

# Zuschläge von Anfang an

**PHOENIX** – Pharmagroßhändler setzt BAG-Urteil um

ver.di-Publik 5/2019

Ein unerwarteter, aber willkommener Geldsegen steht rund 4.000 Beschäftigten des Pharmagroßhandelsunternehmens PHOENIX ins Haus. Rückwirkend zum 1. Februar bekommen Teilzeit-Mitarbeiter\*innen und geringfügig Beschäftigte für ihre geleistete Mehrarbeit Zuschläge ausgezahlt. Grundlage dafür ist ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Dezember 2018 (10 AZR 231/18).

PHOENIX mit bundesweit 20 Großhandelsstandorten sowie einigen Tochtergesellschaften ist damit das erste große Unternehmen der Branche, das die BAG-Entscheidung umsetzt. Ende April wurde die Urteilsbegründung bekannt, und ver.di-Unternehmensbetreuer Siegmund Roder wies zudem bei einer Gesamt-

betriebsratssitzung auf die Thematik hin. „Daraufhin hat der Gesamtbetriebsrat an die Geschäftsleitung geschrieben und mit Hinweis auf die neue Rechtslage die Zuschlagszahlung gefordert“, sagt der GBR-Vorsitzende Rudi Rainer. Bisher wurden Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitkräfte erst fällig, wenn diese so viel mehr gearbeitet hatten, dass sie über das Stundenvolumen einer Vollzeitkraft hinausgekommen sind, was nur selten der Fall war. Mit der BAG-Entscheidung müssen bereits ab der ersten Stunde, die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgeht, Zuschläge gezahlt werden.

„Der Arbeitgeber hat sich nach einigen Beratungen Ende Juni bereiterklärt, die Regelung umzusetzen“, so Rudi Rainer.

Bis alle Nachzahlungen geleistet sind, dauert es allerdings noch: Spätestens im September sollen die Berechnungen der Mehrarbeitszuschläge für die Teilzeitkräfte abgeschlossen sein und ausgezahlt werden.

Mit einem beachtlichen sechsstelligen Betrag, der jährlich insgesamt für die Zuschlagszahlungen fällig wird, rechnet der Gesamtbetriebsrat, GBR. Die Freude bei den betroffenen Beschäftigten – zu mehr als 70 Prozent Frauen – über die neue Regelung ist groß. „Viele haben nicht verstanden, warum sie keine Zuschläge für Mehrarbeit bekamen, denn die Belastung ist gleich groß wie für Vollzeitbeschäftigte, die Überstunden leisten“, stellt der GBR-Vorsitzende fest.

Angesichts der Verteuerung von Teilzeitarbeit hoffen die Arbeitnehmervertreter\*innen auf die vertragliche Stundenaufstockung für Teilzeit-Mitarbeiter\*innen. Rudi Rainer: „Bisher arbeiten an einzelnen Standorten viele geringfügig Beschäftigte etwa einen Tag wöchentlich in der Zusammenstellung der Lieferungen an die Apotheken.“ Da die Mehrarbeit gerade für diese Gruppe überproportional teurer wird, erwartet der GBR, dass sie schon bald neue Verträge mit höheren Stundenkontingenten angeboten bekommen.

Siegmund Roder hofft, dass das Urteil bei den übrigen Pharmagroßhändlern ebenso zügig umgesetzt wird, damit kein Wettbewerbsnachteil für PHOENIX entsteht.

*Gudrun Giese*

(/index.php)

---

[Wir über uns](/index.php/wir-ber-uns-footermenu-276.html)  
(/index.php/wir-ber-uns-footermenu-276.html)

[Impressum/Datenschutz](/index.php/impressum-footermenu-272.html)  
(/index.php/impressum-footermenu-272.html)



## Zuschlag für Überstunden nun auch für Teilzeitkräfte

### **Sitzung der ARK-RWL am 14. Mai 2019**

Die ARK-RWL hat mit Änderung des § 7 Abs. 6 BAT-KF beschlossen, dass der Zuschlag für Überstunden nun auch für Teilzeitkräfte fällig wird, wenn diese über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus aufgrund kurzfristiger Anordnung ("später als am Vorvortag") zum Dienst verpflichtet werden und diese Mehrleistung nicht innerhalb einer Woche ausgeglichen wird. Bisher mussten Teilzeitkräfte zunächst mindestens auf die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft kommen, um Anspruch auf den Zuschlag zu haben.

