

kostenfreies

LESEMUSTER

zum Loseblattwerk in 3 Ordnern

EINFACH. MEHR. WISSEN.

AVR

Das Kompendium für die Praxis



Die AVR von A bis Z

Erläuterungen zu den
Arbeitsvertragsrichtlinien des
Deutschen Caritasverbandes

KETTELERVERLAG

Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB

Autoren:

Wolfgang Bartels
 André Fitzthum
 Christoph Jacobowsky
 Andrea Jörger
 Simone Küster
 Christian Luksch
 Manfred Weidenthaler
 Peter Weisser
 Christian Wiszkocsill
 Ulrich Zwosta

Schriftleitung:

Andrea Jörger

Die AVR von A bis Z Erläuterungen zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes

Das Kompendium für die Praxis

Aktualisierung 53/2017

KETTELER VERLAG



Inhalt

	Seite
Neue Entgeltordnung Pflege: Wann Höhergruppierungen auf Antrag lohnen und die Beteiligung der MAV bei Ablehnung von Anträgen	2
Pflege-Mindestlohn steigt ab Januar 2018	5
Parlamentarischer Abend der ak.mas im Bundestagswahljahr	6
Zentral-KODA verhandelt über Abschaffung sachgrundloser Befristungen in Kirche und Caritas	8
DRK-Schwester und Arbeitnehmerüberlassung: Auswirkungen der BAG-Entscheidung auf Gestellungsverträge in der katholischen Kirche	10
BAG zur Vergütungspflicht von Umkleidezeiten	13
BAG zur Bestimmtheit des Vertragsangebotes im Zusammenhang mit einer personenbedingten Änderungskündigung	16
BAG zur Druckkündigung nach außerdienstlicher Straftat	18
Aktuelle Gesetzesvorhaben: Mutterschutzreform / befristete Teilzeit	21

siehe
 Lesemuster

Manfred Weidenthaler

Neue Entgeltordnung Pflege: Wann Höhergruppierungen auf Antrag lohnen und die Beteiligung der MAV bei Ablehnung von Anträgen

Nicht jede Höhergruppierung lohnt sich finanziell. Die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes und in der Folge die Arbeitsrechtliche Kommission haben daher beschlossen, dass Höhergruppierungen im Rahmen der Überleitung in die neue Entgeltordnung Pflege nur auf Antrag der Beschäftigten erfolgen.

Ob sich eine Höhergruppierung im Einzelfall lohnt, hängt wesentlich davon ab, wie lange die jeweilige Tätigkeit noch ausgeübt wird. Kurzfristig lohnt sich eine Höhergruppierung praktisch immer. Zumindest im Monat der Höhergruppierung erhält der Mitarbeiter mehr Geld. Mittelfristig kann das anders aussehen.

Beispiel:

Eine Hebamme ist in einem Caritas-Krankenhaus tätig. Zum 1.1.2017 wurde sie (automatisch) von der Vergütungsgruppe Kr 7a in die neue Entgeltgruppe P 7 übergeleitet. Soweit eine Tätigkeit in der neuen Entgeltordnung einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, erfolgt eine Höhergruppierung auf Antrag des Mitarbeiters (vgl. § 3 Anhang F der Anlage 31). Da die Tätigkeit „Hebamme“ gemäß den neuen Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 31 der Entgeltgruppe P 8 zugeordnet ist, hat die Mitarbeiterin die Möglichkeit, rückwirkend zum 1.1.2017 die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe P 8 zu beantragen.

EG	Auszug aus der Entgelttabelle					
	monatlich in Euro					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 8	-	2.796,54	2.932,80	3.107,51	3.248,61	3.444,31
P 7	-	2.635,53	2.796,54	3.044,26	3.168,10	3.295,68

Sie befand sich im Januar 2017 in Stufe 5 der Entgeltgruppe P 7, der nächste Stufenaufstieg würde im Januar 2018 erfolgen. **Im Falle einer Höhergruppierung beginnt die Stufenlaufzeit neu.** In der Entgeltgruppe P 8 würde sie daher erst im Jahr 2022 in die Stufe 6 aufsteigen.

Ihr Entgelt würde sich, abhängig davon, ob sie einen Antrag stellt, folgendermaßen entwickeln:

	Entgeltentwicklung ohne/mit Antragshöhergruppierung (Euro)		
	2017	2018 bis einschl. 2021	ab 2022
P 8	3.248,61	3.248,61	3.444,31
P 7	3.168,10	3.295,68	3.295,68
Höhergruppierungsgewinn	plus 80,51	minus 47,07	plus 148,63

Ob sich die Höhergruppierung im Hinblick auf ihr Lebens Einkommen lohnt, hängt davon ab, wie viele Jahre sie noch ihre derzeitige Tätigkeit ausüben wird.

Option 1: Die Mitarbeiterin will Ende Dezember 2017 in Rente gehen: Die Höhergruppierung lohnt sich, da sie bis dahin jeden Monat 80,51 € mehr verdient.

