



Mitteilungen der Mitarbeiterseite in der
Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

Ausgabe Nr. 41

November 2011

Umstellung mit Anlaufproblemen

Seite 2/3

- Grundsätzliche Probleme

Elternzeit und Mutterschutz

Seite 4

- Anerkennung bei der Altersversorgung

DCV - Delegiertenversammlung

Seite 5

- AK Ordnung - Budget - Grundordnung

Tarifforderung MB

Seite 6

- Weitere Verhandlungen stehen an

Stand der Umsetzung Ost

Seite 6

- Kein Ende in Sicht

Nettolohntabelle nach Anlage 17

Seite 7

- Mitarbeiter in Altersteilzeit: Ansprüche sichern

Besitzstandsregelung für Kinder

Seite 8

- Neuberechnung nach Wehr- bzw. Zivildienst

**Vervielfältigung und weite Verbreitung
mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht**

Probleme bei der Überleitung in die Anlagen 30 bis 33 zu den AVR

Die Mitarbeiterseite der AK hat auf ihrer Internetseite www.akmas.de ein Forum eingerichtet, in dem Fragen rund um die Überleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diskutiert werden. Dort kann sich jede/r Interessierte anmelden und Beiträge einstellen. Die Diskussionen in diesem Forum zeigen, dass es viele grundsätzliche Probleme bei der Neuordnung in die Anlagen 30 bis 33 gibt.

Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Überleitung

Die MAV hat für jeden einzelnen Überleitungsvorgang ein Zustimmungsrecht. Denn die Überprüfung der Eingruppierung fällt unter § 35 Abs.1 Ziffer 1 der Mitarbeitervertretungsordnung. Da die Ausübung dieses Rechts an eine Wochenfrist ab vollständiger Information gebunden ist, sind viele MAVen überfordert und haben mit dem Dienstgeber eine Absprache getroffen, wonach Beanstandungen in Einzelfällen langfristig möglich sind. Insbesondere, wenn die Vergütung nach Umstellung niedriger ist als vorher, sollte man sich unverzüglich an die MAV wenden.

Hat die MAV zugestimmt, verweigert der Dienstgeber der MAV das Zustimmungsrecht oder ist die Frist ohne eine entsprechende Vereinbarung bereits abgelaufen, hat das auf die Ansprüche des Einzelnen keinen Einfluss. Alle Ansprüche können noch rückwirkend für 6 Monate (§ 23 Allgemeiner Teil der AVR) geltend gemacht werden. Nach schriftlicher Geltendmachung beträgt die gesetzliche Verjährung 3 Jahre.

Richtige Eingruppierung vor Überleitung neuen Anlagen 30 bis 33

Die Überleitung kann nur dann korrekt sein, wenn die Eingruppierung in die Anlagen 2, 2a oder 2d vor der Umstellung richtig war. Wer schon im alten System falsch eingruppiert war, wird zwangsläufig falsch übergeleitet.

Daher sollte man sich -ausgehend von der ursprünglichen Eingruppierung- zunächst darum kümmern, ob die ursprüngliche Eingruppierung vor der Überleitung der Rechtslage entsprach und eine Korrektur notfalls gerichtlich oder über die Schlichtung (siehe unten) durchsetzen. Erst danach ist eine richtige Überleitung möglich.

Überleitung und richtige Eingruppierung im neuen System

Unabhängig von der Überleitung, die eine Wahrung des Besitzstandes durch feste Zuordnung zu einzelnen Entgeltgruppen der Anlagen 30 bis 33 vorsieht, ist anschließend und unabhängig davon die korrekte Eingruppierung im neuen System zu prüfen. Durch die Überleitung soll lediglich sichergestellt werden, dass der Mitarbeiter einer seiner früheren Vergütungsgruppe entsprechenden Entgeltgruppe zugeordnet wird. Das ist für Mitarbeiter in der Pflege, wo die Anlagen 31 und 32 keine neuen Tätigkeitsmerkmale enthalten, ohne praktische Relevanz.

