

DiAG - Info

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

DiAG-Mitgliederversammlung am 15.10.2019

Am 15.10.19 fand unsere Mitgliederversammlung in der Galerie St. Klara der KJF statt. An der Versammlung nahmen 54 Personen teil, so dass nicht ganz die Hälfte der MAVen durch Delegierte vertreten waren. Die Gründe für die Nichtteilnahme kennen wir nicht. Vermutlich gab es in einigen Fällen Gründe wie Krankheit oder betriebliche Engpässe, in den anderen Fällen war es wohl Desinteresse, was bedauerlich ist, aber für uns leider auch nicht zu ändern. Den Tätigkeitsbericht und das Protokoll versenden wir gesondert an alle MAVen.

Themen in diesem Info:

- **DiAG-Mitgliederversammlung 15.10.2019**
- **Überstundenzuschläge bei Schicht- und Wechselschichtarbeit**
- **Betriebsübergang und Arbeitsvertrag**
- **Ausschlussfrist nach AVR**

Wir waren dieses Jahr in der Galerie St. Klara, weil der Saal im DiCV aus Brandschutzgründen nicht belegbar war. Im kommenden Jahr ist der Saal im DiCV wieder nutzbar, deshalb die Frage an die Teilnehmer/-innen an der Veranstaltung: Sollen wir die Versammlung im nächsten Jahr in St. Klara oder, wie die Jahre zuvor, im DiCV halten? Wir bitten um zeitnahe Rückmeldung eurer Meinung, da wir die gewählte Räumlichkeit möglichst bald buchen wollen.

Überstundenzuschläge bei Überschreitung der täglichen Arbeitszeit

Nach wie vor werden in den meisten Einrichtungen Überstunden bei Schicht- und Wechselschichtarbeit nicht nach den Bestimmungen der AVR vergütet. Wenn die Voraussetzungen nach § 5 Abs. 5 Buchstabe c der Anlage 30 oder § 4 Abs. 8 Buchstabe c der Anlagen 31, 32 und 33 AVR vorliegen, handelt es sich um zuschlagspflichtige Überstunden.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 23.03.2017 (6 AZR 161/16) seine Rechtsprechung bestätigt, wonach bei sogenannten ungeplanten Überstunden (im Sinne von § 7 Abs. 8 Buchst. c) Alt. 1 TVöD-K), die über die täg-

liche Arbeitszeit hinaus, abweichend vom Schichtplan angeordnet werden, den betroffenen Arbeitnehmern der Überstundenzuschlag zusteht. Die Regelung ist inhaltsgleich mit den obengenannten Bestimmungen der 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 gesetzeswidrig.

Überstundenzuschlag bei Voll-/Teilzeit in Wechsel- bzw. Schichtarbeit

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, 10.12.2019 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 Schichtplantumus ausgleichen und so das Entstehen einer Überstunde 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.

Etwas anderes gilt nur, wenn eine Dienstvereinbarung zu Arbeitszeitkonten nach § 9 der Anlagen 31, 32 oder 33 AVR abgeschlossen wurde. In diesem Fall können die Stunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Der Überstundenzuschlag wird aber trotzdem fällig.

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 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.

Keine Überstunden wären freiwillig geleistete Stunden. Ein Beschäftigter hat am Donnerstag

14.12.2019 dienstfrei. Am Vormittag erhält er einen Anruf mit der Frage, ob er für einen erkrankten Kollegen den Spätdienst übernehmen könnte. Es steht ihm frei, die Frage zu verneinen und den Spätdienst nicht zu leisten. Erklärt er sich bereit diesen Dienst zu übernehmen, handelt es sich nicht um angeordnete Überstunden.

Bitte die tarifliche Ausschlussfrist beachten, nach der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sechs Monate nach Fälligkeit verfallen, wenn sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht wurden.

In den meisten Einrichtungen kommt es regelmäßig vor, dass Beschäftigte Überstunden leisten, um für erkrankte Kolleginnen oder Kollegen Dienste zu übernehmen. Die Dienstgeber, die grundsätzlich die Organisationsverantwortung für die Einrichtung tragen, sind nicht bereit diese vorhersehbaren Ausfälle durch Springerdienste, Bereitschaftsdienste oder andere Maßnahmen zu regeln. Stattdessen werden Krankheitsausfälle durch Dienstplanänderungen kompensiert, die häufig nicht die gesetzlichen Vorgaben berücksichtigen. Diese Dienstplanänderungen belasten die betroffenen Kolleginnen und Kollegen und erschweren deren Freizeitgestaltung und die Erholung von der Arbeit. Genau wegen dieser Belastung, so die Richter am BAG, die nicht nur Vollzeitbeschäftigte, sondern gleichermaßen Teilzeitbeschäftigte trifft, müssen alle Beschäftigten diesen Zuschlag erhalten.

Die Dienstgeber, die immer wieder betonen, wie wichtig ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, ignorieren dieses Urteil und weigern sich die Überstunden anzuerkennen und zu bezahlen. Sie setzen aber darauf, dass die Beschäftigten jederzeit bereit sind, Dienste zu übernehmen.

Betriebsübergang

Wann liegt ein Betriebsübergang vor?

Ein Betriebsübergang liegt vor, wenn ein Betrieb durch Rechtsgeschäft (z. B. Verkauf) auf einen anderen Inhaber übergeht. Liegt ein Betriebsüber-

gang vor, so tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. § 613a BGB regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Fall des Betriebsübergangs.