Option 2: Die Mitarbeiterin will mittelfristig kündigen und sich in ca. 5 Jahren selbstständig machen:

Der Antrag würde in ihrem Fall zu einem Entgeltverlust von ca. 1300 € innerhalb der nächsten fünf Jahre führen.

Option 3: Die Mitarbeiterin ist noch relativ jung und möchte – soweit sich das voraussehen lässt – noch mindestens 20 Jahre ihre derzeitige Tätigkeit bei ihrem jetzigen Dienstgeber ausüben:

Der Antrag lohnt sich, denn sobald sie in die Stufe 6 der höheren Entgeltgruppe P 8 aufsteigt (im Jahr 2022), verdient sie durch die Höhergruppierung deutlich mehr.

Fazit: Für viele Mitarbeiter ist die Möglichkeit, selbst eine Entgeltgruppe wählen zu dürfen, irritierend und verunsichernd. Hier sind Personalverantwortliche und die MAV aufgefordert, die Betroffenen zu informieren und bei ihrer Entscheidung zu begleiten. Von Empfehlungen für oder gegen eine Antragsstellung ist nicht nur aus Haftungsgründen dringend abzuraten.

Hilfreich kann es sein, mit dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin gemeinsam den eigenen Fall mit Papier und Bleistift nach obigem Muster durchzurechnen und ihm dann selbst die Entscheidung zu überlassen, ob er den Antrag stellt.

Zu beachten ist dabei insbesondere:

- Bei manchen Höhergruppierungen entfallen bisher gewährte Zulagen. Solche Zulagen sind bei der Vergleichsberechnung zu berücksichtigen. Welche Zulagen Mitarbeiter erhalten, lässt sich der Entgeltabrechnung entnehmen.

mehr im
Kompendium

Gesamt-Inhaltsverzeichnis

	Kennziffer
Abmahnung	A 1
Abordnung	A 2
Alltagsbegleiter, Anlage 22	A 10
Altersteilzeitarbeit nach Anlage 17a	A 9
Altersteilzeitarbeit, flexible, FALTER	A 12
Altersteilzeitarbeit, Störfälle	A 11
Anlage 19, Modellprojekte	A 3.1
Arbeit auf Abruf	A 7.8.1
Arbeitsbefreiung	A 4
Arbeitsvertrag (Dienstvertrag)	A 6
Arbeitszeit für Mitarbeiter außerhalb der Anlagen 30-33	A 7.1
Arbeitszeit für Mitarbeiter nach Anlagen 30-33	A 7.2
Arbeitszeit und Dienstplan	A 7.16
Ausschlussfristen	A 8
Beendigung des Dienstverhältnisses (Arbeitsverhältnisses) durch:	
– Abwicklungsvertrag	B 1.0
– Altersrente	B 1.4
– Änderungskündigung	B 1.8
– Anfechtung des Arbeitsvertrages	B 1.1
– Auflösungsvertrag	B 1.3
– Außerordentliche Kündigung	B 1.7
– Befristung des Arbeitsverhältnisses	B 1.2
– Erwerbsminderungsrente	B 1.5
Ordentliche Kündigung	B 1.6
– Allgemeines	Ziff. 1
– Betriebsbedingte Kündigung	Ziff. 3
– Personenbedingte Kündigung	Ziff. 2
– Verhaltensbedingte Kündigung	Ziff. 4

siehe
Lesemuster

Gesamt-Inhaltsverzeichnis

	Kennziffer
– Probezeitkündigung	B 1.9
– Sonderkündigungsschutz nach SGB IX	B 1.10.3
Beschäftigungszeit	B 2
Betriebsübergang	B 3
Betriebsverfassung im Geltungsbereich der AVR	B 4
Direktionsrecht	D 2
Dienstplan	D 3
Dienstvertrag → Arbeitsvertrag	A 6
Dienstzeit → Arbeitszeit	A 7.1, A 7.2
Eigenkündigung	E 0
Eingruppierung	E 1
Elternzeit / Elterngeld	E 2
Entgelt	E 4
Fahrdienste	F 2
Flexible Altersteilzeitarbeit FALTER	A 12
Führung auf Probe	F 6
Führung auf Zeit	F 10
Gefährdungsbeurteilung	A 7.17
Geltungsbereich	G 1
Geringfügige Beschäftigung	G 2
Haftung	H 1
Kinderzulage nach Abschnitt V, Anlage 1	V 5, Ziff. 3

siehe
Lesemuster

Inhaltsverzeichnis

	Kennziffer
Krankenbezüge	K 1
Kündigungsschutzklage in Stichworten	K 8
Langzeitkonten	A 7.11
Lehrkräfte nach Anlage 21	L 2
Leiharbeit und kirchliches Selbstbestimmungsrecht	L 3
Leistungsentgelt und Sozialkomponente	L 4
Massenentlassung	M 0
Mindestlohn	M 4
Mobilzeit	A 7.10
Mutterschutz	M 1
Nebentätigkeit	N 1
Personalakten	P 1
Pflegezeit / Familienpflegezeit	P 3
Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses	R 1
Rechtsschutz (gerichtlicher) für AVR-Mitarbeiter und MAVen	R 3
Teilzeitbeschäftigung	A 7.8
Übergangsgeld	U 1
Untere Lohngruppen	U 8
Urlaub	
– Erholungsurlaub	U 3.1
– Sonderurlaub	U 3.4
– Zusatzurlaub	U 3.2
– Urlaubsabgeltung	U 3.3

