



## Dienstgeberbrief Nr. 1/2017

vom 27. März 2017

Herausgegeben vom  
**Leitungsausschuss der Dienstgeber-**  
**seite der Arbeitsrechtlichen Kommissi-**  
**on des DCV e. V.:**

Norbert Altmann, Johannes Brumm,  
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,  
Ingo Morell, Werner Negwer und Lioba  
Ziegele

Redaktion und Kontakt:  
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite**  
**der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg  
Telefon (07 61) 200-792, Fax -790  
Alte Mainzer Gasse 10, 60311 Frankfurt  
Telefon (069) 2982-542  
E-Mail: [info@caritas-dienstgeber.de](mailto:info@caritas-dienstgeber.de)

Internet: [www.caritas-dienstgeber.de](http://www.caritas-dienstgeber.de)

### Inhalt

#### Position

zur Personalbemessung in Krankenhäusern  
KKVD, AcU und Dienstgeberseite der AK S. 2

#### Aktuelles aus der Arbeit der AK

Dienstgeberseite konstituiert sich  
1. Mitgliederversammlung 2017 S. 3

Bericht über die Sitzung der Bundes-  
kommission am 23.03.2017 S. 4

Tarifeinigung im TV-L  
Auswirkungen auf Anlage 21a zu den AVR S. 5

Zentral-KODA: Mitarbeiterseite will Ende  
sachgrundloser Befristung erzwingen S. 6

#### Aus anderen Tarifbereichen

Innovative Regelungen und Modelle  
Abschluss Tarifrunde 2016 bei der Bahn S. 7

DRK-Abschluss Notfallsanitäter S. 8

#### Aktuelles aus der Rechtsprechung

BAG-Urteil zu Umkleidezeiten S. 9

BAG: Schichtzulage und Leistungsprämien  
beim Mindestlohn – was ist zu berück-  
sichtigen? S. 10

#### In eigener Sache

Die neuen Faktenblätter Vergütung sind da S. 11

## Finanzierung für Mindestbesetzung und Personalbemessung in Krankenhäusern sichern

Gibt es in Deutschlands Krankenhäusern zu wenige Pflegepersonen? Gibt es gar einen Pflegenotstand? In der Debatte gibt es eine Vielzahl von Forderungen. Die Gewerkschaft Ver.di ist von einer tariflichen Lösung überzeugt.

Allein in den letzten Tagen ist zu dem „Tarifvertrag (TV) Entlastung“ eine Menge passiert und mit den Landtagswahlen im Saarland wird es nicht zu Ende sein. Daher kommt es darauf an, dass unsere Einrichtungen mit einer Sprache sprechen. AcU, KKVD und die Dienstgeberseite der Caritas stimmen sich eng ab. Gemeinsame Position ist, dass eine tarifliche Regelung zur Mindestbesetzung den Problemen nicht gerecht wird. Vielmehr ist die Frage der Refinanzierung zu klären und eine kluge Personalbemessung zu finden. Dies sind jedoch keine Fragen, die in Tarifaufeinandersetzungen geklärt werden können.

Ansprechpartner für dieses Thema ist deshalb die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG). Ihre Aufgabe ist es, gemeinsam mit dem Gesetzgeber im Bund und mit den Kostenträgern nach Lösungen zu suchen. Aktionen einzelner Einrichtungen führen nicht zum Erfolg!

### Hintergrund

Im Februar 2013 startete Ver.di eine neue Initiative zur Stärkung der Pflege. Durch eine Erhebung zur Personalausstattung in 200 Krankenhäusern, darunter auch katholische Einrichtungen, wurde festgestellt, wie viel Personal in Kliniken fehlt. Die bekannt gegebene Zahl in Höhe von 162.000 (davon 70.000 aus dem Pflegesektor) ist deshalb wohl eher ein politischer Wert. Zwei Jahre später machten Krankenhäuser und Ver.di gemeinsam auf die vermeintliche Unterbesetzung in der Krankenpflege aufmerksam – 162 Krankenhäuser verteilt über ganz Deutschland traten für die vermeintlich 162.000 fehlenden Pflegekräfte ein.

Etwa zur gleichen Zeit erarbeitete Ver.di gemeinsam mit der Charité einen Tarifvertrag

„Gesundheit und Demografie“. Inhalt dieses Tarifs sind Besetzungsvorgaben zur besseren Personalausstattung in der Pflege. Daher wird dieser Tarif auch gerne „TV Entlastung“ genannt.

Angespornt von diesem Erfolg griffen weitere Landesverbände von Ver.di das Thema auf. So formulierte der Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland im Sommer 2016 für die saarländischen Krankenhäuser, dass man einen Entlastungstarifvertrag anstrebe. In der Folge wurden sog. Tarifberater in den Kliniken, darunter auch katholische Einrichtungen, angeworben. Es gab Aktionstage und schließlich wurden alle Krankenhäuser – auch die konfessionellen – aufgefordert, Verhandlungen zu einem Entlastungstarifvertrag aufzunehmen. Die katholischen Krankenhäuser reagierten durch ein mit AcU, KKVD, Geschäftsstelle der Dienstgeberseite und Diözesan-Caritasverband Trier abgestimmtes Schreiben, das auf die Selbstständigkeit des Dritten Weges hinwies und, dass die tariflichen Themen in dort geschaffenen Gremien verhandelt werden.

