

- Was sind Überstunden und Mehrarbeit? Wann erhält der Arbeitnehmer einen Zuschlag? 2
- Neue Regelung KZVK – Beiträge 3
- Jubiläumszuwendungen 3
- Verabschiedung des DiAG-MAV Speyer Vorstandsmitglieds und Vertreters der Bundeskommission der AK, Karl Heitel 4
- Vorstellung des neuen Vorstandsmitglieds der DiAG-MAV Speyer, Joachim Transier 4
- Vorstellung des neuen Vertreters für das Bistum Speyer in der Bundeskommission der AK des Deutschen Caritasverbandes, Dominik Steigleder 5
- Termine 6

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wissen ist Macht! Gerade im Kontext der Dienstgemeinschaft ist ein umfangreiches Wissen über die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretungen ein elementares Werkzeug zur erfolgreichen MAV Arbeit.

Im (kirchlichen) Arbeitsrecht gibt es fortwährend Veränderungen, die auf die Dienstgeber und Dienstnehmer in der katholischen Kirche zukommen. Aus diesem Grund möchten wir Sie über Neuerungen informieren.

Im Jahr 2019 begannen die neu gebildeten Wirtschaftsausschüsse ihre Arbeit. Weitere Wirtschaftsausschüsse werden zu Beginn 2020 konstituieren. An dieser Stelle möchten wir Sie ermutigen da, wo Wirtschaftsausschüsse gebildet werden können, diese zu bilden! Denn: Wissen ist Macht! Die MAV, GMAV oder EGMAV kann tieferen Einblick in die wirtschaftliche Situation ihrer Einrichtung erhalten und hat dazu die Aufgabe, den jeweiligen Dienstgeber zu beraten!

Wir danken allen Mitarbeitervertretungen des Bistums Speyer für Ihr Engagement und wünschen weiterhin Mut, Kraft, Ausdauer und Freude für Ihre Tätigkeit!

Es grüßt Sie herzlich Ihre



Impressum

Herausgeber:

Vorstand der DiAG-MAV im Bistum Speyer · Nikolaus-von-Weis-Str. 6 · 67346 Speyer
Telefon: 06232-209-255/256 Email: geschaeftsstelle@diag-mav-speyer.de

Autoren: Sabine Eichhorn-Krämer, Karin Brech, Karl Heitel, Thomas Ochsenreither

V.i.S.d.P.: Sabine Eichhorn-Krämer

Was sind Überstunden und Mehrarbeit? Wann erhält der Arbeitnehmer einen Zuschlag?

Das Gesetz kennt keine Legaldefinition von den Begriffen Überstunden und Mehrarbeit. Lediglich der TVöD hat eine tarifvertragliche Definition beider Begriffe vorgenommen. Da der TVöD eine sehr große Anwendungsverbreitung hat, könnte diese Definition als allgemein anwendbar gesehen werden, es sei denn, ein Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag gibt eine eigene Definition vor. In § 7 Abs.6 TVöD ist die **Mehrarbeit** definiert *als die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten und in § 7 Abs.7 TVöD sind **Überstunden** als die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinaus gehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden*, festgeschrieben.

Bislang wurde der Überstundenzuschlag, der im TVöD vorgesehen ist, nur dann zur Auszahlung gebracht, wenn der Arbeitnehmer nach der Definition von § 7 Abs.7 TVöD auch tatsächlich Überstunden geleistet hat. Die Auszahlung von Überstunden war sodann für einen Teilzeitbeschäftigten, je geringer seine Teilzeitquote war, immer unwahrscheinlicher, da er selten so viel Mehrarbeit leistete, dass er über die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten kommt.

Hier schreitet nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) ein und argumentiert mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Dort heißt es nämlich in § 4 TzBfG „Verbot der Diskriminierung“, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden darf als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.

Auch wenn im vorliegenden Fall (BAG 6 AZR 161/16) eines teilzeitbeschäftigten Krankenpflegers nicht entschieden wurde,

dass Mehrarbeit immer den Überstundenzuschlag auslöst, sondern hier der Fall des § 7 Abs.8 c 1. Alt. TVöD vorliegt, wonach bei Wechselschicht- und Schichtarbeit Überstunden mit einem Zuschlag zu versehen sind, wenn die Überstunden ungeplant sind, gehen die meisten Autoren in den Fachzeitschriften davon aus, dass damit der Einstieg in die Zahlung von Überstundenzuschlägen bei Mehrarbeit erfolgte.

Dies dokumentiert nunmehr auch eine neue Entscheidung des BAG vom 23.07.2019 9 AZR 372/18 und die schon länger bekannte Entscheidung BAG vom 19.12.2018 10 AZR 231/18.

Dieser Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die teilzeitbeschäftigte Klägerin arbeitete bei der Beklagten auf Basis einer Jahresarbeitszeitvereinbarung. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für Systemgastronomie Anwendung. Dort ist ein Zuschlag für Mehrarbeit geregelt, wobei dort Mehrarbeit als über die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinausgehend definiert ist. Diese Mehrarbeit hat die Klägerin nicht geleistet, aber sie hat mehr als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit erbracht.

Das BAG hat der Klägerin Recht gegeben. Nach Ansicht des BAG ist eine Auslegung des Tarifvertrag nicht zulässig, die einen Teilzeitmitarbeiter schlechter stellt als einen Vollzeitmitarbeiter und dies wäre im vorliegenden Fall eingetreten, wenn man den Tarifvertrag anders interpretiert hätte. Noch im April 2017 - BAG 26.4.2017 10 AZR 589/15 - hat der 10. Senat des BAG eine andere Auffassung zu § 4 TzBfG und Überstundenzuschlägen vertreten.

Ergebnis: Zukünftig ist davon auszugehen, dass auch bei der Frage des Anfalls einer Zulage für zusätzlich zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit geleistete Arbeit kein Unterschied mehr zwischen Vollzeit und Teilzeit gemacht werden darf.

Claudius Kranz
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Anmerkung DiAG-MAV: Das Urteil ist bisher weder in die Regelungen des TVÖD noch der AVR eingearbeitet.

Neue Regelung KZVK – Beiträge

Die Mitarbeitenden bei Caritas und katholischer Kirche in Speyer sind durch den Arbeitgeber in der „Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands“ (KZVK) versichert und erwerben im Laufe ihrer Beschäftigungszeit einen Anspruch auf eine zusätzliche Altersversorgung zur gesetzlichen Rente, die Betriebsrente. Zusätzlich bietet die KZVK eine Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung.

Über viele Jahre hinweg finanzierte der Arbeitgeber die Beiträge zur KZVK alleine. Dies hat sich seit einiger Zeit geändert. Der Arbeitgeber trägt nur die Beiträge bis 5,2 % alleine. Der darüber liegende Beitragssatz wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erbracht. Für 2019 liegt der Beitragssatz bei 5,8 %, das heißt, 0,6 % werden geteilt, so dass Sie als Arbeitnehmer 0,3 % Beitrag zahlen, der Arbeitgeber 5,5 %. Die vom Arbeitnehmer durch den Eigenanteil erworbene Rentenanwartschaft auf Altersrente ist von Beginn an unverfallbar, während für die Arbeitgeberleistungen bezüglich der Rentenanwartschaft weiterhin grundsätzlich eine Wartezeit von 60 Beitragsmonaten gilt.

2020 werden die Beiträge erhöht auf 6 %. Dieser Beitrag soll bis 2026 stabil bleiben. Ermöglicht wurde dies durch ein neues Finanzierungssystem der KZVK. Ursprünglich sollte die Beitragserhöhung größer und kontinuierlich steigend ausfallen. Diese Regelungen gelten nicht mehr. Stattdessen ist erst ab 2027 eine erneute Steigerung der Beiträge geplant, beschlossen ist sie noch nicht.

Mehr dazu unter www.kzv.de

Jubiläumszuwendung

Mit der Jubiläumszuwendung möchte der Dienstgeber die Treue langjähriger Mitarbeitender belohnen. Die Regelungen dafür sind in AVR Anlage 16 für den Caritas-Bereich zu finden. Für den KODA – Bereich (verfasste Kirche) gilt TVÖD-VKA KODA-Fassung § 23.

Beiden Regelungen gemeinsam ist, dass es Jubiläumszuwendungen nach 25, 40 bzw. 50 Dienstjahren gibt.

AVR:

Anlage 16 AVR: Es zählt die Beschäftigungszeit nach AVR Allgemeiner Teil § 11, das heißt die ununterbrochene Beschäftigungszeit bei Caritas oder einem anderen Dienstgeber der katholischen Kirche. Die Höhe der Jubiläumszuwendung beträgt nach einer Jubiläumsdienstzeit von

- 25 Jahren – EUR 613,55
- 40 Jahren – EUR 1.022,58
- 50 Jahren – EUR 1.227,10

Durch Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter kann statt der Jubiläumszuwendung Zusatzurlaub in entsprechendem Umfang vereinbart werden. Dabei ist zu beachten, dass es für Schicht- und Wechselschichtdienste ebenfalls zusätzliche Urlaubsansprüche gibt, die gegebenenfalls in Konkurrenz stehen. Man kann nur eine bestimmte Anzahl zusätzlicher Urlaubstage erhalten.

TVÖD-VKA KODA-Fassung § 23 (2):

Die Höhe der Jubiläumszuwendung beträgt nach einer Jubiläumsdienstzeit von

- 25 Jahren – EUR 600 €
- 40 Jahren – EUR 1.000 €
- 50 Jahren – EUR 1.200 €

Durch Dienstvereinbarung können bessere Regelungen getroffen werden.

Zu beachten ist, dass für die Jubiläumszulage die Ausschlussfrist von 6 Monaten gilt. Also: Auch wenn der Dienstgeber darauf achten soll und dies in der Regel auch

tut, behalten Sie Ihre Dienstzeit dennoch im Auge!

Personalien:

Karl Heitel geht in den Ruhestand



Nur noch wenige Tage, dann ist es soweit. Ja, Weihnachten steht vor der Tür, das sei hier aber nicht gemeint. Sondern: Zum Ende des Jahres geht Karl Heitel in den wohlverdienten Ruhestand.

Er scheidet damit sowohl als Mitglied des DiAG-MAV Vorstandes als auch als Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (AK) für das Bistum Speyer aus.

Karl Heitel blickt auf mehrere Jahrzehnte Gewerkschafts- und MAV-Engagement zurück. Seit 2010 unterstützt er den DiAG-MAV-Vorstand als Beisitzer. Als Mitarbeiter des Krankenhaus Hetzelstift in Neustadt und dortiges MAV – Mitglied brachte er seine Erfahrungen aus dem Fachbereich Gesundheit in die DiAG-MAV-Vorstandsarbeit ein und war maßgeblich verantwortlich für die AG „Krankenhaus-MAV“.

Er stellte das Verbindungsmitglied des DiAG-Vorstandsmitglieds zur AK dar.

Wir danken Karl Heitel herzlich für seine Mitarbeit im DiAG-MAV-Vorstand und wünschen ihm alles Gute für seine Zukunft!

Neues Vorstandsmitglied der DiAG-MAV Speyer: Joachim Transier



Ab Januar 2020 darf ich als Nachfolger von Karl Heitel, der in den wohlverdienten Ruhestand geht, im Vorstand der DiAG MAV Speyer mitarbeiten. In den vergangenen beiden Jahren konnte ich bereits als Ersatzmitglied, im Verhinderungsfall eines Beisitzers, sporadisch an den Sitzungen teilnehmen.

Seit 1992 arbeite ich im St. Marienkrankenhaus in Ludwigshafen als Physiotherapeut. Im Jahr 2005 ließ ich mich für die MAV - Wahl aufstellen und wurde gewählt, da ich aufgrund meiner 1. Ausbildung als Verwaltungsangestellter gerne von Mitarbeitern meines näheren Umfeldes in arbeitsrechtlichen Fragen kontaktiert wurde. Aufgrund meines großen Interesses an der MAV Arbeit wurde ich nach der MAV Wahl 2013 zum Vorsitzenden der MAV des St. Marien- und St. Annastifts-Krankenhauses gewählt und für die MAV Arbeit von meiner Tätigkeit als Physiotherapeut freigestellt.

Seit 2012 bin ich zusätzlich eines der 8 dienstnehmerseitigen Mitglieder der Bistums KODA.

Diese Vernetzung ermöglicht es Themen zum Vorteil der Mitarbeiter zügig voranzubringen. Insofern freue ich mich auf die Arbeit in der DiAG - MAV Speyer und freue mich auf einen regen Austausch mit den MAVen.

Ihr / Euer Joachim Transier

**Neuer Vertreter des Bistums Speyer in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes:
Dominik Steigleder**



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

so wie das Jahr sich langsam dem Ende nähert, so nähert sich auch der wohlverdiente Ruhestand von Karl Heitel, eines langjährigen Mitglieds des DiAG-Vorstands und der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Ich werde ihn auch als geschätzten Kollegen in unserer Einrichtung sehr vermissen und möchte mich nochmals von Herzen für seine geleistete Arbeit bedanken.

Doch so wie das neue Jahr schon in den Startlöchern steht, so werden auch bei der

DiAG -MAV und der AK neue Aufgaben warten.

Dank der Nominierung durch den DiAG-MAV Vorstand, habe ich das Glück Karls Ämter als Mitglied der Regionalkommission, sowie der Bundeskommission der AK übernehmen zu dürfen.

Ich wünsche mir, dass Ihr euch in Zukunft genauso vertrauensvoll an mich wenden könnt, wie ihr es bisher bei Karl getan habt. Daher noch ein paar Punkte zu mir.

Ich bin 34 Jahre, verheiratet und habe zwei Kinder.

Ich arbeite als Fachkrankenschwester für Anästhesie- und Intensivpflege im Marienhaus Klinikum Hetzelstift in Neustadt/WStr.

Seit 2013 bin ich dort als Mitglied und seit 2017 als stellvertretender Vorsitzender einer 13er MAV tätig.

Es liegt mir sehr am Herzen, zu fairen, familienfreundlichen und wirtschaftlich sorgenfreien Arbeitsverhältnissen beitragen zu können, sodass ein Arbeitsplatz bei Kirche und Caritas auch in den nächsten Jahren noch attraktiv bleibt und sich viele Menschen dafür interessieren.

Auf meine Tätigkeit im Vorstand der DiAG-MAV und bei der AK freue ich mich sehr und bedanke mich für eure Unterstützung und das entgegengebrachte Vertrauen.

Ich wünsche uns allen eine besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr!

Euer Dominik Steigleder

Anmerkung DiAG-MAV: Laut Satzung der AK benennt der DiAG-MAV eine/n Vertreter*in des Bistums für die AK-MAS, wenn während der laufenden Amtsperiode ein/e Vertreter*in ausscheidet. Die nächste Wahl der AK-Vertreter*innen des Bistums Speyer findet im September 2020 statt.

Termine:

- 21. Januar 2020: AG große MAV, Heinrich Pesch Haus, Ludwigshafen
- 10. März 2020: AG Krankenhaus, St. Elisabeth-Krankenhaus, Rodalben
- 3. September 2020: AG Schulen, CAZ St. Hedwig, Kaiserslautern
- 24. September 2020: Mitgliederversammlung, Heinrich Pesch Haus, Ludwigshafen

Schulungen für MAV

unter

<http://heinrich-pesch-haus.de/veranstaltungen/kategorien/mav/>

Weitere Termine folgen für:

- AG Altenhilfe
- AG Bildungshäuser
- AG Behindertenhilfe
- Die fünf Regionaltreffen

***Allen MAV-Mitgliedern
wünschen wir ein ge-
segnetes Weihnachts-
fest und ein gutes neu-
es Jahr!***