Inhaltsverzeichnis

	Kennziffer
Urlaubsgeld	V 5
→ Diözesane Besonderheiten	Ziff. 7
Urlaubsvergütung nach Abschnitt I Anlage 14	V 5
Verbraucherinsolvenz	V 3
Vergütung	V 5
– Kinderzulage nach Abschnitt V Anlage 1	Ziff. 3
– Regelvergütung nach Abschnitt III Anlage 1	Ziff. 2
– Urlaubsgeld nach Abschnitt II Anlage 14	Ziff. 7
– Urlaubsvergütung nach Abschnitt I Anlage 14	Ziff. 5
– Weihnachtswendung nach Abschnitt XIV Anlage 1	Ziff. 6
Versetzung	V 2
Zeugnis	Z 1
Zulagen	Z 2
Zusatzversorgung	Z 3
Zuwendung (Weihnachtswendung)	V 5
→ Diözesane Besonderheiten	Ziff. 6.6

Eigene Rubriken:

Aktuelle Information
Abkürzungen
Rechtslexikon
Übersicht AVR Anlagen und AT
Stichwortverzeichnis

1. Eingruppierung nach den Anlagen 31 und 32 (Pflegedienste)

3100 Die Regelungen für die Eingruppierung von Mitarbeitern im Pflegedienst in den Anlagen 31 und 32 entsprechen weitgehend denen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD). Die Anlagen 31 und 32 lösten 2011 die am Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) orientierten Anlagen 2a und 2c der AVR fast vollständig ab (Beschluss der Bundeskommission vom 21.10.2010). Zum 1.1.2017 wurde die „neue Entgeltordnung“ des kommunalen öffentlichen Dienstes (TVöD-VKA) für den Pflegebereich übernommen (Beschluss der Bundeskommission vom 8.12.2016). Damit wurden im Bereich Pflege die bis dahin noch fortgeltenden BAT-Tätigkeitsmerkmale ersetzt.

Die Aufteilung in eine Anlage 31 für Krankenhäuser und eine Anlage 32 für sonstige Einrichtungen folgt der Aufteilung innerhalb des TVöD in einen „Besonderen Teil Krankenhäuser“ (TVöD-BT-K) und einen „Besonderen Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen“ (TVöD-BT-B).

1.1 Geltungsbereich

3105 Damit die Tätigkeit eines Mitarbeiters in den Anwendungsbereich der Anlage 31 bzw. 32 fällt, ist es erforderlich, dass es sich um eine pflegerische Tätigkeit im Sinne der dort aufgeführten Tätigkeitsmerkmale handelt (persönlicher Anwendungsbereich). Von einer pflegerischen Tätigkeit ist auszugehen, wenn zumindest zur Hälfte Tätigkeiten im Bereich von Grund-, Behandlungs- und Intensivpflege auszuüben sind. Davon zu unterscheiden sind Tätigkeiten, die lediglich der Begleitung zum Beispiel bei Arztbesuchen oder Einkäufen oder der Freizeitbetreuung dienen.

Zusätzlich muss die Einrichtung selbst in den Geltungsbereich der jeweiligen Anlage fallen.

1.1.1 Geltungsbereich der Anlage 31 (Krankenhäuser)

3110 Nach § 1 Abs. 1 gilt die Anlage 31 für Mitarbeiter im Pflegedienst, die in

- a) Krankenhäusern, einschließlich psychiatrischen Fachkrankenhäusern,
- b) medizinischen Instituten von Krankenhäusern oder
- c) sonstigen Einrichtungen (z.B. Reha-Einrichtungen, Kureinrichtungen), in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die **Behandlung durch in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet**, beschäftigt sind.

3115 In der Anmerkung 1 zum Absatz 1 wird ausgeführt, dass auch Fachabteilungen (z.B. Pflege-, Altenpflege- und Betreuungseinrichtungen) in psychiatrischen Zentren bzw. Rehabilitations- oder Kureinrichtungen erfasst

sind, soweit diese mit einem psychiatrischen Fachkrankenhaus bzw. einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden.

Ausgeschlossen sind dagegen übrige Altenpflegeeinrichtungen eines Krankenhauses, auch wenn sie mit einem Krankenhaus desselben Trägers einen Betrieb bilden.