### Wahlkampfthema Personalbedarf in der Pflege

In der letzten Woche hat Ver.di nun für eine Reihe von Krankenhäusern im Saarland zu Warnstreiks aufgerufen, darunter auch in zwei katholischen Krankenhäusern. Dazu kam es jedoch nicht, weil die Landesregierung wenige Tage vor der Landtagswahl intervenierte und gemeinsam mit den Krankenhäusern Gespräche anbot. Die katholischen Krankenhäuser betonen, dass es ihnen bei den Gesprächen nicht um Tarifverhandlungen geht.

Das Thema ist also auch in der Politik angekommen. Bereits im Herbst 2016 forderte die Gesundheits- und Familienministerin des Saarlands, Frau Monika Bachmann, 1.000 zusätzliche Stellen in der Pflege für das Saarland und machte dies zu ihrem Wahlkampfthema. Zu Beginn dieses Jahres rief sie ihre Länderkollegen sowie die Bundesregierung dazu auf, Mindeststandards in der Pflege zu schaffen.

## Expertenkommission legt Ergebnis vor

Aktuell legte Bundesgesundheitsminister Gröhe gemeinsam mit den Koalitionsfraktionen und den Ländern die Schlussfolgerungen aus den Beratungen der Expertenkommission „Pflegepersonal im Krankenhaus“ vor. Demnach soll es künftig Personaluntergrenzen – also Mindeststandards – in pflegesensitiven Bereichen geben. Konkret benannt werden die Intensivstationen und der Nachtdienst. Wer die Mindeststandards unterschreitet, soll öffentlich benannt werden und mit wirtschaftlichen Sanktionen belegt werden. Bis Mitte 2018 soll die Selbstverwaltung aus Krankenhäusern und Krankenkassen eine Vereinbarung treffen, die ab 2019 wirksam wird. Kommt es zu keiner Vereinbarung, wird das BMG ersatzweise eine Regelung treffen.

Erste Reaktionen hierzu fallen sehr unterschiedlich aus. So äußern sich die christlichen Krankenhäuser – wie auch die DKG – eher kritisch. Zwar können Mindestbesetzungen in Intensivbereichen eine Orientierung sein. Sie helfen aber nicht, wenn schon jetzt durch den Fachkräftemangel offene Stellen nicht besetzt werden können. Die DKG geht noch darüber hinaus und bemängelt, dass Personalbedarf nicht schematisch darstellbar sei, Erkrankungen und Alter der Patienten, der Personalmix und die bauliche Situation seien zu verschieden.

AK.mas, Pflegeverbände und Gewerkschaften begrüßen die Vereinbarung. Sie geht ihnen allerdings nicht weit genug. Der Marburger Bund merkt an, dass für die Ärzte mindestens Vergleichbares zu schaffen sei.

Leitungsausschuss der  
Dienstgeberseite der AK

Arbeitsgemeinschaft caritativer  
Unternehmen (AcU)

Katholischer Krankenhausver-  
band Deutschland (KKVD)

## Viel Kontinuität beim Neustart: Dienstgeberseite der AK konstituiert sich

Am 16.02.2017 kamen Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberseite zur ersten Mitgliederversammlung in der neuen Amtsperiode zusammen. Die Mitglieder wählten den (alten und) neuen Leitungsausschuss mit Norbert Altmann, Johannes Brumm, Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach, Ingo Morell, Werner Negwer und Lioba Ziegele.

Drei weitere Sitze der Dienstgeberseite wurden auf Bundesebene zur Herstellung der Parität besetzt, die im Zuge der Besetzung dreier Vertreter des Marburger Bundes auf Dienstnehmerseite erforderlich ist, gemäß § 6 Abs. 5 AK-Ordnung in Verbindung mit § 6 der Wahlordnung für die Vertreter der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK). Auf diese sogenannten Ausgleichssitze gewählt wurden Joachim

Finklenburg, Klaus Brokamp und Martin Riegraf. Zudem wählten die Mitglieder den Budgetausschuss sowie die dienstgeberseitigen Vertreter für die Zentrale Kommission und deren Arbeitsrechtsausschuss (ARA). Hier wurden Norbert Altmann, Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach, Ingo Morell, Werner Negwer, Jan-Wout Vrieze und Lioba Ziegele gewählt.

Auf die AK-Vertreter wartet in der neuen Amtsperiode bereits viel Arbeit, daher setzten die Mitglieder auf Vorschlag des Leitungsausschusses verschiedene interne Arbeitsgruppen ein.

Christian Bischoff



Leitungsausschuss wiedergewählt: Johannes Brumm, Ingo Morell, Hans-Josef Haasbach, Norbert Altmann, Lioba Ziegele, Andreas Franken und Werner Negwer (v.l.n.r.)