Welche rechtlichen Folgen hat ein Betriebsübergang für den Einzelarbeitsvertrag?

Wie erwähnt lautet die Kernaussage von [§ 613a BGB](#), dass bei einem Betriebsübergang oder bei einem Betriebsteilübergang der neue Inhaber in alle Rechte und Pflichten der zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt. Es gibt also einen Wechsel in der Person des Arbeitgebers, während das Arbeitsverhältnis im Übrigen unverändert fortbesteht.

Diese Rechtsfolge ist zwingend, d.h. abweichende Vereinbarungen sind unwirksam, wenn sie zulasten des Arbeitnehmers gehen.

Es ist zwar nicht verboten und kommt auch häufig vor, dass aus Anlass eines Betriebsübergangs neue Arbeitsverträge ausgefertigt und den betroffenen Arbeitnehmern zur Unterschrift vorgelegt werden. Da der Betriebsübergang als solcher aber zu keinen Änderungen des Vertragsinhaltes führt, gibt es an sich nichts zu unterschreiben, der bestehende Arbeitsvertrag gilt fort.

Was passiert bei einem Betriebsübergang mit arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifverträgen oder kirchlichen Regelungen?

Die Anwendung der AVR beruht auf einer einzelvertraglichen Inbezugnahme im Arbeitsvertrag. „Für das Dienstverhältnis gelten die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung, so § 2 des Musterarbeitsvertrags des DCV.

In diesem Fall gelten die Arbeitsverträge unbegrenzt fort, nach einem Urteil des BAG vom 23. November 2017 (6 AZR 739/15) in dynamischer

Form. Damit werden alle Änderungen, die in den AVR erfolgen (z. B. Vergütungserhöhungen) automatisch übernommen.

Die Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen genügt nicht zum Nachweis einer Ausschlussfrist

Die kirchenrechtlich vorgeschriebene arbeitsvertragliche Inbezugnahme einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung erfasst zwar inhaltlich auch eine darin enthaltene Ausschlussfrist, die damit zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses wird. Die Ausschlussfrist ist jedoch eine wesentliche Arbeitsbedingung iSv. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG. Die bloße Inbezugnahme der Arbeitsrechtsregelung als solche genügt für den danach erforderlichen Nachweis nicht. Auch ein sog. „qualifizierter Nachweis“ nach § 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG, wonach sich die Ausschlussfrist nach der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung richtet, ist nicht ausreichend, weil der abschließende Katalog dieser Bestimmung Ausschlussfristen nicht erfasst. Weist der kirchliche Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Ausschlussfrist nicht im Volltext nach, kann der Arbeitnehmer ggf. im Wege des Schadensersatzes verlangen, so gestellt zu werden, als ob er die Frist nicht versäumt hätte.

Der Kläger war bei der beklagten katholischen Kirchengemeinde als Küster und Reinigungskraft beschäftigt. Der Arbeitsvertrag nahm die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) in Bezug. Diese sieht in § 57 eine sechsmonatige einstufige Ausschlussfrist vor. Der Kläger macht Differenzvergütungsansprüche wegen angeblich fehlerhafter Eingruppierung geltend. Die Beklagte verweigert die Erfüllung dieser Ansprüche unter Berufung auf die Ausschlussfrist. Der Kläger stellt die Wirksamkeit der Fristenregelung in Abrede und verlangt hilfsweise Schadensersatz, den er ua. darauf stützt, dass ihm die Beklagte die Ausschlussfrist nicht hinreichend nachgewiesen habe.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewie-

sen. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Ein etwaiger Erfüllungsanspruch auf die Differenzvergütung wäre zwar verfallen, da die Inbezugnahme der KAVO auch deren Ausschlussfrist umfasst und diese wirksam den Verfall von Entgeltansprüchen anordnet, die wie vorliegend den gesetzlichen Mindestlohn übersteigen. Dem Kläger könnte jedoch ein Schadensersatzanspruch wegen Verletzung des Nachweisgesetzes zustehen. Bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, welche als „ähnliche Regelungen“ nach dem Willen des Gesetzgebers nur im Anwendungsbereich des § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und § 2 Abs. 2 Nr. 2 und 3 sowie gemäß § 3 Satz 2 NachwG bei Änderungen der kirchlichen Regelungen erleichterten Nachweismöglichkeiten unterliegen sollen. Der Nachweis der Ausschlussfrist bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses wird von diesen Erleichterungen nicht erfasst. Mangels hinreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts konnte der Senat allerdings nicht abschließend entscheiden, ob dem Kläger die begehrte Eingruppierung zusteht und deshalb ein Schadensersatzanspruch in Höhe der eingeklagten Differenzvergütung besteht. Er hat deshalb den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2019
- 6 AZR 465/18 -

Das betrifft auch die Ausschlussfrist in § 23 Allg. Teil der AVR. Die Regelung zur Ausschlussfrist muss im jeweiligen Arbeitsvertrag im Volltext aufgeführt sein. Der Verweis auf die AVR und damit auf § 23 AVR im Arbeitsvertrag ist nicht ausreichend für eine wirksame Vereinbarung einer Ausschlussfrist.

In dem Artikel zu den Überstunden wird auf die Ausschlussfrist verwiesen. Nach diesem Urteil ist dieser Verweis hinfällig.