Der **Begriff „Betrieb“** beruht auf der Übernahme des TVöD-Textes in die AVR. Eine gesetzliche Definition des Begriffs fehlt. Die Rechtsprechung hat den Begriff dahingehend entwickelt, dass ein Betrieb eine organisatorische Einheit ist, in der mit materiellen und immateriellen Betriebsmitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt werden. Ein Betrieb ist durch einen einheitlichen Leitungsapparat gekennzeichnet, der die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen für die Organisationseinheit wahrnimmt. Nicht entscheidend ist hingegen die örtliche Einheit.¹ 3120

Anmerkung 2 zu Absatz 1 besagt, dass auch **Lehrkräfte an Krankenpflege-schulen** und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen nach Absatz 1 unter die Anlage 31 fallen. Dies gilt, soweit die Lehrkräfte nicht vom Geltungsbereich der **Anlage 21a** erfasst sind. 3125

1.1.2 Geltungsbereich der Anlage 32 (sonstige Einrichtungen)

Nach § 1 gilt diese Anlage für Mitarbeiter im Pflegedienst, die in 3130

- a) Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen,
- b) medizinischen Instituten von Heil- und Pflegeeinrichtungen,
- c) sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch nicht in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet,
- d) Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, der Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, oder in
- e) ambulanten Pflegediensten oder teilstationären Pflegeeinrichtungen

beschäftigt sind, **soweit die Einrichtungen nicht vom Geltungsbereich der Anlage 31 (Krankenhäuser) erfasst werden.**

Die Anmerkung zu Absatz 1 bestimmt, dass Lehrkräfte an Altenpfleges- schulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen nach Absatz 1 unter die Anlage 32 zu den AVR fallen, soweit diese nicht unter die Anlage 31 oder die **Anlage 21a** zu den AVR fallen.

1 vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeiterver- tretungsordnung, 7. Auflage 2014, § 1a Rn 2

3135 **1.2 Grundlegende Vorschriften aus Anlage 1**

Aus § 1 Abs. 2 Satz 1 ergibt sich, dass auch für die Eingruppierung gemäß den Anlagen 31 und 32 wesentliche Regelungen der älteren Anlage 1 weiterhin anzuwenden sind. Dies sind die Abschnitte:

- Abschnitt I Eingruppierung (Grundsätze) (→ Teil I, Ziffer 3 „Grundlegende Begriffe und Gesichtspunkte“)
- Abschnitt Ib Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (→ Teil I, Ziffer 7 „Vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeit“)
- Abschnitt Ic Eingruppierung bei nicht erfüllter Ausbildungsvoraussetzung (→ Teil I, Ziffer 3.6.1 „Eingruppierung bei nicht erfüllten Voraussetzungen“)

1.3 Funktionseingruppierungen – keine Analyse erforderlich

3140 Im Bereich der Pflege handelt es sich großteils um Funktionseingruppierungen. Eine Analyse der Tätigkeit hinsichtlich der anfallenden Arbeitsvorgänge ist daher für die Feststellung der Eingruppierung in den meisten Fällen nicht erforderlich.

3145 **Leitungstätigkeiten** sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als ein einheitlicher Arbeitsvorgang anzusehen. So ist zum Beispiel ein Stationsleiter immer als Stationsleiter einzugruppieren, auch wenn er neben seiner Leitungstätigkeit noch pflegerische Aufgaben wahrnimmt. Aufgrund der einheitlichen Tätigkeit ist auch eine Aufspaltung in zwei Arbeitsverhältnisse (als Krankenpfleger und als Stationsleiter) unzulässig (§ 7 Abs. 1 AT der AVR).

1.4 Die Eingruppierungsmerkmale

3150 Nach § 11 der Anlagen 31 und 32 richtet sich die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs D der Anlage 31 bzw. der Anhänge D und E der Anlage 32, einschließlich der dazugehörigen Anmerkungen.

Die Tätigkeitsmerkmale dieser Anhänge entsprechen im Wesentlichen denen der kommunalen Fassung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst, dem TVöD-VKA.

Die Anlage 2a ist aufgehoben. Die 2011 noch im Anwendungsbereich der Anlage 2a verbliebenen Mitarbeiter wurden **zum 1.1.2017** in die Anlage 31 übergeleitet.

1.4.1 Die Tätigkeitsmerkmale der Anlage 31 (Krankenhäuser)

3155 Im **Anhang D der Anlage 31** sind Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter in der Pflege, Geburtshilfe/Entbindungshilfe und als Operationstechnische bzw. Anästhesietechnische Assistenten zu finden. Dabei sind die jeweiligen Anmerkungen zu diesen Anhängen zu beachten.

Mitarbeiter in der Pflege (Abschnitt I. des Anhangs D)

3160 Bezüglich der Eingruppierung sind die unterschiedlichen Ausbildungsgänge in den Pflegeberufen gleichgestellt. So ist etwa ein Altenpfleger, der die Tätigkeit eines Gesundheits- und Krankenpflegers ausübt, wie ein Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert. Als Pflgetätigkeit zählt auch die Tätigkeit in Ambulanzen, Blutzentralen und Dialyseeinheiten, soweit es sich nicht überwiegend um Verwaltungs- oder Empfangstätigkeit handelt (vgl. Vorbemerkungen zu Abschnitt I. des Anhangs D).

Bei den Mitarbeitern in der Kranken- und Altenpflege können **drei Gruppen** unterschieden werden:

- Die **erste Gruppe** sind Mitarbeiter ohne einschlägige Ausbildung (Entgeltgruppe P 4) und Krankenpflegehelfer mit mindestens einjähriger Ausbildung (Entgeltgruppe P 6). 3165

Pflegekräfte ohne einschlägige Ausbildung sind im TVöD der Entgeltgruppe P 5 zugeordnet. Für diese Beschäftigten wurde in den AVR eine eigene, niedrigere, Entgeltgruppe P 4 ausgebracht.

Die bereits in der Anlage 31 i.d.F.v. 31.12.2016 nurmehr als „Altfall-Eingruppierung“ enthaltene Fallziffer 3 (Mitarbeiter mit qualifizierendem Kurs) gibt es nicht mehr. Die entsprechend Eingruppierten wurden zum 1.1.2017 in die Entgeltgruppe P 6 mit Endstufe 3 übergeleitet (§ 2 Abs. 4 des Anhangs F).

- Die **zweite Gruppe** bilden Pflegekräfte mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten in den Entgeltgruppen P 7 bis P 9. 3170

P 7	→ P 8	→ P 9
Pflgetätigkeit	„besondere Schwierigkeit“ der Tätigkeit oder Praxisanleiter mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation	abgeschlossene Fachweiterbildung und entsprechende Tätigkeit

Gemäß Nr. 4 der „Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 sowie 9b bis 12“ liegt eine „besondere Schwierigkeit“ unter anderem vor, wenn Pflegekräfte **in Spezialbereichen tätig sind**, für die eine Fachweiterbildung nach der DKG-Empfehlung vorgesehen ist. **Für die Eingruppierung in die P 8 ist es nicht erforderlich, dass die Pflegekraft diese Fachweiterbildung auch absolviert hat.** Der Einsatz in entsprechenden Bereichen genügt.

Soweit die Fachweiterbildung absolviert wurde, erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe P 9.

mehr im
Kompendium

BEISPIEL 1c

260 **Vollzeitbeschäftigter mit 39-Stunden-Woche**

Lösung: $39,0 : 7 = 5,571$ Stunden

BEISPIEL 1d

Teilzeitbeschäftigter 50 %

Lösung: $19,5 : 7 = 2,786$ Stunden

2.4 Arbeitszeitverkürzung

265 Da § 1 Abs. 2 der Anlagen 30 - 33 die Anwendung des § 1b der Anlage 5 (Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage) ausschließt, gibt es den sogenannten AZV-Tag für Mitarbeiter der Anlagen 30 - 33 nicht mehr.

2.5 Arbeitsversäumnis → Modul A 7.1 Ziffer 3.4

2.6 Ausgleichs- und Berechnungszeitraum

270 Zur Unterscheidung zwischen Ausgleichs- und Berechnungszeiträumen siehe Modul A 7.1 Ziffer 3.6 ff.

Der Berechnungszeitraum (Zeitraum, auf den sich die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit bezieht) wird in den neuen Anlagen in folgenden Bestimmungen neu geregelt:

Anlage 30	Ärztinnen und Ärzte	§ 3 Abs. 2 : 1 Jahr
Anlage 31	Pflegedienst in Krankenhäusern	§ 2 Abs. 2 : bis zu 1 Jahr
Anlage 32	Pflegedienst in sonst. Einrichtungen	§ 2 Abs. 2 : bis zu 1 Jahr
Anlage 33	Sozial- und Erziehungsdienst	§ 2 Abs. 2 : bis zu 1 Jahr

Bei ständiger Schicht- oder Wechselschichtarbeit kann auch ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden (Regelung in allen Anlagen).

275 **Regelung außerhalb der Anlagen 30 bis 33**

In § 1 Abs. 1 der Anlage 5 ist bestimmt, dass bei der Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von 13 Wochen zugrunde zu legen ist; durch Dienstvereinbarung kann ein Zeitraum von bis zu einem Jahr festgelegt werden.

280 **Verlängerung des Ausgleichszeitraums auf 1 Jahr**

Während dort also der Zeitraum von 13 Wochen bei Fehlen einer Dienstvereinbarung regelhaft vorgegeben wurde, ist nach den Anlagen 30 - 33,

mit denen die Anlage 5 im Wesentlichen für unanwendbar erklärt wird (§ 1 Abs. 2 der Anlagen 30 - 33) die Länge des neuen Berechnungszeitraumes nicht mehr vorgegeben. **Nur in der Anlage 30** (Ärztbereich) ist zwingend ein Zeitraum von 1 Jahr zugrunde zu legen – hier besteht also kein Gestaltungsspielraum.

Wie bereits bisher ist der Berechnungszeitraum nicht auf das Kalenderjahr bezogen, sondern beginnt mit der Einstellung bzw. bei einem Wechsel von einer starren Arbeitszeit in eine dienstplanmäßig schwankende Arbeitszeit.

Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit

Die Neuregelungen zur Arbeitszeit ab dem 01.01.2011 berühren auch die teilweise schon seit Jahren geltenden Dienstvereinbarungen, weil gerade im Bereich der Arbeitszeit eine Vielzahl von Dienstvereinbarungen existiert.

Weil **Interessenskonflikte** zu dieser Problematik vorhersehbar waren, sind deshalb in einer Vielzahl von Dienstvereinbarungen folgende Schlussregelungen zu finden:

- Diese Dienstvereinbarung tritt ab in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Monatsende gekündigt werden. Soweit einzelne Regelungen der Dienstvereinbarung aufgrund **anderweitiger Regelungen unwirksam sein sollten**, wird diese Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht berührt.
- Sollten einzelne Bestimmungen dieser Regelung unwirksam sein **oder im Widerspruch zu den AVR oder gesetzlichen Regelungen stehen**, so bleiben die übrigen Regelungen bestehen. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Regelung ist durch eine Regelung zu ersetzen, die dem von den Parteien mit der ersetzenden Regelung Gewollten möglichst nahe kommt.
- Diese Dienstvereinbarung tritt am in Kraft. Sie verlängert sich automatisch jeweils um ein weiteres Jahr, soweit sie nicht von einer der Parteien mit einer Frist von Monaten zum Ende der Laufzeit schriftlich gekündigt wird.
- Soweit einzelne Regelungen der Dienstvereinbarung aufgrund anderweitiger rechtlicher Regelungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt.

Konfliktlösung durch § 38 Abs. 3 R-MAVO

Zunächst einmal – unabhängig von der Formulierung in der jeweiligen Dienstvereinbarung – bestimmt § 38 Abs. 3 R-MAVO als zentrale Norm das Schicksal von Dienstvereinbarungen, wenn neue Arbeitsrechtsregelungen geschaffen werden und diese bereits bestehenden Dienstvereinbarungen widersprechen.


WICHTIG

- 295 Nach § 38 Abs. 3 Satz 1 R-MAVO dürfen Dienstvereinbarungen Rechtsnormen, insbesondere kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen nicht widersprechen.

Dienstvereinbarungen dürfen also nicht den Anlagen 30 bis 33 widersprechen.

§ 38 Abs. 3 Satz 2 R-MAVO beinhaltet eine Unwirksamkeitsautomatik für den Fall des Widerspruchs: bestehende Dienstvereinbarungen werden unwirksam.

- 300 Die neuen Arbeitszeitregelungen der Anlagen 30, 31, 32 und 33 überlagern ab dem 1.1.2011 je nach deren Inkrafttreten in den einzelnen Regionen ihnen **widersprechende Dienstvereinbarungen**.

Die Frage ist aber, ob nach § 38 Abs.3 R-MAVO die gesamte Dienstvereinbarung wegen des Widerspruchs zu einzelnen Normen automatisch unwirksam wird oder nur anzupassen und ggf. zu kündigen ist.

Die Rechtslage ist hier nicht eindeutig. Denn die AVR lassen auch für die Anlagen 31 bis 33 grundsätzlich den Abschluss einer Dienstvereinbarung nach Anlage 5b zu. Damit kann auch für Mitarbeiter in der Pflege oder im Sozial- und Erziehungsdienst derzeit noch eine Dienstvereinbarung Mobilzeit abgeschlossen und voll umfänglich weitergeführt werden, solange die Ansprüche nach § 9 der Anlagen 31 bis 33 Berücksichtigung finden. So gesehen widerspricht die Mobilzeit-Dienstvereinbarung nicht grundsätzlich den Regelungen der AVR. Daher können solche Dienstvereinbarungen auch nicht per se für unwirksam erklärt werden. Es besteht zunächst einmal „nur“ ein Anpassungsbedarf, um die Rechtsansprüche der Mitarbeiter nach den Anlagen 30 bis 33 zu wahren. Die Dienstvereinbarung ist nur in diesem Punkt - und zwar gegenüber den betroffenen Mitarbeitern - unwirksam. Siehe im Einzelnen auch → Ziffer 2.3.3.


BEISPIEL 2

- 305 **Neuer Berechnungszeitraum bis zu 1 Jahr**

Aufgrund einer Dienstvereinbarung galt im Altenpflegeheim X für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit – in Abweichung von Anlage 5 § 1 Abs. 1 UA 2 – ein Berechnungszeitraum von 26 Wochen.

Die neue Anlage 32 für den Pflegedienst sieht im § 2 Abs. 2 Satz 1 nun einen Berechnungszeitraum von bis zu einem Jahr vor.

Lösung:

Dies sieht auf den ersten Blick nach einem Widerspruch aus, weil ja der Jahreszeitraum deutlich größer ist als der Halbjahreszeitraum von 26 Wochen. Mit der Formulierung „von bis zu 1 Jahr“ wird eine Obergrenze des Berechnungszeitraums vorgesehen, die aber nicht zwingend vorgeschrieben ist. Dies folgt aus dem Wörtchen „bis“, welches den Spielraum in der Gestaltung des Berechnungszeitraums ermöglicht.

Eine Dienstvereinbarung, die einen Berechnungszeitraum von 26 oder auch 39 Wochen oder auch 52 Wochen vorsieht, ist nicht automatisch unwirksam, sondern könnte nur über eine Kündigung abgelöst werden. Die MAV hätte hier also keinen Handlungsbedarf.


BEISPIEL 3
Fortschreibung der Stundenzahl bei längerer Arbeitsunfähigkeit

310

In einer Dienstvereinbarung für den stationären Krankenpflegebereich, Anlage 31, ist festgelegt, dass bei längerer Arbeitsunfähigkeit für den Zeitraum, für den kein „echter“ Dienstplan mehr vorliegt, für eine ganze Woche 39 Stunden und für den einzelnen Arbeitstag $1/5 = 7,8$ Stunden zugrunde zu legen sind.

Nun ordnet aber die neue Anlage 31 für den Pflegedienst in Krankenhäusern (abweichend von der allgemeinen Regelung in § 1 Abs. 1 der Anlage 5) nur mehr 38,5 statt 39 Stunden wöchentliche Arbeitszeit (bis auf die Regionen Mitte / BW mit 39 Stunden) an.

Lösung:

Hier liegt ein Widerspruch vor: Die Dienstvereinbarung geht von 39 Stunden, die spezielle AVR-Norm nur von 38,5 Stunden bzw. bei einem Arbeitstag von $1/5$ von 38,5 Stunden = 7,7 Stunden aus.

Die Dienstvereinbarung ist ab dem 1.1.2011 in diesem Punkt nicht wirksam; vielmehr ist dieser Teil der Dienstvereinbarung – weil er gegen die (neue) AVR-Norm verstößt – nach § 38 Abs. 3 Satz 2 R-MAVO unwirksam.

Mitarbeitervertreter (und natürlich auch Dienstgeber) sind aufgerufen zu prüfen, ob bestehende Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit dem neuen AVR Recht nach den Anlagen 30 bis 33 widersprechen, und ggf. für Abänderung sorgen. Dies sollte unabhängig davon geschehen, ob die Dienstvereinbarungen den Mitarbeiter besser oder schlechter stellen als nach dem neuen Recht der Anlagen 30 bis 33.

315

Arbeitsvorgang:

Nach Anlage 1 Abschnitt I Abs. b) die Grundlage für die eingruppierungsrechtliche Bewertung der auszuübenden Tätigkeit (= Tätigkeit laut Arbeitsvertrag). Die AVR definiert indes den Arbeitsvorgang nicht. Fündig wird man allerdings in der auf einer Protokollnotiz zum früheren BAT fußenden Rechtsprechung des BAG. Hiernach gilt: „Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen, die – bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten – zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschrittsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Eintragung ins Grundbuch usw.). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf hinsichtlich der Anforderungen nicht aufgespalten werden“.

Vereinfacht: Ein Arbeitsvorgang ist eine abgrenzbare und eingruppierungsrechtlich selbständige, zu einem konkreten Ergebnis führende Einheit.

Arbeitszeitkonto:

Arbeitszeitkonten wurden 1998 eingeführt, vor allem um die gängige Praxis von (eigentlich damals noch gar nicht zulässigen) Plus- und Minusstunden zu legalisieren. Die Anlage 5b AVR stand insoweit für Mobilzeiten, also Kurzzeitkonten und Zeitgut-schriften, die Anlage 5c AVR (Langzeitkonto) für langfristiges Ansparen erheblicher Stundenkontingente. Beide konnten nur durch Dienstvereinbarung eingerichtet werden.

Ein Langzeitkonto ist seit der ab 2011 geltenden Fassung der Anlage 5c AVR einer Dienstvereinbarung nicht mehr zugänglich. Sie hat auch in der Praxis massiv an Bedeutung verloren, da die längeren Arbeitszeiten und die gestiegene Arbeitsbelastung der Mitarbeiter ein für ein Langzeitkonto interessantes Ansparen von Arbeitszeit kaum noch zulassen. Zudem tragen die nach § 9 der Anlagen 31 bis 33 durch Dienstvereinbarung einzurichtenden Arbeitszeitkonten in aller Regel den vorherrschenden Wünschen der Mitarbeiter nach Arbeitszeitflexibilität ausreichend Rechnung.

Arbeitszeitkorridor:

Nach § 2 Abs. 7 Anlage 30, § 2 Abs. 6 Anlagen 31 bis 33 AVR kann durch Dienstvereinbarung ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Dadurch kann die tägliche Arbeitszeit innerhalb des Arbeitszeitkorridors kraft Direktionsrecht flexibel festgelegt werden. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird jedoch dadurch nicht berührt. Allerdings bedeutet ein Arbeitszeitkorridor, dass innerhalb seiner in der Dienstvereinbarung vereinbarten Grenzen Überstunden nicht entstehen können. Außerhalb der Anlagen 30 bis 33 AVR kann er nicht vereinbart werden. Ebenfalls scheidet die Vereinbarung bei Schicht- und Wechselschicht aus; die mit einem Arbeitszeitkorridor einhergehende Arbeitszeitsouveränität der Mitarbeiter ist mit den Modalitäten der Wechselschichtarbeit nicht kompatibel.