Anders ist es aber in Anlage 30 und 33. Dort entsprechen die Tätigkeitsmerkmale teilweise nicht mehr denjenigen in den Anlagen 2 und 2 d.

In diesem Fall gilt: Erst ist die Überleitung durchzuführen, mit der der Mitarbeiter in der Entgeltgruppe landet, die ihm mindestens (Besitzstand) gewährt werden muss und zwar unabhängig davon, ob er deren Tätigkeitsmerkmale tatsächlich erfüllt. Nach der Überleitung bleibt es dem Mitarbeiter unbenommen, eine höhere Entgeltgruppe für sich zu beanspruchen, wenn er deren Tätigkeitsmerkmale erfüllt. Denn die Eingruppierungsautomatik:

„(b) Der Mitarbeiter ist in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht.“

in Anlage 1 Abschnitt I Absatz b ist nach der Regelung in den Anlagen 30 bis 33, dort jeweils § 1 Abs.2, (Geltungsbereich) nicht durch die neuen Anlagen außer Kraft gesetzt. Damit gilt sie auch im neuen System.

Baustelle Zusatzurlaub

In § 3 Abs.9 der Anlagen30 Anhang B, 31 Anhang E, 32 Anhang F und 33 Anhang D befindet sich derzeit die Regelung, dass der

„nach dem Kalenderjahr 2010 zu bemessene Zusatzurlaub ... auf den im Jahre 2011 zustehenden Zusatzurlaub angerechnet wird.“

Während nach altem Recht der Zusatzurlaub durch die Anzahl der geleisteten Nachtdienststunden vorgegeben war und erst im Folgejahr gewährt wurde, ist nach den neuen Anlagen zusätzlich eine Pauschale für Schicht- und Wechselschicht vorgesehen und die Fälligkeit des Anspruchs auf Zusatzurlaub in das laufende Jahr vorverlegt worden. Hinzu kommt, dass nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch die Zeit nächtlicher Bereitschaftsdienste bei der Bemessung des Zusatzurlaubs zu berücksichtigen ist.

Die bisherige Regelung wird diesen Veränderungen nicht gerecht. Die Arbeitsrechtliche Kommission berät zurzeit über eine Änderung des Textes, die die aktuelle Rechtsprechung einbezieht und verhindern soll, dass Ansprüche aus der Zeit vor der Umstellung verloren gehen. Mit einer Entscheidung ist leider erst in der Dezember-Sitzung zu rechnen.

Sonderprobleme

Die Region Mitte hat eine Anwendung der neuen Anlagen zum 1.4., die Region Nord zum 1.7.2011 beschlossen. Für die Region Ost liegt noch keine Entscheidung vor. Probleme ergeben sich daraus, dass der Beschluss der Bundeskommission grundsätzlich von einer Überleitung zum Jahresbeginn (so in den übrigen Regionen Ba-Wü, Bayern und NRW) ausgeht und viele Regelungen darauf zugeschnitten sind.

Wege zum Recht

Wer mit seiner persönlichen Überleitung nicht einverstanden ist und konkrete Anhaltspunkte für Fehler findet, sollte zunächst seine Mitarbeitervertretung kontaktieren und nach Klärung der Rechtslage diese ggf. zur Intervention gegenüber dem Dienstgeber auffordern. Danach oder statt dessen kann jeder Mitarbeiter nach § 22 des Allgemeinen Teils der AVR auch unmittelbar die Schlichtungsstelle bei Diözesan-Caritasverband seines Bistums anrufen und um Klärung ersuchen. Wer sich im Recht wähnt kann sich letztlich -ggf. über eine anwaltliche Beratung - auch per Klage an das zuständige Arbeitsgericht wenden.