## **Bericht über die konstituierende Sitzung der Bundeskommission am 23.03.2017**

Die konstituierende Sitzung der Bundeskommission (BK) in dieser Amtsperiode enthielt ein Novum: Durch die seit 01.01.2017 gültige Ordnung sind erstmals Vertreter von Gewerkschaften mit am Tisch und werden an den Verhandlungen im Dritten Weg der Caritas zukünftig beteiligt sein.

Im Mittelpunkt der Sitzung standen noch immer die neue Entgeltordnung und die Beschlüsse des Jahres 2016. Die Arbeit der Kommission geht in der neuen Amtsperiode nahtlos mit dem noch immer offenen Punkt der Überarbeitung / Überleitung der Mitarbeitenden in den Anlagen 2f. zu den AVR weiter. Hier galt es die weitere Vorgehensweise zu vereinbaren und an die Überlegungen der letzten Jahre anzuknüpfen - gleichzeitig aber auch die Chance zu nutzen, sich in diesem Zusammenhang die Struktur der AVR anzusehen.

### **Pflegezulage in der ambulanten Pflege bleibt**

Außerdem gab es noch einen redaktionell korrigierenden Beschluss: Durch die Texte des Dezemberbeschlusses entfiel – nicht

gewollt – die Pflegezulage in der ambulanten Pflege, weshalb Änderungen des Anhangs D und des Anhangs E zur Anlage 32 zu den AVR erforderlich waren. Mit diesem Beschluss konnte der caritasspezifische alte Rechtszustand in der neuen Entgeltordnung auch ab 01.01.2017 erhalten bleiben.

### **AK.mas lehnt Tarifierung des Notfallsanitäters in den AVR derzeit ab**

Ebenfalls stand das Ergebnis des Ausschusses Anlage 2b zu den AVR (Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/Krankentransport) auf der Tagesordnung der Bundeskommission. Hier sollte eine befristete Lösung bis zum Zeitpunkt der Überleitung der Anlagen 2ff. zu den AVR in die neue Entgeltordnung erarbeitet werden, um das Notfallsanitätärgesetz (NotSanG) auch in den AVR umzusetzen. Der Vorschlag des Ausschusses sah eine Ergänzung der Tarifierung für Mitarbeitende und Führungskräfte sowie eine Zulagenregelung für diesen Bereich vor. Mit dieser Regelung hätten sehr viele Mitarbeitende – insbesondere Notfallsanitäter – im Rettungsdienst/Krankentransport ab 01.04.2017 mehr Entgelt erhalten können. Die Dienstgeberseite wird weiterhin

mit viel Engagement die notwendige Tarifierung in den AVR vorantreiben und hofft, dass es in der Juni-Sitzung zu einem BK-Beschluss kommen wird.

### **Kompetenzübertragung an RK NRW verlängert**

Last but not least wurde die Kompetenzübertragung zur Regelung der Dienstverhältnisse mit Praktikanten in der Praxisorientierten Ausbildung zum Erzieher und zum Heilerziehungspfleger von der Bundeskommission auf die Regionalkommission (RK) Nordrhein-Westfalen verlängert.

Darüber hinaus wurden folgende Ausschüsse der Bundeskommission eingesetzt:

- Anlage 22 zu den AVR (Besondere Regelungen für Alltagsbegleiter
- Altersversorgung
- Weiterentwicklung der Anlage 21a zu den AVR (Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen)
- Rehabilitationseinrichtungen
- Ost-West-Angleichung
- Rettungsdienst

Die Beschlüsse werden baldmöglichst auf der Homepage der Dienstgeberseite unter [www.caritas-dienstgeber.de](http://www.caritas-dienstgeber.de) eingestellt.

Elke Gundel

### **Kurz notiert**

#### **Personelle Veränderungen in der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite**

Der gelernte Bankkaufmann und Diplom-Volkswirt **Holger Sahner** verstärkt ab sofort die Geschäftsstelle am Standort Freiburg. Mit seinem finanzwirtschaftlichen Schwerpunkt wird sich Holger Sahner neben Fragen der Bilanzanalyse gemeinsam mit Helge Krollmann insbesondere um die betriebliche Altersvorsorge kümmern und in Zusammenarbeit mit Dr. Pascal Krimmer die volkswirtschaftlichen Analysen und Tarifvergleiche weiterentwickeln. In den vergangenen 20 Jahren war er in verschiedenen leitenden Funktionen in der genossenschaftlichen FinanzGruppe tätig.

**Christiane Moser-Eggs** ist aus der Elternzeit zurück und wieder als Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Dienstgeberseite in Frankfurt tätig. Elternzeitvertreter Christian Bischoff bleibt der Geschäftsstelle erhalten und übernimmt weiterhin Aufgaben in der Kommunikation.

**Dr. Elisabeth Hartmeyer** wechselte von der Geschäftsstelle zum Caritasverband für die Diözese Rottenburg-Stuttgart. Seit Januar arbeitet sie dort als Juristin im Kompetenzzentrum Unternehmenspolitik/Tarifpolitik.