Die Arbeitsrechtsregelung findet Ihr hier zum Download

(/index.php/component/joomdoc/bat-kf-und-

avr/Zuschlag%20Ueberstd.%20bei%20Teilzeit\_2019-05-27-rs-3-

2019\_Anlagen.pdf/download.html) Mehr dazu ist dem Rundschreiben Nr.3 des DW-RWL

(<https://www.diakonie-rwl.de/themen/recht/rundschreiben-arbeits-und-sozialrecht>) zu entnehmen.

# Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF)

## § 7 Sonderformen der Arbeit

( 6 ) Überstunden sind die Arbeitsstunden, die die oder der Mitarbeitende über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die individuell festgesetzte Arbeitszeit der oder des Mitarbeitenden in der Woche überschreiten und später als am Vorvortag angeordnet sind. Sie werden als Arbeitszeit im Sinne von § 6 Absätze 1 bis 3 und 5 angerechnet. Im Übrigen wird der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt, soweit nicht § 8 Satz 4 angewendet wird. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeitenden zu verteilen.

Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. – Diakonie RWL | Ge-  
 schäftsstelle Düsseldorf | Lenaustraße 41 | 40470 Düsseldorf

**An die Mitglieder**

- des Diakonisches Werk  
 Rheinland-Westfalen-Lippe e. V.  
 – Diakonie RWL
- einschließlich Mitarbeitervertretungen

nachrichtlich:

- Landeskirchenamt der EKIR
- Landeskirchenamt der EKvW
- Lippisches Landeskirchenamt

Zentrum Recht

Kirsten Schwenke  
 Leitung

Telefon: 0211 6398-203  
 Telefax: 0211 6398-299  
 k.schwenke@diakonie-rwl.de

Düsseldorf, 27. Mai 2019  
 Schw-ba, RS 3\_2019

**RUNDSCHREIBEN Nr. 3/2019  
 ARBEITS- und SOZIALRECHT**

**Inhaltsverzeichnis**

<b>I. Arbeitsrecht</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Bericht aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-    Westfalen-Lippe</b> .....	<b>2</b>
1.1 Lehrkräfte in der Pflege .....	2
<b>1.2 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des § 7 Abs. 6 BAT-      KF</b> .....	<b>5</b>
1.3 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des § 20 BAT-KF.....	6
1.4 Arbeitsrechtsregelung zur Anwendung der AVR DD .....	7
1.5 Bereitschaftsdienstentgelte .....	7
<b>2. Rechtsprechung</b> .....	<b>7</b>
2.1 Verfassungsbeschwerde gegen BAG-Urteil .....	7
2.2 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.12.2018, Az.: 7 AZR 70/17; Altersgrenze - Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts ....	7
2.3 Eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, nach der ein Arbeitgeber zu einem Personalgespräch mit einem Arbeitnehmer vor einer arbeitsrechtlichen Maßnahme wegen Fehlverhaltens gleichzeitig immer auch den Betriebsrat zu	

Diakonisches Werk Rheinland-  
 Westfalen-Lippe e.V. -Diakonie  
 RWL Geschäftsstelle Düssel-  
 dorf Lenaustr. 4140470 Düssel-  
 dorf

Telefon 0211 6398-0  
 Telefax 0211 6398-299  
 info@diakonie-rwl.de  
 www.diakonie-rwl.de

Bankverbindung  
 Bank für Kirche und  
 Diakonie eG – KD-Bank  
 Konto 1014155020  
 BLZ 350 601 90