Cartoon: Arnold Fuchs



Elternzeit und Altersversorgung

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Versorgung der Mitarbeiter für Alter und Invalidität zu veranlassen. Das ist die zusätzliche Altersversorgung gem. Abschnitt XIII der Anlage 1 i.V.m. Anlage 8 zu den AVR.

Was passiert nun während der Elternzeit?

Während der Elternzeit ohne Teilzeittätigkeit ruht das Dienstverhältnis. Eine tatsächliche Beschäftigung findet also nicht statt. Für den Bereich der **gesetzlichen Rentenversicherung** gilt, dass während der Elternzeit grundsätzlich keine Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung abzuführen sind; anders nur, wenn eine beitragspflichtige Teilzeittätigkeit ausgeübt wird. Für jedes ab dem 01.01.1992 geborene Kind werden drei Jahre Kindererziehungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt. Für Kinder, die vor 1992 geboren wurden, wird ein Jahr angerechnet. Ferner kann die Erziehung eines Kindes bis zum 10. Lebensjahr als Kinderberücksichtigungszeit für die Rentenversicherung angerechnet werden.

Bei Fragen kontaktieren Sie bitte rechtzeitig ihren zuständigen Rentenversicherungsträger!

Was gilt für die Elternzeit bzw. die Zeit des Mutterschutzes bei der zusätzlichen Altersversorgung?

Während einer Elternzeit ist der/die Mitarbeiter/in weiterhin über den Dienstgeber pflichtversichert. Während dieser Zeit werden jedoch vom Dienstgeber keine Beiträge zur Altersvorsorge entrichtet. Der Grund dafür ist, dass der/die Mitarbeiter/in keine Vergütung bezieht. Die **Kirchliche Zusatzversorgungskasse (KZVK)** verfährt für die beantragte Elternzeit wie folgt: Sie zahlt pro Kind bis zu 36 Monate (= Höchstgrenze pro Kind) eine sogenannte soziale Komponente. Unter dieser „sozialen Komponente“ versteht die KZVK Versorgungspunkte, die den Pflichtversicherten aus sozialen Aspekten gutgeschrieben werden, ohne dafür eine Arbeitsleistung erbracht zu haben. Dazu zählen unter anderem die zusätzlichen Punkte, die während einer beantragten Elternzeit oder des Mutterschutzes gutgeschrieben werden.

Für jeden vollen Kalendermonat einer Elternzeit nach § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) unterstellt die KZVK ein fiktives Entgelt von 500 €. Daraus werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte errechnet. Voraussetzung hierfür ist, dass Elternzeit beantragt wurde und das Dienstverhältnis ruht. Arbeitet der/die Mitarbeiter/in während der Elternzeit wieder beim bisherigen Dienstgeber, entfällt das fiktive Entgelt. Dann errechnen sich die Versorgungspunkte aus dem tatsächlich erzielten Einkommen. Dies gilt auch, wenn das Entgelt unter 500 € liegt – also auch bei geringfügiger Beschäftigung.

Die Zeiten des Mutterschutzes nach § 6 Abs. 1 MuSchG, d.h. die Zeiten des Mutterschutzes nach der Geburt eines Kindes werden den Elternzeiten gleichgestellt!

Im Falle von Sonderzuwendungen und Nachzahlungen - z. B. für geleistete Überstunden - in der Elternzeit gilt für die KZVK: Das Ruhen des Dienstverhältnisses wird dadurch nicht unterbrochen. Für die Kalendermonate in der Elternzeit, in denen Arbeitsentgelt nachgezahlt oder eine Sonderzuwendung (z.B. die Jahressonderzahlung) geleistet wird, erfolgt zum einen die Gutschrift von Versorgungspunkten als soziale Komponente. Zum anderen erfolgt zusätzlich die Gutschrift von Versorgungspunkten aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt.