## **Tarifeinigung im TV-L verändert Vergütungstabellen für Anlage 21a zu den AVR**

Die Tarifparteien im öffentlichen Dienst der Länder haben am 17.02.2017 eine Einigung zum TV-L erzielt. Ursprünglich hatten die Gewerkschaften 6 Prozent Entgeltsteigerung für die Landesbeschäftigten gefordert. Herausgekommen sind 4,35 Prozent in zwei Schritten innerhalb von zwei Jahren.

Rückwirkend zum 01.01.2017 steigen die Entgelte um 2 Prozent, mindestens jedoch um 75 Euro. Der Mindestbetrag ist allerdings beschränkt auf die Entgeltgruppen EG 1 bis EG 9 Stufe 3 sowie die Stufe 1 der Entgelt-

gruppen EG 10, 11 und 12. Eine weitere Steigerung erfolgt zum 01.01.2018 um 2,35 Prozent. Die Garantiebeträge werden rückwirkend zum 01.01.2017 um 2,2 Prozent und ab 01.01.2018 um weitere 2,35 Prozent erhöht. Die Entgeltsteigerungen haben eine Laufzeit bis zum 31.12.2018.

Weiteres Verhandlungsergebnis ist die Einführung der Entgeltstufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab 01.01.2018, die zum 01.10.2018 noch einmal erhöht wird. Hiervon profitieren insbesondere wissenschaftliche

Angestellte und Lehrkräfte, die im Schnitt 150 Euro mehr Geld erhalten. Vor diesem Hintergrund hat nun auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) die seit 01.08.2015 gültige neue Entgeltordnung für Lehrkräfte (TV-EntgO-L) unterzeichnet. Diese wurde bereits in der Tarifrunde 2015 vom Beamtenbund (dbb) sowie der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vereinbart.

Die Entgeltsteigerungen gelten rückwirkend zum 01.01.2017 auch im Bereich der AVR. Die Anlage 21a zu den AVR verweist hinsichtlich des Tabellenentgeltes und der Höhe der Garantiebeträge auf die jeweils aktuell gültigen Werte des TV-L. Die neue Entgeltstufe 6 kommt hingegen nicht automatisch, da die Stufen der Entgelttabelle in § 4 der

Anlage 21a zu den AVR eigenständig geregelt sind.

In der neuen Amtsperiode wurde erneut ein Ausschuss eingesetzt, der sich mit Anlage 21a zu den AVR befasst. Die Erweiterung des Geltungsbereichs auf weitere Schulen im Gesundheits- und Sozialwesen konnte in der letzten Amtsperiode leider nicht zum Abschluss gebracht werden. Dieses Ziel wird jedoch von der Dienstgeberseite weiterverfolgt. Die Einführung der Entgeltstufe 6 im TV-L kann dabei helfen, die Mitarbeiterseite für die Erweiterung zu gewinnen.

Die Tarifeinigung zum TV-L finden Sie [hier](#)

Vanessa Falkenstein, Dr. Pascal Krimmer

Leider sind auf der Homepage der TdL noch keine aktuellen Vergütungstabellen verfügbar. Für die Anlage 21a zu den AVR ergibt sich ab 01.01.2017 folgende (vorläufige) Entgelttabelle:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
<b>E15</b>	4.297,75 €	4.765,07 €	4.941,07 €	5.566,18 €	6.039,56 €
<b>E14</b>	3.891,16 €	4.315,96 €	4.564,80 €	4.941,07 €	5.517,62 €
<b>E13</b>	3.587,71 €	3.982,18 €	4.194,60 €	4.607,28 €	5.177,75 €
<b>E12</b>	3.233,48 €	3.569,49 €	4.067,14 €	4.504,11 €	5.068,51 €
<b>E11</b>	3.128,79 €	3.442,05 €	3.690,86 €	4.067,14 €	4.613,36 €
<b>E10</b>	3.018,29 €	3.322,50 €	3.569,49 €	3.818,31 €	4.291,71 €

## Mitarbeiterseite der Zentral-KODA will sachgrundlose Befristung abschaffen

Die Mitarbeiterseite in der Zentral-KODA hat eine Regelung zum Ausschluss von sachgrundlosen Befristungen von Arbeitsverträgen beantragt. Sie kleidet dies in die Formulierung, dass die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit kirchlichen Rechtsträgern im Geltungsbereich der Grundordnung nur mit Sachgrund möglich sein soll, der zudem im Arbeitsvertrag anzugeben sei.

Die Mitarbeiterseite der Zentral-KODA beschreitet damit weiter den Weg, die bindende Regelungskompetenz der Zentral-KODA weitestgehend wahrzunehmen. Am 24.11.2016 war auf diese Art und Weise nach einem

Vermittlungsverfahren bereits ein Beschluss zum Dienstgeberwechsel im Bereich der Grundordnung zustande gekommen. Neben den Themen Ausfüllung von Öffnungsklauseln in staatlichen Gesetzen und der Fassung von Einbeziehungsabreden für die Loyalitätsobliegenheiten gemäß der Grundordnung, nennt die Zentral-KODA-Ordnung in § 3 Abs. 1 die Kompetenz für kirchenspezifische Regelungen für die Rechtsfolgen bei Dienstgeberwechsel, für Mehrfacharbeitsverhältnissen bei verschiedenen Dienstgebern, Regelungen für den kirchlichen Arbeitsschutz, insbesondere für den liturgischen

Dienst und eben für die Befristung von Arbeitsverhältnissen.