IBAN DE  
 79 3506 0190 1014 1550 20  
 GENODED1DKD

Sitz des Vereins  
 Lenaustraße 41  
 40470 Düsseldorf

Vorstand  
 Pfr. Christian Heine-Göttel-  
 mann  
 Thomas Oelkers

Verwaltungsrat  
 Pfr. Jürgen Dittrich  
 (Vorsitzender)  
 Pfr. Karl-Horst Junge  
 (Stellvertreter)

Amtsgericht Düsseldorf  
 Vereinsregister Nr. 10025

FA Düsseldorf-Nord  
 Steuer Nr. 105/5888/1930

Umsatzsteuer-IdNr.  
 DE261050567

laden hat, ist nach § 75 Abs. 2 BtrVG unwirksam (Beschluss des BAG vom 11.12.2018 (1 ABR 12/17)).....	9
2.4 LAG Baden-Württemberg (Urteil vom 20.12.2018, 17 Sa 11/18) zum Umfang der Auskunftspflicht nach Art. 15 DSGVO .....	10
<b>2.5 BAG, Urteil vom 19.12.2018 - 10 AZR 231/18 Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter im Hinblick auf den Schwellenwert für Überstundenzuschläge.....</b>	<b>13</b>
2.6 EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18), Arbeitszeiterfassung .....	13
<b>3. Gesetzgebung.....</b>	<b>14</b>
3.1 Umlageverfahren entfällt in Werkstätten – Ausnahmeregelung im Aufwendungsausgleichgesetz (AAG) beschlossen.....	14
3.2 Geschäftsgeheimnisgesetz seit dem 26.04.2019 in Kraft .....	15
<b>II. Verschiedenes .....</b>	<b>17</b>
1. <b>Save The Date.....</b>	<b>17</b>
2. <b>Mitarbeitervertretungsgesetz - Bestellung von Sonderdrucken .....</b>	<b>18</b>

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend informieren wir Sie u. a. über die Entwicklung in der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe (ARK-RWL), die neueste Rechtsprechung und Veränderungen in der Gesetzgebung:

## **I. Arbeitsrecht**

### **1. Bericht aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe**

#### **1.1 Lehrkräfte in der Pflege**

**Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. hat in ihrer Sitzung am 15.05.2019 auf Antrag des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. einen neuen Berufsgruppenplan für Lehrkräfte in der Pflege beschlossen!**

Dieser tritt am 01.07.2019 in Kraft.

Bislang waren die Lehrkräfte in der Pflege im Abschnitt A des PEGP eingruppiert und wurden dort als Unterrichtsschwestern bezeichnet. Dies ist a) nicht mehr zeitgemäß, weil dies nicht die aktuelle Berufsbezeichnung ist und bildet b) auch nicht mehr die Ausbildungen ab, die das Lehrpersonal in der Pflege vorzuweisen hat und damit die hohe Qualität der Ausbildung in der Pflege sicher stellt.

Inhaltlich regelt die beigefügte Arbeitsrechtsregelung Folgendes:

#### ➤ Neuer Berufsgruppenplan

Es ist ein neuer Berufsgruppenplan „Lehrkräfte in der Pflege“ gebildet worden. Die Lehrkräfte in der Pflege werden nun in den Allgemeinen Entgeltgruppenplan, unter den Gesundheitsberufen, als neue Ordnungsnummer 3.12 überführt. Gleichzeitig wurden im Abschnitt A des PEGP alle

- Mit dem Juli-Gehalt 2020, 2021 und 2022 erhält er eine Steigerung von jeweils 4 % auf die Zulage und das Entgelt zum 30.06. des jeweiligen Jahres. Im Jahr 2023 erhält er mit dem Juligehalt dann das endgültige sich aus der Tabelle der Eingruppierung im A-EGP entsprechende ergebende Entgelt. Die Zulage entfällt zu diesem Zeitpunkt.