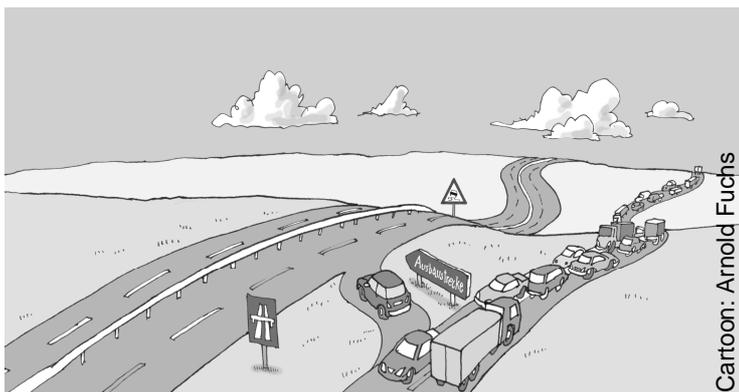
4

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Kasse für die zusätzliche Altersversorgung! Nehmen Sie bitte bereits im Vorfeld des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit Kontakt mit der zuständigen Versorgungskasse auf!

Caritas baut Dritten Weg weiter aus

Reform der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) abgeschlossen

Bei ihrer 11. Versammlung Ende Oktober in Würzburg verdoppelten die Delegierten des Deutschen Caritasverbandes die Freistellung für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission (Bund und Region) und schlossen damit die Reform der AK-Ordnung ab. Mit Beginn der neuen Amtszeit am 1. Januar 2013 werden für beide Seiten der AK je eine Mitgliederversammlung und ein siebenköpfiger Lenkungsausschuss als Organe in der Ordnung verankert sein, zusätzlich pro Seite eine eigene Geschäftsstelle mit zusätzlichem Fachpersonal sowie ein selbst zu verantwortetes Sachkostenbudget. Abgelehnt haben die Delegierten den Antrag der Caritasdirektoren aus den neuen Bundesländern zur kompletten tariflichen Verselbständigung der Regionalkommission Ost. Verdeutlicht wurde in der Ordnung jedoch, dass für Kompetenzverlagerungen von der Bundes- auf die Regionalebene oder umgekehrt jeweils die Hälfte der Stimmen plus eine der betroffenen Kommissionen ausreichen.



Nachdem der Vorstand des Deutschen Caritasverbandes beim Prognos-Institut eine Studie über den Arbeitsumfang der AK in Auftrag gegeben hatte, lagen erstmalig wissenschaftlich erhobene Daten über den Umfang der Tätigkeit der AK-Mitglieder vor. Aus ihnen hatte die Novellierungs-Arbeitsgruppe einen Beschlussvorschlag zur künftigen Freistellungsregelung für die AK-Mitglieder formuliert: ein Regionalmitglied wird zu 30 Prozent eines vollbeschäftigten Mitarbeiters, ein Bundeskommissionsmitglied mit zusätzlich 20 Prozent und ein Mitglied des Lenkungsausschusses mit weiteren 25 Prozent freigestellt. Diesen Kompromiss trug die Mehrheit der Delegierten nach kurzer Diskussion mit.

Budget verabschiedet

Damit diese neue Ordnung umgesetzt werden kann, beschlossen die Delegierten das vom DCV-Vorstand vorgelegte Budget der AK für die Jahre 2012 bis 2016. Die erhöhten Freistellungskontingente müssen ab 1.1.13 finanziert werden. Der Aufwuchs der Geschäftsstellen und des Fachpersonals soll schrittweise erfolgen und erst im letzten Jahr der nächsten Amtsperiode, also im Jahr 2016, abgeschlossen sein. 2014 will die Delegiertenversammlung Zwischenbilanz ziehen und das Budget eventuell veränderten Bedingungen anpassen.

Die Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts ist Verbandspflicht

Bereits zu Beginn der Delegiertenversammlung wies Caritaspräsident Prälat Dr. Peter Nher eindringlich darauf hin, dass die Übernahme der novellierten Grundordnung der Bischöfe für den kirchlichen Dienst, also das Fundament für das kircheneigene Arbeitsrecht, von allen Trägern und Einrichtungen der Caritas zu übernehmen ist. Eine Mitgliedschaft im Deutschen Caritasverband und seinen Gliederungen ohne Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts ist nicht möglich. Dieses verpflichtet die Träger, die Ergebnisse paritätisch besetzter Kommissionen, in der Regel die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) der AK den einzelnen Arbeitsverträgen zu Grunde zu legen, die jeweilige diözesane Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) anzuwenden und bei Konflikten den dafür vorgesehenen kirchlichen Rechtsweg einzuhalten.



Die kommunalen Arbeitgeber (VKA) ignorieren die Forderungen des Marburger Bundes

Die Beschlusskommission (BK) der Arbeitsrechtlichen Kommission hatte durch Beschluss im Oktober 2010 die Übernahme des Tarifwerkes TV-Ärzte / VKA des Marburger Bundes eingeführt. Für die Ärztinnen und Ärzte war darüber hinaus durch die BK de facto eine dynamische Tarifautomatik bis Ende 2012 durch Übernahme des Ergebnisses der diesjährigen Verhandlungen zwischen MB und kommunalen Arbeitgebern (VKA) vereinbart worden.

Die Tarifverhandlungen zwischen dem **Marburger Bund und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA)** für die rund 45.000 Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern betreffen den Zeitraum ab **1. September 2011**, da die Kündigung der Entgelttabelle, der Stufenlaufzeiten in der Entgeltgruppe I sowie bestimmter Bereitschaftsdienstregelungen vertragsgemäß zum 31. August 2011 erfolgt war.

In den bisherigen Verhandlungen wurde deutlich, dass seitens der VKA bisher keine Bereitschaft besteht, die Forderungen des Marburger Bundes in die Tat umzusetzen.

Für den Marburger Bund liegen die Schwerpunkte auf folgenden Verhandlungsthemen:

Strukturelle Veränderungen in der Tabelle und lineare Erhöhung

- Hinzufügung einer **sechsten Stufe** (ab dem 6. Jahr) in der Entgeltgruppe I.
- Tabellenerhöhung um linear 6,0 Prozent.

Erhöhung der Bereitschaftsdienstvergütung

- spürbare Erhöhung der Bereitschaftsdienstvergütungen, um die Arbeit zu ungünstigen Zeiten, insbesondere nachts, angemessen zu honorieren.

Begrenzung auf vier Bereitschaftsdienste pro Monat

- grundsätzliche Limitierung der ärztlichen Bereitschaftsdienste auf maximal vier Bereitschaftsdienste pro Monat (Ausnahmen werden zugestanden), da die momentane Last von vielen Ärztinnen und Ärzten kaum mehr zu tragen ist.

Familienfreundliche Dienstplangestaltung

- planbare Arbeitszeiten und zeitliche Vorfestlegung für Bereitschaftsdienste im Dienstplan: Mindestens einen vollen Kalendermonat im Voraus soll im Dienstplan ausgewiesen sein, wann eine Ärztin/ein Arzt zum Bereitschaftsdienst eingeteilt ist.

Die Tarifverhandlungen sollen am 21./22. November 2011 fortgesetzt werden.

Umsetzung Tarif in der RK Ost

Region Ost im erweiterten Vermittlungsverfahren

Am 21. Oktober 2010 erfolgten die Beschlüsse der Bundeskommission zum Systemwechsel und den Vergütungssteigerungen für die Jahre 2010 und 2011. Seitdem warten die Beschäftigten der Region Ost auf die Umsetzung. Und wie in der Vergütungsrunde zuvor zeigte sich die RK Ost nicht fähig, einen Konsens herzustellen. Erneut musste die Vermittlung angerufen werden.

Auch 22 Jahre nach dem Fall der Berliner Mauer ist eine Angleichung an das Vergütungsniveau der übrigen fünf Regionen nicht in Sicht, bleiben diskriminierende Bestandteile wie der §2a im Allgemeinen Teil in den AVR Caritas und die anachronistische Sonderregelung Berlin bestehen. Und nun drohen im erweiterten Vermittlungsverfahren noch weitere Rückschläge.

Nachdem in der Delegiertenversammlung des DCV im Oktober 2011 ein Antrag der sechs Caritas-Direktoren der Region Ost auf Übertragung sämtlicher Kompetenzen auf die RK Ost gescheitert ist, versuchen nun die beiden Vorsitzenden und die Dienstgeberseite im Vermittlungsausschuss, die in der AK-Ordnung vorgesehenen Grenzen der Kompetenz zu überschreiten. Eingriffe in die Besitzstände, den Umstellungsmechanismus und in die Eingruppierungsregelungen des Bundesbeschlusses sind vorgesehen. Erstmals soll es nun auch zu einer Absenkung im Tarifgebiet West der RK Ost kommen. Mehr dazu auf www.akmas.de. Den Beschäftigten in Bereich der RK Ost droht eine weitere Verschlechterung ihrer Situation durch die Zwangsschlichtung.

Irgendwelche Initiativen der Dienstgeber Ost zur Verbesserung der Refinanzierungssituation sind nicht in Sicht. Es ist immer noch leichter, in die Taschen der Beschäftigten zu greifen. Die Abstimmung über dieses Verhalten wird sicher mit den Füßen erfolgen. Die Zahl offener Stellen wird weiter zunehmen. Nur weiter so!

Mehr Geld in der Altersteilzeit nach Anlage 17 zu den AVR?

Nach § 5 Abs.3 der Anlage 17 zu den AVR (Altersteilzeit bis Beginn Dezember 2009) sind die in der Altersteilzeit zu zahlenden Bezüge auf mindestens 83 % des Nettobetrags des bisherigen Arbeitsentgelts aufzustocken. Zur Vereinfachung der Berechnung wurde (wie auch im Tarifvertrag Altersteilzeit des Öffentlichen Dienstes) auf die Rechtsverordnung nach § 15 Abs.1 Nr.1 des Altersteilzeitgesetzes verwiesen.

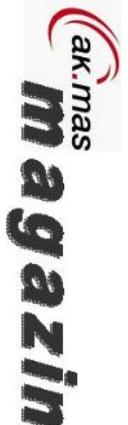
Bei Inkrafttreten dieser Regelung im Tarifvertrag im Jahre 1998 gingen die Tarifvertragsparteien noch von einer jährlichen Anpassung der Werte der sogenannten „Mindest-Nettolohn-Tabelle“ aus. Das änderte sich 2004. Die gesetzliche Pflicht zur jährlichen Anpassung entfiel. So wurde die Tabelle letztmals mit Wirkung zum 1.1.2008 aktualisiert und blieb danach unverändert. Das zuständige Bundesministerium rechtfertigte diese Rechtsänderung mit Hinweis auf die nur geringfügigen Veränderungen und die angeblich geringe Zahl von etwa „1000 Altfällen“.

In der Praxis hat das die Konsequenz, dass alle seither eingetretenen Steuerentlastungen in der Höhe des Mindestnettolohns nicht mehr berücksichtigt werden konnten, betroffene Mitarbeiter daher tendenziell ein vergleichsweise geringeres Altersteilzeitentgelt bekommen. Das könnte man gegenüber den nicht in Altersteilzeit befindlichen Mitarbeitern als Ungleichbehandlung auffassen.

Dagegen haben sich inzwischen mehrere Betroffene über eine Klage zur Wehr gesetzt. Ihre rechtliche Argumentation: Bei Abschluss des Tarifvertrages sind die Parteien von einer jährlichen Anpassung ausgegangen. Wenn diese jetzt nicht mehr stattfindet, ergibt sich eine Regelungslücke, die durch entsprechende Anpassung der Werte in der Mindest-Nettolohn-Tabelle durch die Gerichte zu schließen ist. Die Gegenansicht: Es gibt keine Regelungslücke. Hätten die Tarifvertragsparteien eine dynamische Anpassung gewollt, wäre der Tarifvertrag nach der Gesetzesänderung entsprechend angepasst, also die Bezugnahme auf die Rechtsverordnung geändert worden.

Die Rechtsprechung ist nicht einheitlich. Selbst das Landesarbeitsgericht Berlin/Brandenburg ist in zwei gleichgelagerten Verfahren zu unterschiedlichen Entscheidungen gekommen. Unter den Aktenzeichen 9 AZR 452/11 und 9 AZR 431/11 sind beim Bundesarbeitsgericht inzwischen Revisionen anhängig. Die höchstrichterliche Entscheidung ist abzuwarten.

Unser Rat: Im Hinblick auf eine mögliche Verjährung von Ansprüchen sollten Mitarbeiter, die sich in einer Altersteilzeit nach Anlage 17 befinden, den Dienstgeber vorsorglich unter Hinweis auf die zu erwartende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Korrektur der Höhe des Altersteilzeitentgelts schriftlich auffordern



Besitzstand für Kinder, die zum Zeitpunkt der Überleitung Wehr-/Zivildienst geleistet haben:

Anspruch auf Neuberechnung

Bei der Überleitung in die neuen Anlagen 30 – 33 in den AVR werden bei der Besitzstands-berechnung für die Mitarbeitenden nur die Kinder berücksichtigt, die zum Umstel-lungszeitpunkt auch im Kindergeldbezug sind (und somit einen Anspruch auf Kinderzu-lage haben).

Besteht für Kinder aus unterschiedlichsten Gründen zum Zeitpunkt der Besitzstands-berechnung kein Anspruch auf Kindergeldbezug, wird eine Kinderzulage auch nicht im Besitzstand berücksichtigt.

Nach AVR gibt es auch keine Neuberechnung des Besitzstandes, wenn zu einem spä-teren Zeitpunkt für diese Kinder wieder Kindergeld bezogen wird.

Leider war es nicht gelungen, das Wiederaufleben der Kinderkomponente bei dieser Fallkonstellation in die Überleitungsbestimmungen hineinzuverhandeln.

Für Mitarbeitende, deren Kinder zum Umstellungszeitraum Wehr- oder Zivildienst ge-leistet haben, möchten wir aber auf ein bislang nicht bekanntes Urteil des Bundesar-beitsgerichts hinweisen.

Mit seinem Urteil vom 22.04.2010 (6 AZR 966/08) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Zusammenhang mit der Überleitung des BAT in den TV-L klargestellt:

Regelungen zur stichtagsbezogenen Berechnung des Vergleichsentgeltes verstoßen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG i. V. m. Art. 6 GG, sofern sie eine Neuberechnung des Vergleichsentgeltes für Eltern oder Elternteile, deren Kinder zum Überleitungszeitpunkt Grundwehr- oder Zivildienst leisteten, nach Beendigung des Grundwehr- oder Zivildienstes verwehren.

Daher ist die Besitzstandszulage auch nach Überleitung in die Anlagen 30 – 33 AVR neu zu berechnen, wenn die Kindergeldberechtigung nach Ende des Grundwehr- oder Zivildienstes wieder auflebt.

Damit ist für eine große Gruppe der Mitarbeitenden diese Benachteiligung bei der Be-sitzstandsregelung durch BAG-Rechtsprechung beendet.

Die Mitarbeiter müssen jedoch diesen Anspruch individuell einfordern.

Anmerkung:

In dem Urteil ging es konkret um eine Alleinerziehende. Der Anspruch ist aber nicht nur auf Alleinerziehende beschränkt, sondern nach dem Urteil des BAG für alle Eltern-teile gegeben, deren Kinder Wehr- oder Zivildienst geleistet haben.