Der Antrag der Mitarbeiterseite reiht sich in die Forderungen ein, welche die Gewerkschaft Ver.di für den öffentlichen Dienst zum Verbot sachgrundloser Befristungen zur Verhinderung der in § 14 Abs. 2 und 2a TzBfG gegebenen Möglichkeiten erhebt, und die sie im Rahmen von Gesamtergebnissen von Tarifrunden nicht durchsetzt.

Im Bereich der AK wurde die Forderung, die Möglichkeiten der Befristung zu beschränken, bislang ebenfalls in entsprechende Anträge eingebracht. 2014 war diese Frage auch Bestandteil eines Vermittlungsverfahrens zur damaligen Tarifrunde. Im Rahmen eines Gesamtvorschlages hatte der Vermittlungsausschuss, maßgeblich inspiriert durch die beiden Vorsitzenden, eine Begrenzung sachgrundloser Befristungen auf ein Jahr vorgeschlagen. Dem war die Bundeskommission bei ihrem späteren Beschluss im Gesamtpaket aber ausdrücklich nicht gefolgt.

Im Bereich der verfassten Kirche wurde im Bistum Limburg 2016 eine Regelung in die AVO aufgenommen, nach der eine sachgrundlose Befristung grundsätzlich ausgeschlossen ist. Sie ist aber danach „zulässig, sofern ethische Gründe für eine sachgrundlose Befristung vorliegen, die in Abwägung mit den Prinzipien der katholischen Soziallehre eine sachgrundlose Befristung rechtfertigen.“

Diese Regelung ist bisher auch im Bereich der verfassten Kirche singular geblieben. Allerdings übernehmen im Bereich der verfassten Kirche KODAs die Regelungen des TVöD (Länder oder VKA) und damit auch dessen Sonderregelungen in § 30 zur Befristung im Tarifgebiet West.

Die Behandlung des Themas im Bereich des öffentlichen Dienstes, vor allem aber in der AK wie auch beim Bistum Limburg zeigen, dass die Fragestellung nicht losgelöst von der Beratung der allgemeinen tariflichen Fragen gesehen werden kann. Dies gilt vor dem Hintergrund, dass die Frage der notwendigen Flexibilität durch die Möglichkeit der Vereinbarung von Befristungen immer auch eine Kostenseite hat. Die sollte dann aber auch im Gesamtrahmen von Verhandlungen entschieden werden. Hierfür hat die Zentral-KODA aber keine bindende Zuständigkeit.

Verfahrensmäßig wird nun zunächst der Arbeitsrechtsausschuss (ARA) über den Antrag beraten. Sollte er nicht mit einer Dreiviertelmehrheit (das würde neben der Dienstgeberseite auch die Hälfte der Stimmen der Mitarbeiterseite erfordern) gegen die Überweisung an die Zentrale Kommission votieren, wird sich diese, voraussichtlich in der Sitzung am 15./16.11.2017, mit dem Antrag der Mitarbeiterseite befassen.

Helge Martin Krollmann

## **Tarifabschluss bei der Bahn – neue Regelungsideen umgesetzt**

Die komplexe Tarifrunde 2016 bei der Deutsche Bahn AG ist nach vielen Verhandlungsrunden und einer Schlichtung zu Ende gegangen. Im Ergebnis haben die Tarifvertragsparteien neben Lohnsteigerungen interessante Tarifregelungen ausgehandelt. Mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) vereinbarten die Arbeitgeber eine Regelung, die es Mitarbeitenden im Schichtdienst ermöglichen soll, Arbeit und Freizeit sicher zu planen. Nicht weniger innovativ ist ein neues Wahlmodell, das die Bahn bereits im Dezember 2016 mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) für 150.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgehan-

delt hatte und das nun auch im Abschluss mit der GDL gilt: Alle Mitarbeitenden können wählen, ob sie statt der zweiten Stufe der Entgelterhöhung mehr Urlaub oder eine kürzere Wochenarbeitszeit in Anspruch nehmen wollen.

### **Verbindliche Schichtplanung**

Es wurden tarifvertragliche Mindestregelungen zu Ruhetagen, Ruhezeiten und Schichtplanung festgelegt und zwar in Form von Fristen, bis wann der Mitarbeitende die Arbeitszeitplanung erfahren muss. Die Ankündigungsfristen werden in Betriebsvereinbarungen festgelegt. Es gelten dabei drei

Schritte einer Jahres-, Monats-, und Wochenplanung. So kennen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Jahr im Voraus ein Drittel ihrer freien Tage.

### **Entgelterhöhung und Wahlmodell**

Ab dem 01.04.2017 erhält das Zugpersonal 2,5 Prozent mehr Lohn und für die Zeit von Oktober 2016 bis März 2017 eine Einmalzahlung von 550 Euro. Im zweiten Schritt steigen die Löhne ab 01.01.2018 um weitere 2,6 Prozent. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann sich bis zum 30.06.2017 entscheiden, ob er oder sie statt der zweiten Gehaltserhöhung im Jahr 2018 sechs Tage mehr Urlaub erhalten oder die wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde reduzieren möch-

te. Die Vergütung von Auszubildenden steigt im Schnitt um rund 12 Prozent. Der Tarifvertrag läuft bis zum 30.09.2018.

### **Arbeitsforum und Modellprojekte**

Auf Vorschlag der Schlichter werden Regelungen wie Arbeitszeitvorschläge, auf die man sich nicht einigen konnte, in einzelnen Betrieben ausprobiert, um zu testen, wie sie sich in der Praxis tatsächlich auswirken. Das Forum tagt viermal im Jahr und wertet die Ergebnisse aus.

[Link zu weiteren Informationen auf der Homepage der Deutschen Bahn](#)

Christiane Moser-Eggs

## **Tarifeinigung beim Deutschen Roten Kreuz**

In der Tarifrunde 2016 zwischen dem Deutschen Roten Kreuz (DRK) und Ver.di ging es neben der Erhöhung der Tabellenentgelte – gefordert waren sechs Prozent für 12 Monate – unter anderem um die Übernahme der Entgeltordnung des TVöD für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die maximale Arbeitszeit im Rettungsdienst, höhere Zuschläge für Nacharbeit, eine Wechselschichtzulage für alle sowie um bezahlte Umkleidezeit.

Angesichts der Vielzahl an Forderungen gestalteten sich die Verhandlungen schwierig und ein erstes Ergebnis vom Juli 2016 wurde von einer Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder abgelehnt. Im Oktober 2016 wurde daher eine Schlichtung durchgeführt. Im Rahmen einer Mitgliederbefragung stimmte Ver.di dann im November 2016 der Schlichtungsempfehlung zu. Das Ergebnis fließt in den 43. Änderungsstarifvertrag zum Reformtarifvertrag des DRK ein und enthält im Einzelnen folgende Punkte:

### **Entgelterhöhungen**

Die Tabellenentgelte beim DRK werden zum 01.08.2016 um 2,4 Prozent sowie zum 01.03.2017 um weitere 2,35 Prozent erhöht. Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich entsprechend.

### **Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

Die Eingruppierungsregelungen aus der Entgeltordnung des TVöD für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst wird zum 01.08.2016 übernommen.

### **Reduzierung der Arbeitszeit im Rettungsdienst (Arbeitsbereitschaft)**

- ab 2017 auf durchschnittlich 47 Wochenstunden
- ab 2018 auf durchschnittlich 46 Wochenstunden
- ab 2019 auf durchschnittlich 45 Wochenstunden

### **Umkleidezeit, Wechselschichtzulage, Urlaub**

- Ab 01.01.2017 werden 14 Minuten Umkleidezeit pro Schicht als Arbeitszeit angerechnet.
- Ab 01.07.2018 wird die Wechselschichtzulage für alle Beschäftigten im Schichtdienst gezahlt.
- Der Urlaubsanspruch für unter zehnjährig Beschäftigte steigt ab 01.01.2017 von 25 auf 28 Arbeitstage und ab 01.01.2019 dann auf 29 Arbeitstage. Beschäftigte mit über 10 bzw. 15 Jahren Betriebszugehörigkeit erhalten weiterhin 29 bzw. 30 Arbeitstage.

## **Entfristung der DRK-Anlage 5**

Die „Sonderregelung für das Personal mit einfachsten rotkreuzspezifischen Tätigkeiten“ wird entfristet. Dort sind z. B. Fahrdienste des DRK außerhalb des Rettungsdienstes geregelt.

## **Eingruppierung von Notfallsanitätern**

Für Notfallsanitäter wird ab 01.07.2017 eine neue Entgeltgruppe 9c eingeführt. Die Tabellenentgelte dieser Entgeltgruppe liegen zwischen 2.776,96 Euro und 3.420,20 Euro. Die Höhergruppierung von Bestandsmitarbeitern in die neue Entgeltgruppe erfolgt stufengleich unter Mitnahme der bisherigen Stufenlaufzeit. Die neue Entgeltgruppe 9c gilt für Notfallsanitäter mit entsprechender Tätigkeit, Notfallsanitäter in der Tätigkeit als Rettungsassistenten sowie Leitstellendisponenten.

Die neue Eingruppierung der Notfallsanitäter ist im Rahmen der Schlichtung noch ergänzt worden und war maßgeblich für die Zustim-

mung der Gewerkschaft. Nicht durchsetzen konnte sich Ver.di mit der Forderung nach einem Nachtdienstzuschlag von 25 Prozent. Hier bleibt es weiterhin bei einem fixen Zuschlag von 1,50 Euro pro Stunde Nachtarbeit. Der Arbeitgeberseite ist es in der Schlichtung gelungen, die Entfristung der Anlage 5 durchzusetzen.

Der Tarifabschluss des DRK gilt laut Aussage der Tarifvertragsparteien für ca. 50.000 Beschäftigte des DRK. Insbesondere in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Hessen und dem Saarland wenden viele DRK-Einrichtungen den DRK-Reformtarifvertrag an. In Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und den neuen Bundesländern wird der Tarifvertrag hingegen kaum angewendet. Das Bayerische Rote Kreuz (BRK) hat einen eigenen Tarifvertrag.

Dr. Pascal Krimmer

## **BAG: Umkleidezeit ist Teil der geschuldeten und zu vergütenden Arbeitszeit**

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 26.10.2016, 5 AZR 168/16*

### **Sachverhalt**

Dem Kläger wurde von der Beklagten im Rahmen des ihr zustehenden Weisungsrechts abverlangt, eine bestimmte Arbeitskleidung zu tragen. Das Tragen der Arbeitskleidung stand in unmittelbarem Zusammenhang mit der eigentlichen Tätigkeit des Klägers. Nach den Vorgaben der Beklagten durfte er sie erst in den eigens dafür vorgesehenen Räumlichkeiten auf dem Betriebsgelände anlegen und musste sie dort ablegen.

### **Entscheidung**

Der Kläger hat für jeden Arbeitstag im streitgegenständlichen Zeitraum gemäß § 611 BGB Anspruch auf Vergütung der Zeit, die er unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit benötigte, um sich umzukleiden und die damit verbundenen Wege zwischen Ausgabestelle und zweiter Stempeluhr zurückzulegen. Der Kläger hat mit dem An- und Ablegen der Arbeitskleidung und dem Zurücklegen der damit verbundenen innerbetrieblichen Wege eine Arbeitsleistung er-

bracht, die als Teil der versprochenen Dienste vergütungspflichtig ist.

Zur Arbeit gehören auch das Umkleiden und Zurücklegen der hiermit verbundenen innerbetrieblichen Wege, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt, die im Betrieb an- und abgelegt werden muss, und er das Umkleiden nicht am Arbeitsplatz ermöglicht, sondern dafür eine vom Arbeitsplatz getrennte Umkleidestelle einrichtet. Der Arbeitnehmer trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass Umkleide- und Wegezeiten angefallen sind, vom Arbeitgeber veranlasst wurden und im geltend gemachten Umfang erforderlich waren.

Steht fest, dass Umkleide- und Wegezeiten auf Veranlassung des Arbeitgebers entstanden sind, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- oder Beweislast für den zeitlichen Umfang, in dem diese erforderlich waren, nicht in jeder Hinsicht genügen, darf das Gericht die erforderlichen Umkleide- und damit verbundenen Wegezeiten nach § 287 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 S. 1 und S. 2 ZPO schätzen.

## Bewertung

Die wesentlichen Punkte der Entscheidung sind nicht neu! Die Wertung der Umkleidezeit als Arbeitszeit in der oben beschriebenen Form und die Verteilung der Beweislast wurden bereits in der Vergangenheit durch das BAG so entschieden (siehe BAG 19.09.2012 – 5 AZR 678/11; BAG 16.05.2012 – 5 AZR 347/11). Neu ist allerdings die Möglichkeit

des Gerichts, die erforderlichen Umkleide- und Wegezeiten zu schätzen, wenn der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- und Beweislast nicht in jeder Hinsicht genügt.

[Das Urteil des BAG finden Sie hier](#)

Marc Riede

## Berücksichtigung von Schichtzulage und Leistungsprämien beim Mindestlohn

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 21.12.2016, 5 AZR 374/16*

### Sachverhalt

Die Klägerin klagt auf Erfüllung des Zahlungsanspruchs auf den gesetzlichen Mindestlohn. Bei durchschnittlich 182,5 Stunden im Monat müsse der monatliche Bruttogrundlohn 1.551,25 Euro betragen. Die Zulagen und Prämien seien dabei nicht zu berücksichtigen.

In den Monaten Januar bis Juli 2015 zahlte die Beklagte der Klägerin aber neben dem Bruttogrundgehalt von 1.280,00 Euro jeweils Wechselschichtzulagen von 243,75 Euro brutto, Funkprämien von 122,71 Euro brutto sowie zwei Leistungsprämien von 81,81 Euro brutto und 51,13 Euro brutto.

Der Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG ist ein gesetzlicher Anspruch, der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch tritt. § 3 MiLoG führt bei Unterschreiten des gesetzlichen Mindestlohns zu einem Differenzanspruch.

Bei der Auslegung des Mindestlohngesetzes ist die Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitnehmerentsenderecht zu beachten. Danach sind alle zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers Bestandteile des Mindestlohns. Vorrangiger Zweck des gesetzlichen Mindestlohns ist es, jedem Arbeitnehmer ein existenzsicherndes Monatseinkommen zu gewährleisten. Diesem Zweck vermag jede dem Arbeitnehmer verbleibende Vergütungszahlung des Arbeitgebers zu dienen, unabhängig davon, zu welcher Tageszeit, unter welchen Umständen oder in welcher Qualität die Arbeit erbracht wurde. Folglich fehlt von den im arbeitsver-

traglichen Austauschverhältnis zu erbringenden Entgeltzahlungen des Arbeitgebers nur solchen die Erfüllungswirkung, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen. Diese normzweck-orientierte Auslegung des Mindestlohnbegriffs erfüllt die vom EuGH geforderte Transparenz, denn sie erlaubt es auch ausländischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sich rechtssicher auf das deutsche Mindestlohnrecht einzustellen.

### Entscheidung

Danach sind die Mindestlohnansprüche der Klägerin in den Kalendermonaten Januar bis Juli 2015 erfüllt. Neben dem monatlichen Bruttogehalt kommt auch den vorbehaltlos und unwiderruflich in jedem Kalendermonat gezahlten Zulagen und Prämien Erfüllungswirkung zu.

### Bewertung

Das Urteil enthält eine hilfreiche Klarstellung, welche Zahlungen bei der Frage, ob der Mindestlohnanspruch erfüllt ist, zu berücksichtigen sind. Das Urteil schlägt auch den Bogen zur Rechtsprechung des EuGH. Danach sind alle zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers als Bestandteile des Mindestlohns zu berücksichtigen, die unabhängig von der Frage geleistet werden, zu welcher Tageszeit, unter welchen Umständen oder in welcher Qualität die Arbeit erbracht wurde.

[Das Urteil des BAG finden Sie hier](#)

Marc Riede

# Die neuen „Faktenblätter Vergütung“ sind da!




**WIRTSCHAFTSBLÄTTER**      STAND: JANUAR 2017



© Caritas, Wien/Foto: ...

## Erzieherin/Erzieher bei der Caritas

Die Caritas Österreich ist ein wichtiger Bestandteil des Berufs der Erzieherinnen/Erzieher bei der Caritas. Mit über 200.000 Kindern in über 10.000 Einrichtungen und über 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt die Caritas eine der größten und erfolgreichsten Arbeitgeberinnen und -geberinnen im Sozial- und Erziehungsbereich dar.

Erzieherinnen und -erzieher sind bei der Caritas in der Regel für die Betreuung von Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren zuständig. Ihre Tätigkeit umfasst die Betreuung, Erziehung und Förderung der Kinder.

Die Vergütung von Erzieherinnen und -erziehern bei der Caritas ist durch ein Tarifvertrag geregelt, der die Gehälter, Zulagen und andere Leistungen festlegt.



Die Vergütung von Erzieherinnen und -erziehern bei der Caritas ist durch ein Tarifvertrag geregelt, der die Gehälter, Zulagen und andere Leistungen festlegt.




**WIRTSCHAFTSBLÄTTER**      STAND: JANUAR 2017

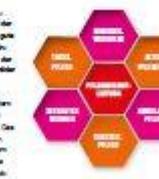


© Caritas, Wien/Foto: ...

## Pflegedienstleiter/in in der Altenpflege

Die Caritas Österreich ist ein wichtiger Bestandteil des Berufs der Pflegerinnen und -er in der Altenpflege. Mit über 200.000 Kindern in über 10.000 Einrichtungen und über 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt die Caritas eine der größten und erfolgreichsten Arbeitgeberinnen und -geberinnen im Sozial- und Erziehungsbereich dar.

Die Vergütung von Pflegerinnen und -ern bei der Caritas ist durch ein Tarifvertrag geregelt, der die Gehälter, Zulagen und andere Leistungen festlegt.



Die Vergütung von Pflegerinnen und -ern bei der Caritas ist durch ein Tarifvertrag geregelt, der die Gehälter, Zulagen und andere Leistungen festlegt.

**Neuaufgabe der „Faktenblätter Vergütung“** Zweiseitige Infoblätter über Verdienstmöglichkeiten von mittlerweile fünf Berufsgruppen bei der Caritas: Pflegedienstleiter/in und Pflegehelfer/in in der Altenpflege (beide neu), examinierte Fachkraft in der Altenpflege, Erzieher/in und Sozialpädagoge/in, Stand 1. Januar 2017 und gültig für alle Regionen außer Ost (in Arbeit). Träger und Einrichtungen der Caritas können die Faktenblätter online nutzen oder selbst Ausdrucke erstellen.

**pdf-Dateien zur Verwendung online und zum Druck finden Sie auf [www.caritas-dienstgeber.de](http://www.caritas-dienstgeber.de)**

Der Dienstgeberbrief wird von den Dienstgebervertreter(inne)n im Leitungsausschuss der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV weitergeführt, um insbesondere den Dienstgebern eine zeitnahe Information über aktuelle Geschehnisse in der AK zu geben. Aus diesem Anliegen resultiert, dass der Dienstgeberbrief kein zeitlich regelmäßiges Erscheinungsdatum hat, sondern nach Sitzungen der AK erscheint sowie im Bedarfsfall auch zwischen diesen Sitzungen mit Berichten aus den Gremien der AK oder aktuellen Beiträgen.

Für Anregungen, Diskussionsbeiträge aber auch Kritik sind wir nicht nur offen, sondern wünschen uns dies, da wir den Dienstgeberbrief als Kommunikationsmedium verstehen.

Die Redaktion