**Durch Dienstvereinbarung gem. § 36 MVG kann eine für die Mitarbeitenden günstigere Streckung oder der Verzicht auf die Anwendung der Überforderungsklausel vereinbart werden. Der Mitarbeitervertretung ist die maßgebliche Berechnung offenzulegen, so dass der Mitarbeitervertretung eine Überwachungsfunktion zukommt.**

## **1.2 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des § 7 Abs. 6 BAT-KF**

Schon seit letztem Jahr hat die Arbeitsrechtliche Kommission RWL über die Anpassung der Definition des Überstundenbegriffs im Sinne des § 7 Abs. 6 BAT-KF diskutiert. Bislang hatten die Dienstgeber eine Änderung abgelehnt und sich dabei auf die Rechtsprechung des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 26. April 2017 – 10 AZR 589/15) berufen. Dem folgte im November 2018 auch die Arbeitsrechtliche Schiedskommission (siehe Rundschreiben 12/2018 vom 23.11.2018). Mit Urteil vom 19.12.2019, Az.: AZR 231/18 (Bericht s. u.) änderte der 10. Senat nun seine Rechtsprechung und urteilte, dass eine Regelung in einem Tarifvertrag im Einklang mit § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsrecht (TzBfG) dahin auszulegen sein kann, dass Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten für die Arbeitszeit geschuldet sind, die über die Teilzeitquote hinausgeht, die Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit jedoch nicht überschreitet.

Der Senat urteilte, dass die Auslegung des Tarifvertrags ergebe, dass Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die **über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht**. Diese Auslegung entspräche höherrangigem Recht. Sie sei mit § 4 Abs. 1 TzBfG vereinbar. Zu vergleichen seien die einzelnen Entgeltbestandteile, nicht die Gesamtvergütung. Teilzeitbeschäftigte würden benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde.

Da auch § 7 Abs. 6 BAT-KF vorsieht, dass für Teilzeitbeschäftigte eine Überstunde erst entstehen kann, wenn diese die wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschreiten, verstößt dieser nun auf Grund des zitierten Urteils gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Daher wurde er nun in der Sitzung der ARK-RWL angepasst.

§ 7 Abs. 6 BAT-KF lautet daher nun wie folgt:

*„Überstunden sind die Arbeitsstunden, die die oder der Mitarbeitende über den dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Umfang hinaus geleistet hat, soweit sie die **individuell festgesetzte Arbeitszeit des oder der Mitarbeitenden in der Woche überschreiten und später als am Vorvortrag angeordnet sind.**“*

Damit müssen nun folgende Voraussetzungen erfüllt sein, damit eine Überstunde vorliegt und der Überstundenzuschlag nach § 8 Abs. 1 Buchst. a BAT-KF zu zahlen ist:

Überschreiten der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit,  
Anordnung,  
später als am Vorvortrag, d. h. von heute auf Morgen.

Die Arbeitsrechtsregelung liegt dem Rundschreiben bei (**Anlage 2**).

eines kurzen Fallberichts, jedoch Löschung der umfangreicheren Akten nach Ablauf einer angemessenen Frist).

## **2.5 BAG, Urteil vom 19.12.2018 - 10 AZR 231/18 Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter im Hinblick auf den Schwellenwert für Überstundenzuschläge**

Die Parteien stritten unter anderem über tarifliche Zuschläge für Mehrarbeit.  
Die Beklagte beschäftigt die Klägerin in Teilzeit als stellvertretende Filialeiterin. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für Systemgastronomie Anwendung.  
Das Tarifwerk sah unter anderem Zuschläge für „Mehrarbeit“ vor, unter anderem unter der Voraussetzung, dass der Schwellenwert der monatlichen Arbeitszeit einer Vollzeitbeschäftigten überschritten wird.

Die beklagte Arbeitgeberin vertrat die Ansicht der klagenden Arbeitnehmerin stünden keine Mehrarbeitszuschläge zu. Sie habe die Arbeitszeit einer Vollzeiterkraft nicht erreicht.

### **Das BAG gab der Arbeitnehmerin Recht.**

Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts führte aus, er gäbe seine bisherige, zuletzt mit Urteil vom 26. April 2017 geäußerte Rechtsprechung auf, wonach für die Prüfung, ob Teilzeitbeschäftigte benachteiligt werden, auf die Gesamtvergütung abzustellen ist (BAG vom 26. April 2017 - 10 AZR 589/15 - Rn. 33). Er schließe sich der Rechtsprechung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts an. Danach führe die formale Gleichbehandlung im Hinblick auf die Gesamtvergütung zu einer Ungleichbehandlung.