Arbeitszeitorganisation:

Ohne professionelle Arbeitszeitorganisation könnten heutzutage große Einrichtungen in der Daseinsvorsorge nicht mehr profitabel geführt werden. Deshalb gehört sie zu deren Grundausrüstung. Hierauf sollte ein Dienstgeber achten. Die wichtigsten Themen in diesem Zusammenhang sind:

Welcher Service soll zu welcher Zeit in welcher Qualität mit wie vielen Mitarbeitern geleistet werden? Berechnung des Personals in Vollzeitstellen. Festlegung der Dienste und der Dienstzeiten. Fertigen des Stellenplans/Organisationsplans mit Festlegung der Anzahl der Voll- und Teilzeitkräfte. Ausgestaltung der Vertragsinhalte wie etwa zusätz-liche Vereinbarungen zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit, Überstunde

mehr im
Kompendium

STICHWÖRTER	MODUL	ZIFFER	RECHTSQUELLE	RZ
– Rufbereitschaft, ohne Arbeitsleistung	A 7.1	3.14	§ 1 Abs. 2 UA 3 Satz 1 Anlage 6a	964 ff
– Rufbereitschaft, Vergütung		3.14	§ 7 Abs. 6, § 9 Abs. 5 Anlage 5	988 ff
– Rufbereitschaft, Wegezeit		3.14	§ 7 Abs. 6 Satz 2 Anl. 5	943 ff
– Samstagsarbeit		3.15	§ 1 Abs. 1 Satz 2f Anl. 6a	1021 ff
– Silvester		3.19	§ 3 Anlage 5	1264 ff
– Sollstundenverminderung		3.22	--	1381 ff
– Sonntagsarbeit		3.16	§ 2 Abs. 3 UA 1 Anl. 5	1042 ff
– Überstunden		3.18	§ 1 Anlage 6	1123 ff
– Vorfesttagsarbeit		3.19	§ 3 Anl. 5	1264 ff
– Wechselschichtarbeit	Z 2	6.1	Anlage 1 Abschn. VII	281 ff
– Wechselschichtzulage	Z 2	6.1.6	Anlage 1 Abschn. VII	397 ff
– Wochenarbeitszeit	A 7.1	3.21	§ 1 Abs. 8 Anl. 5	1312 ff
– Wochenfeiertagsarbeit		3.22	§ 2 Abs. 3 Anl. 5	1339 ff
– Zeitzuschläge		3.23	§ 1 Anlage 6a	1423 ff
Arbeitszeit, Änderung der ~ durch Änderungskündigung	B 1.8	7.5.4	§ 106 GewO; § 2 kSchG; Rspr	955 ff
Arbeitszeit, durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit	A 7.2	2.9	§ 3 Abs. 1 Anlage 30, § 2 Abs. 1 Anlagen 31-33	505 ff
Arbeitszeit der Lehrkräfte	L 2	4.	§ 5	61 ff
Arbeitszeit innerhalb der Anlagen 30 bis 33	A 7.2			
– Arbeitszeitkonto		2.3.3	Anlage 5b, Anlage 5c	105 ff
– Arbeitszeitkorridor		2.3.1	§ 2 Abs. 7 Anl. 30, § 2 Abs. 6 Anl. 31-33	70 ff
– Arbeitszeitverkürzung		2.4	Anm. zu § 2 Abs. 1 Anl. 31	265
– Ausgleichs- und Berechnungszeitraum	A 7.2	2.6	§ 3 Abs. 2 Anl. 30, § 2 Abs. 2 Anl. 31-33	270 ff
– Beginn/Ende der Arbeitszeit		2.7	§ 1 Abs. 2 Anl. 30-33	335 ff
– Bereitschaftsdienst		2.8	§§ 6, 8 Anl. 30, § 5, 7 Anl. 31-33	355 ff
– Bereitschaftsdienstentgelt		2.8.2	§ 8 Anl. 30, § 7 Anl. 31-33	405 ff
– Bereitschaftszeiten		2.9.1	§ 8 Anl. 31; Rspr	515 ff
– Dienstvereinbarung		2.6	§ 3 Abs. 2 Anl. 30, § 2 Abs. 2 Anl. 31-33	285 ff

mehr im
Kompendium

EINFACH.
Gegliedert
nach
Themen

Mehr.
Beispiele,
Checklisten,
Übersichten

Wissen.
Aktuelle
Rechtsprechung
plus Infoteil

Bestellschein

Ich / Wir bestelle(n) gegen Rechnung:

Artikel-Bezeichnung	Bestell-Nr.	Stück	Preis ges. in €
Die AVR von A bis Z, Grundwerk zur Fortsetzung inkl. der neuesten Aktualisierung ISBN 978-3-944427-01-0	05019	---	-----

Lieferung erfolgt zu den Geschäftsbedingungen der KETTELER-Verlag GmbH, einsehbar unter www.ketteler-verlag.de

Anschrift Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen

Frau Herr

Vorname und Name des Bestellers

Firma

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

Telefon

Telefax

E-Mail

Ort / Datum

Unterschrift

IHR PARTNER FÜR KIRCHLICHES ARBEITSRECHT

KETTELER-Verlag GmbH, Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen
Telefon: 09972/9414-51, Fax: 09972/9414-55
kontakt@ketteler-verlag.de, www.ketteler-verlag.de

