhörungen wurden die DiAGen zu dem Entwurf befragt und es gab aus allen DiAGen Einwendungen gegen die geplanten Abweichungen von der Rahmen-MAVO. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Beteiligungsrechte für Mitarbeitervertretungen in Bayern, abweichend von der Rahmen-MAVO, zum Nachteil für die Mitarbeitervertretungen verändert werden sollen.

Nach den Anhörungen gab es neue Entwürfe, in denen nach und nach die Abweichungen zurückgenommen wurden. Lediglich die bereits vorher bestehenden Änderungen (Katholischer Vorsitzender in § 14, Wahlrecht für die zugeordneten Lehrkräfte in § 54) bleiben voraussichtlich bestehen.

Die wesentlichen Änderungen in der neuen MAVO betreffen die Größe und die Freistellung für Mitarbeitervertretungen in Einrichtungen mit mehr als 1000 Wahlberechtigten, die Einrichtung von Wirtschaftsausschüssen und die Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen.

In einem neuen § 27 b wird die Einrichtung von Wirtschaftsausschüssen geregelt. Danach können in Einrichtungen mit mindestens 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wirtschaftsausschüsse gebildet werden. Gibt es in Einrichtungen eine

Themen in dieser Ausgabe:

- * **MAVO-Novellierung**
- * **Überstunden bei Schicht- und Wechselschichtarbeit**
- * **Zustimmungsverweigerung zur Versagung einer Nebentätigkeit**

Gesamtmitarbeitervertretung, die mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertritt, kann ebenfalls ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. Gibt es eine Gesamtmitarbeitervertretung, dann gibt es den Wirtschaftsausschuss auf dieser Ebene. Ein Wirtschaftsausschuss auf Ebene der einzelnen Einrichtung kann dann nicht gebildet werden.

Sobald uns die endgültige Fassung der neuen MAVO vorliegt, werden wir sie umgehend weiterleiten. Kifas bietet Schulungen zur neuen MAVO in allen bayerischen Diözesen an. Wir raten dazu, die Schulungen zu besuchen um die erforderlichen Kenntnisse zu erwerben.

Überstundenzuschläge in Schicht- oder Wechselschicht auch für Teilzeitbeschäftigten - Aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts

Regelmäßig wurde in der Vergangenheit Teilzeitbeschäftigten ein Überstundenzuschlag nur dann zugestanden, wenn über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten hinaus gearbeitet wurde. Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts weicht nun von dieser Rechtsprechung ab.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 23.03.17 (6 AZR 161/16) entschieden, dass bei sogenannten ungeplanten Überstunden (im Sinne von § 7 Abs. 8 Buchst. c) Alt. 1 TVöD-K), die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom Schichtplan angeordnet werden, den betroffenen Arbeitnehmern der Überstundenzuschlag zusteht. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte handelt. Die Regelung im TVöD ist inhaltsgleich mit § 5 Abs. 5 Buchstabe c der Anlage 30 und mit § 4 Abs. 8 Buchstabe c der Anlagen 31, 32 und 33 AVR und dementsprechend übertragbar. Darüber hinaus stellt das Bundesarbeitsgericht fest, eine Auslegung des Tarifvertrags, die Teilzeitbeschäftigte bei ungeplanten Überstunden über ihre Teilzeitquote hinaus pauschal von den Überstundenzuschlägen ausschließt, sei unzu-

lässig.

Im konkreten Fall hatte ein teilzeitbeschäftigter Gesundheits- und Krankenpfleger auf Zahlung von Überstundenzuschlägen geklagt. Er wurde im Rahmen der im Voraus erstellten Schichtpläne in Wechselschicht eingesetzt und überschritt dabei, auf Anordnung seines Arbeitgebers, mehrmals die für ihn im Schichtplan vorgesehene tägliche Arbeitszeit.

Ein Beispiel:

Ein Beschäftigter im Sozial- und Erziehungsdienst hat arbeitsvertraglich eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden vereinbart und wird im Rahmen eines Schichtplans in Wechselschicht-/Schichtarbeit am Dienstag, 10.01.2018 mit sechs Stunden eingeplant. Auf Anordnung überschreitet er seine Arbeitszeit an diesem Tag um zwei Stunden.

Unter Zugrundelegung des Urteils des BAG erfüllen diese zwei Stunden sofort den tariflichen Begriff der Überstunde des § 4 Abs. 8 Buchstabe c der Anlage 33 AVR. Der Arbeitgeber hat in dieser Fallkonstellation keine Ausgleichsmöglichkeit, er kann die Stunden nicht im Schichtplanturnus ausgleichen um so das Entstehen einer Überstunde zu verhindern. Nach Ansicht des BAG sind die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind. Es spielt dabei keine Rolle, ob die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten überschritten wird.

Die zwei Überstunden müssen mit dem Stundensatz der entsprechenden Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch der Stufe 4 und mit dem Zeitzuschlag für Überstunden ausbezahlt werden.

Selbstverständlich gilt die Regelung auch für Vollzeitbeschäftigte. Auch bei ihnen handelt es sich im Fall der Überschreitung der geplanten täglichen Arbeitszeit um Überstunden.

Besteht eine Dienstvereinbarung zu einem Arbeitszeitkonto nach § 9 der Anlagen 31, 32 oder 33 der AVR können die Überstunden mit dem Überstundenzuschlag in Zeit in das Arbeitszeitkonto einfließen. In der Dienstvereinbarung werden die Rahmenbedingungen festgelegt, die Entscheidung welche Zeiten in das Arbeitszeitkonto einfließen sollen, liegt bei der/dem Mitarbeiter/-in.

Anordnung von Überstunden

Die Überstunden müssen vom Dienstgeber angeordnet werden. Der Dienstgeber hat die Gestaltung der Arbeitszeit in der Regel auf Mitarbeiter in Leitungsfunktion übertragen (z. B. Gruppenleiter, Stationsleiter, Pflegedienstleiter) übertragen. Die Anordnung von Arbeitszeit durch diese Leitungen ist für die Beschäftigten verbindlich. Damit gelten Arbeitsstunden, die von diesen Leitungen angeordnet werden und die über die geplante tägliche Arbeitszeit hinausgehen als Überstunden.

Als Überstunden gelten auch Arbeitsstunden, die zur Erledigung der geschuldeten Arbeit erforderlich waren.

Beispiel: Ein Beschäftigter in der Behindertenhilfe muss mit einem Betreuten zu einem Arztbesuch. Nach Dienstplan müsste er bis 15.00 Uhr arbeiten. Da der Arzt weitere Untersuchungen anordnet, dauert der Arztbesuch länger als geplant. Die Arbeitszeit endet um 16.30 Uhr mit der Rückkehr in die Einrichtung. Damit sind die 1,5 Stunden, die über die geplante Arbeitszeit hinaus geleistet wurden, Überstunden.

Ein Musterschreiben für die Geltendmachung von Überstunden liegt im Anhang zu diesem Info bei. Bitte beachten: In § 23 AT AVR verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sechs Monate nach Fälligkeit, wenn sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht wurden.

Zustimmungsverweigerung zur Versagung einer Nebentätigkeit

Eine Krankenschwester in der Anästhesie in einem Krankenhaus nach AVR-Caritas mit einem Beschäftigungsumfang von 80%, beantragte die Aufnahme einer Nebentätigkeit im benachbarten Universitätsklinikum mit maximal 35 Stunden im Monat.

Der Dienstgeber lehnte die Aufnahme der Nebentätigkeit ab, da er seine Interessen wesentlich verletzt sah. Die MAV verweigerte die nach § 35 Abs. 1 Nr. 6 erforderliche Zustimmung zu der Untersagung der Nebentätigkeit. Der Dienstgeber beantragte vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht Mainz die Ersetzung der nicht erteilten Zustimmung.

Das Kirchliche Arbeitsgericht ersetzte die Zustimmung nicht, weil es keine wesentliche Beeinträchtigung der Interessen des Dienstgebers erkennen konnte.

Der Umfang der Arbeitszeit in der Nebentätigkeit führt nicht dazu, dass die Arbeitsleistung im Hauptarbeitsverhältnis leidet. Die Nebentätigkeit an dem Uniklinikum ist zwar als Konkurrenztaetigkeit zu werten, stellt aber keine erhebliche Verletzung der Interessen des Hauptarbeitgebers dar. Die Krankenschwester unterliegt keinem Wettbewerbsverbot gegenüber der Caritaseinrichtung. Er hat folglich keinen Anspruch darauf, dass die Beschäftigte ausschließlich bei ihm arbeitet. Die grundsätzliche Verweigerung einer Nebentätigkeit verstößt gegen die freie Wahl der Berufsausübung nach Art. 12 GG.

Das Urteil stärkt das Recht der Arbeitnehmer/-innen auf die freie Verwertung ihrer Arbeitskraft nach dem Grundgesetz. Es stellt klar, dass nicht jede Tätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen die Interessen des Hauptarbeitgebers erheblich beeinträchtigt.