Der Zehnte Senat des BAG problematisierte den einheitlichen Schwellenwert der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Hinblick auf das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten.  
Der Zehnte Senat des BAG schloss sich mit den folgenden Ausführungen der Rechtsprechung des Sechsten Senats des BAG an:

*„Ein Tarifverständnis, nach dem ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst bestünde, wenn die Arbeitszeit bei Vollzeittätigkeit überschritten wird, führte zu einer unmittelbaren Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften. Während Vollzeiterkräfte Zuschläge bereits für die erste Stunde Mehrarbeit erhielten, kämen Teilzeitkräfte erst dann in den Genuss von Zuschlägen, wenn sie das Delta zwischen ihrer individuellen Teilzeitquote und der Arbeitszeit bei Vollzeittätigkeit gearbeitet hätten. Damit ginge eine wegen ihrer Teilzeitquote höhere Belastungsgrenze einher (vgl. EuGH 27.5.2004 – C-285/02 – Rn. 17, AP EG Art. 141 Nr. 10 – Elsner-Lakeberg). Teilzeitkräfte würden damit unmittelbar benachteiligt (BAG 23.3.2017 – 6 AZR 161/16 – Rn. 53, BAGE 158, 360 = AP TVöD § 7 Nr. 8).“*

Im Hinblick auf diese Rechtsprechungsänderung änderte die Arbeitsrechtliche Kommission RWL den Überstundenbegriff in § 7 Abs. 6 BAT-KF, wie in diesem Rundschreiben berichtet wird.

## **2.6 EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18), Arbeitszeiterfassung**

Der EUGH entschied in einem Vorabentscheidungsverfahren im Kontext eines Rechtsstreits zwischen der Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) und der Deutsche Bank SAE über das Fehlen eines betriebsinternen Systems zur Erfassung der von den Arbeitnehmern dieses Unternehmens geleisteten täglichen Arbeitszeit. Insbesondere ging es um die Frage der Arbeitszeiterfassung im Kontext der europäischen Gesetzgebung.

Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. – Diakonie RWL | Ge-  
 schäftsstelle Düsseldorf | Lenaustraße 41 | 40470 Düsseldorf

**An die Mitglieder**

- des Diakonisches Werk  
 Rheinland-Westfalen-Lippe e. V.  
 – Diakonie RWL
- einschließlich Mitarbeitervertretungen

nachrichtlich:

- Landeskirchenamt der EKIR
- Landeskirchenamt der EKvW
- Lippisches Landeskirchenamt

Zentrum Recht

Kirsten Schwenke  
 Leitung

Telefon: 0211 6398-203  
 Telefax: 0211 6398-299  
 k.schwenke@diakonie-rwl.de

Düsseldorf, 18. Juni 2019  
 Schw-ba, RS 4\_2019

**RUNDSCHREIBEN Nr. 4/2019  
 ARBEITS- und SOZIALRECHT**

**Inhaltsverzeichnis**

**I. Arbeitsrecht** .....2

    1. Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der AVR Diakonie  
 Deutschland gemäß § 3 Abs. 4 Arbeitsrechtsregelung (ARRG).....2

    2. Arbeitsrechtsregelung Änderung des §§ 6 Abs. 8 und 9 des  
 Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte – kirchlicher Fassung – Anl. 6  
 zum BAT-KF (TV-Ärzte-KF) – Definition Überstunden .....2

    3. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des § 41 Abs. 3 BAT-KF ..3

**II. Rechtsprechung** .....3

    1. Sozialversicherungsrecht .....3

    2. Anwendung des Arbeitszeitgesetzes auf Erzieher in  
 Wohngruppen mit alternierender Betreuung.....6

**III. Verschiedenes** .....6

    1. Save The Date .....6

    2. Online-Befragung der Bank für Sozialwirtschaft zum Thema  
 Digitalisierung .....7

Diakonisches Werk Rheinland-  
 Westfalen-Lippe e.V. -Diakonie  
 RWL Geschäftsstelle Düssel-  
 dorf Lenaustr. 4140470 Düssel-  
 dorf

Telefon 0211 6398-0  
 Telefax 0211 6398-299  
 info@diakonie-rwl.de  
 www.diakonie-rwl.de

Bankverbindung  
 Bank für Kirche und  
 Diakonie eG – KD-Bank  
 Konto 1014155020  
 BLZ 350 601 90

IBAN DE  
 79 3506 0190 1014 1550 20  
 GENODED1DKD

Sitz des Vereins  
 Lenaustraße 41  
 40470 Düsseldorf

Vorstand  
 Pfr. Christian Heine-Göttel-  
 mann  
 Thomas Oelkers

Verwaltungsrat  
 Pfr. Jürgen Dittrich  
 (Vorsitzender)  
 Pfr. Karl-Horst Junge  
 (Stellvertreter)

Amtsgericht Düsseldorf  
 Vereinsregister Nr. 10025

FA Düsseldorf-Nord  
 Steuer Nr. 105/5888/1930

Umsatzsteuer-IdNr.  
 DE261050567



Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend informieren wir Sie u. a. über die Entwicklung in der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe (ARK-RWL), die neueste Rechtsprechung und Veränderungen in der Gesetzgebung:

## I. Arbeitsrecht

### Bericht aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe

In der letzten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission vor der Sommerpause hat diese einige Beschlüsse gefasst:

#### 1. Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der AVR Diakonie Deutschland gemäß § 3 Abs. 4 Arbeitsrechtsregelung (ARRG)

Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe hat beschlossen, dass ein Mitglied des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. die AVR Diakonie Deutschland (AVR DD) unbefristet anwenden darf.

Die entsprechende Arbeitsrechtsregelung liegt diesem Rundschreiben bei (**Anlage 1**).

#### 2. Arbeitsrechtsregelung Änderung des §§ 6 Abs. 8 und 9 des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte – kirchlicher Fassung – Anl. 6 zum BAT-KF (TV-Ärzte-KF) – Definition Überstunden

Im letzten Rundschreiben berichteten wir, dass § 7 Abs. 6 BAT-KF wegen der veränderten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG, Urteil vom 19.12.2018, AZ Punkte: AZR 231/18) angepasst werden musste, weil dieser wegen Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegen § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verstößt.

Gleiches trifft für § 6 Abs. 9 TV-Ärzte-KF zu, da auch dieser bislang vorsah, dass eine Überstunde erst nach Erreichen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten entstehen kann. Daher hat die ARK-RWL auch hier eine neue Definition der Überstunde verabschiedet und folgerichtig § 6 Abs. 8 TV-Ärzte-KF gestrichen. § 6 Abs. 9 TV-Ärzte-KF lautet nunmehr wie folgt:

„Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 5 Absatz 1) **oder über die mit Teilzeitbeschäftigten vertraglich vereinbarte Arbeitszeit** für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.“

Diese Regelung ist am 12. Juni 2019 in Kraft getreten. Die entsprechende Arbeitsrechtsregelung liegt diesem Rundschreiben anbei (**Anlage 2**).

## **Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – Anlage 6**

Vom 12. Juni 2019

### **§ 1**

#### **Änderung des BAT-KF – Anlage 6**

Der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte – Kirche Fassung (TV-Ärzte-KF) – Anlage 6 zum BAT-KF, der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 13. Dezember 2017 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 6 wird wie folgt geändert:

1. Absatz 8 wird gestrichen.

2. Absatz 9 wird wie folgt gefasst:

*„(9) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 5 Absatz 1) oder über die mit Teilzeitbeschäftigten vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.“*

3. Die Absätze 9 bis 11 werden Absätze 8 bis 10.

### **§ 2**

#### **Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 12. Juni 2019 in Kraft.

Dortmund, den 12. Juni 2019

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische**

**Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende