



**Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



Dienstgeberbrief Nr. 5/2017

vom 11. Dezember 2017

Herausgegeben vom
**Leitungsausschuss
der Dienstgeberseite der Arbeitsrecht-
lichen Kommission 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
Münchener Str. 7, 60329 Frankfurt
Telefon (0761) 200-7951
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der Arbeit der AK

Bericht über die Sitzung der Bundeskommission
am 07.12.2017 S. 2

Aus anderen Tarifbereichen

Anstehende Tarifrunden im Jahr 2018 S. 3

Grundsatzvereinbarung zum Tarifeinheitsgesetz zwi-
schen Marburger Bund und ver.di S. 3

Aktuelles aus der Rechtsprechung

EuGH-Urteil: Wöchentliche Ruhezeit innerhalb des
Siebentagezeitraums S. 4

BAG-Urteil: Dynamische Weitergeltung von kirchli-
chen Arbeitsvertragsrichtlinien S. 5

BAG-Urteil: Aufstockungsverlangen eines teilzeitbe-
schäftigten Arbeitnehmers S. 6

LAG-Urteil: Verstoß gegen Loyalitätsobliegenheit S. 7

Terminhinweis

Caritas Unternehmenstagung 2018 S. 8

Bericht über die Sitzung der Bundeskommission am 07.12.2017

Die letzte Sitzung der Bundeskommission der AK dieses Jahres hatte zwar eine kurze Tagesordnung, die jedoch von grundsätzlicher Bedeutung war. Die Kürze kann sicherlich damit begründet werden, dass die beidseitigen Gespräche für eine Weiterentwicklung der Anlage 2 zu den AVR – anders als geplant – in diesem Jahr nicht mehr begonnen haben.

Zur Entscheidung standen das Ergebnis aus dem Ausschuss Altersversorgung zum Antrag der Regionalkommission (RK) Baden-Württemberg auf Kompetenzübertragung zur Regelung der betrieblichen Altersversorgung sowie die besondere Beitragsregelung Ost in der VersO-B der Anlage 8 zu den AVR.

Hier wird zur Ersetzung der bisherigen Übergangsregelung zur Anwendung der VersO-B im Bereich der neuen Bundesländer zum 01.04.2018 der § 9 der VersO-B in Anlage 8 zu den AVR neu gefasst. Der Beschluss wird baldmöglichst auf der Homepage der Dienstgeberseite (www.caritas-dienstgeber.de) eingestellt.

Grundsätzlich wurde es in Zusammenhang mit dem Antrag auf Kompetenzübertragung zur Zusatzversorgung für Wachstumsbereiche auf die RK Baden-Württemberg. Nach Anhörung von Sachverständigen im Ausschuss Altersversorgung wurde kein regionaler Regelungsbedarf

gesehen und der Antrag von der Bundeskommission entsprechend abgelehnt. „Den Interessen des Bistums an der Begrenzung der Haftung durch eine Vermeidung von zusätzlichen Garantielasten ... kann auch im bestehenden Rahmen der AVR ... Rechnung getragen werden.“ ... Zudem wird „wegen der über die einzelne Region hinausreichenden Konkurrenzsituation zu anderen Trägern der Caritas, die die zusätzliche Altersversorgung auch weiterhin ... durchführen müssen, das Risiko einer Wettbewerbsverzerrung innerhalb der Caritas“ gesehen. Die Beratung über die Stellung und Regelung der kirchlichen Zusatzversorgung kann und muss auf der Ebene der Bundeskommission erfolgen, so beide Seiten in einer Protokollerklärung übereinstimmend.

Darüber hinaus sind beide Seiten über eine Ordnung für die AVR-Schlichtungsstellen im Gespräch geblieben. Obwohl die Dienstgeberseite hier keine Regelungskompetenz bei der AK, sondern diese vielmehr bei der Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes e.V. verankert sieht, wurde ein Ausschuss eingesetzt, um genau diese und andere Fragen konstruktiv zu überprüfen.

Elke Gundel

Verhandlungen in anderen Branchen: Anstehende Tarifrunden im Jahr 2018

Nächstes Jahr steht nicht nur für die Bereiche der AVR eine Tarifrunde an. Im Folgenden soll daher ein kurzer Überblick über anstehende Tarifrunden und – sofern bereits bekannt – die Forderungen der jeweiligen Gewerkschaft, gegeben werden.

Metall- und Elektroindustrie

Bereits begonnen haben die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie. Die Forderungen der IG-Metall sind bekannt: Sechs Prozent mehr Lohn sowie eine Wahloption bei der Arbeitszeit. Diese Wahloption wurde unter dem Schlagwort „28-Stunden-Woche“ in den Medien bereits heftig diskutiert. Konkret fordert die IG-Metall, dass Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit für maximal 24 Monate ohne Begründung auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren. Die Rückkehr auf die frühere Arbeitszeit soll automatisch erfolgen. Außerdem soll der Ein-

kommensverlust aufgrund der geringeren Arbeitszeit zumindest teilweise durch einen Zuschuss des Arbeitgebers kompensiert werden.

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall lehnt diese Forderungen ab. Die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie haben Auswirkungen für insgesamt fast 3,5 Millionen Beschäftigte und haben am 15.11.2017 begonnen. Die Friedenspflicht in der Metall- und Elektroindustrie endet am 31.12.2017.

Öffentlicher Dienst Bund und Gemeinden

Eine weitere große Tarifrunde steht für die rund 2,5 Millionen Beschäftigten im Öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder an. Hier laufen die derzeitigen Vereinbarungen über die Höhe der Vergütung zum 28.02.2018 aus. Die Forderungen von ver.di für die Tarifrunde 2018 werden am 08.02.2018 von der Bundestarif-

kommission beschlossen. Diskutiert werden von der Bundestarifkommission folgende Themen:

- Tabellenerhöhungen im Gesamtvolumen von 6 Prozent mit einer sozialen Komponente
- Überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütung
- Angleichung der Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost der VKA
- Erhöhung des Zusatzurlaubs für Wechsel- schicht- und Schichtarbeit auf 9 bzw. 6 Tage
- Anhebung des Urlaubs für Azubis und Praktikantinnen und Praktikanten auf 30 Tage
- Kostenloses Nahverkehrsticket

Öffentlicher Dienst Länder

Im öffentlichen Dienst der Länder findet die nächste Tarifrunde für die gut 900.000 Beschäftigten erst im Jahr 2019 statt. Für das Jahr 2018 ist bereits in der letzten Tarifrunde Anfang 2017 eine lineare Steigerung der Entgelte in Höhe von 2,35 Prozent vereinbart worden. Diese Erhöhung wird zum 01.01.2018 wirksam. Ebenfalls zum 01.01.2018 wird für die Entgeltgruppen 9 bis 15 eine 6. Stufe in der Entgelttabelle eingeführt. Die Einführung erfolgt in zwei Schritten und führt bei

Beschäftigten in der bisherigen Endstufe 5 nach fünf Beschäftigungsjahren zu weiteren Entgeltsteigerungen in Höhe von insgesamt 3 Prozent.

Sonstige Bereiche

In der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie und der chemischen Industrie laufen die Vergütungstarifverträge in vielen Regionen – insbesondere den alten Bundesländern – aus. Im Hotel- und Gaststättengewerbe können die Vergütungstarifverträge in Bayern und Nordrhein-Westfalen gekündigt werden.

Insgesamt sind in diesen beiden Branchen gut 700.000 Menschen beschäftigt. Außerdem laufen im Jahr 2018 auch einige große Firmentarifverträge aus, so dass es z. B. bei der Deutschen Post AG, der Volkswagen AG, der Deutschen Telekom AG sowie der Deutschen Bahn AG zu Tarifverhandlungen kommen kann. Hiervon sind fast 440.000 Beschäftigte betroffen.

Es bleibt abzuwarten, wie die Tarifrunden ausgehen werden und welche Themen in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas diskutiert werden.

Dr. Pascal Krimmer

Grundsatzeinigung zum Tarifeinheitsgesetz zwischen Marburger Bund und ver.di

Marburger Bund und ver.di haben am 01.12.2017 eine Vereinbarung zum Umgang mit den Auswirkungen des Tarifeinheitsgesetzes unterzeichnet. Konkret betrifft dies die Tarifkollisionsregelung des § 4a Tarifvertragsgesetz (TVG). Diese sieht vor, dass in einem Betrieb nur der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft zur Anwendung kommt und derjenige der Minderheitsgewerkschaft verdrängt wird. Das Bundesverfassungsgericht hatte mit Urteil vom 11.07.2017 - 1 BvR 1571/15 entschieden, dass die Kollisionsregel tarifdispositiv ist und daher durch die Tarifvertragsparteien abbedungen werden kann.

Marburger Bund und ver.di einigten sich nun darauf, den Ausschluss der Verdrängungswirkung stets als Tarifforderung gegenüber den Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden zu erheben und zur Voraussetzung eines Tarifabschlusses zu machen. Zudem verpflichten sie sich, keinen Antrag zur Feststellung der gewerkschaftlichen Mehrheit im Betrieb zu stellen. Auch

die Arbeitgeber sollen in den jeweiligen Tarifverhandlungen dazu verpflichtet werden, dies zu unterlassen.

Die Einigung wurde zwischenzeitlich schon umgesetzt: Die Verhandlungskommissionen der BG Kliniken (Klinikverbund der gesetzlichen Unfallversicherung) und des Marburger Bundes haben sich am 05.12.2017 darauf geeinigt, dass die Rechtsfolgen aus § 4a TVG nicht eintreten und ein Antrag auf Feststellung der Mehrheitsverhältnisses im Betrieb nicht gestellt wird. Volle Gültigkeit erlangt die Übereinkunft, sobald mit ver.di gleichlautende Vereinbarungen getroffen worden sind.

Die gemeinsame Presseerklärung von Marburger Bund und ver.di finden Sie [hier](#).

Die gemeinsame Presseerklärung von BG Kliniken und Marburger Bund finden Sie [hier](#).

Vanessa Falkenstein

Wöchentliche Ruhezeit kann an einem beliebigen Tag innerhalb des Sieben-Tage-Zeitraums gewährt werden

Europäischer Gerichtshof (EuGH) Urteil vom 09.11.2017 – C-306/16

Einführung

Nach Art. 2 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 EG ist jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren. Im vorgelegten Vorabentscheidungsersuchen eines portugiesischen Berufungsgerichts hatte nun der EuGH zu entscheiden, ob die Mindestruhezeit spätestens an dem Tag gewährt werden muss, der auf einen Zeitraum von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen folgt.

Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer des Ausgangsverfahrens arbeitete in einem Casino in Portugal. Das Casino war mit Ausnahme des 24. Dezembers täglich geöffnet. In den Jahren 2008 und 2009 arbeitete der Kläger manchmal an sieben aufeinanderfolgenden Tagen. Ab 2010 änderte der beklagte Casinobetreiber die Arbeitszeitorganisation, so dass die Beschäftigten an nicht mehr als sechs aufeinanderfolgenden Tagen arbeiteten. Als das Arbeitsverhältnis im März 2014 infolge einer Massenentlassung endete, machte der Kläger einen Entschädigungsanspruch geltend. Er vertrat die Ansicht, dass ihm die Pflichtruhetage nicht gewährt worden seien und ihm deshalb eine entsprechende Vergütung für die geleisteten Überstunden zustehe.

Entscheidung

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 09.11.2017 entschieden, dass die wöchentliche Ruhezeit nicht zwingend spätestens nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen gewährt werden muss. Sie kann vielmehr an einem beliebigen Tag innerhalb jedes Siebentageszeitraums erfolgen. Das bedeutet im Ergebnis, dass die Ruhezeit innerhalb einer Zeitspanne von zwei Wochen auch direkt auf den Beginn des ersten Siebentageszeitraums und auf das Ende des zweiten Siebentageszeitraumes gelegt werden kann. Damit ist es theoretisch möglich, bis zu zwölf Tage am Stück zu arbeiten.

Der Europäische Gerichtshof begründet seine Entscheidung im Wesentlichen damit, dass weder nach Wortlaut noch nach der Systematik der Richtlinie ein fester Zeitpunkt für die wöchentliche Ruhezeit erforderlich ist. Die in der Vorschrift

enthaltene Wendung „pro Siebentageszeitraum“ legt keinen Zeitpunkt fest, sondern ist vielmehr als Bezugszeitraum zu verstehen. Dadurch wird bestimmt, dass die wöchentliche Ruhezeit während eines Siebentageszeitraums unabhängig vom konkreten Zeitpunkt zu gewähren ist.

Im Übrigen sind nach Sinn und Zweck der Richtlinie Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer wirksam zu schützen. Aus diesem Grund müssen dem Arbeitnehmer zwar angemessene Ruhezeiten zur Verfügung stehen, für die Umsetzung lässt die Richtlinie den Mitgliedsstaaten aber eine gewisse Flexibilität. Nach Art. 16 Richtlinie 2003/88 ist es den Mitgliedsstaaten erlaubt, einen „Bezugszeitraum“ von bis zu 14 Tagen für die Gewährung der wöchentlichen Ruhezeit festzulegen.

Anders als der Mitgliedsstaat Portugal hat Deutschland von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Im deutschen Arbeitszeitrecht wird durch das in § 9 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelte Verbot der Sonntagsarbeit ein Ruhetag pro Woche bewirkt. Insbesondere für Not- und Rettungsdienste, Krankenhäuser und andere Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen sind allerdings Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit in § 10 ArbZG vorgesehen. Die Ausnahmen werden durch § 11 Abs. 3 ArbZG auf das europarechtlich zulässige Maß beschränkt, indem zwingend die Gewährung eines Ersatzruhetages innerhalb von zwei Wochen vorgeschrieben wird.

Fazit

Das Urteil ist zu begrüßen, da es Rechtssicherheit im Hinblick auf die Gewährung der Ruhezeiten schafft. Diese können grundsätzlich im Vorhinein gewährt werden und müssen nicht direkt im Anschluss an die Sonntagsarbeit gegeben werden. Die AVR sehen für regelmäßige Sonntagsarbeit vor, dass innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage gewährt werden (§ 3 Abs. 3 Anlage 31). Da die Ruhezeit auf den Anfang des Zwei-Wochen-Zeitraums gelegt werden kann, ist es möglich, zwölf Tage am Stück zu arbeiten. Die Regelung steht somit im Einklang mit den Vorgaben der Arbeitszeit-Richtlinie.

Das Urteil des EuGH finden Sie [hier](#).

Petra Gieffers

Dynamische Weitergeltung von kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien erfordert keinen kirchlichen Betriebserber

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 23.11.2017 – 6 AZR 683/16

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), die im sogenannten Dritten Weg der Kirchen festgelegt werden, gelten im Unterschied zu Tarifverträgen nicht unmittelbar und zwingend. Vielmehr bedarf es einer einzelvertraglichen Bezugnahme auf die AVR, damit diese im Arbeitsverhältnis Geltung beanspruchen. Damit bei einer Änderung der AVR durch Beschluss der zuständigen Kommission die Arbeitsverträge nicht jedes Mal entsprechend angepasst werden müssen, ist die Bezugnahme grundsätzlich dynamisch ausgestaltet. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob eine solche dynamische Bezugnahme Klausel fortwirkt, wenn das Arbeitsverhältnis in Folge eines Betriebsübergangs nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) auf einen weltlichen Arbeitgeber übergeht.

Unterschiedliche zweitinstanzliche Entscheidungen

Die Landesarbeitsgerichte haben bisher höchst unterschiedlich zu dieser Frage entschieden.¹ Gegen eine dynamische Fortgeltung der AVR wird vorgebracht, dass der Geltungsbereich der AVR sich ausdrücklich nur auf kirchliche Arbeitgeber beziehe, die dynamische Weitergeltung daher die Kirchlichkeit des Arbeitgebers voraussetze. Zudem beruhen das Verfahren des Dritten Weges und damit auch die AVR auf einer christlichen Weltanschauung, die von einem weltlichen Arbeitgeber nicht nachvollzogen werden könne.

Richtig ist, dass durch die dynamische Bezugnahme die Funktionalität des Dritten Weges mangels normativer Geltung der AVR überhaupt erst ermöglicht wird. Allerdings ist fraglich, ob dieser Zweck einer dynamischen Fortgeltung entgegensteht. Schließlich kommt es im Rahmen der Auslegung einzelvertraglicher Bezugnahme Klauseln in erster Linie auf den Willen der Ver-

tragsparteien an, § 133, 157 BGB. Ohne weitere Anhaltspunkte kann nicht davon ausgegangen werden, dass diese eine Entdynamisierung der AVR im Falle eines Betriebsübergangs auf einen weltlichen Erwerber gewollt haben.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Mit der vorliegenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist die Frage der dynamischen Fortgeltung nun höchstrichterlich geklärt. Wird im Arbeitsvertrag auf die AVR in der „jeweils geltenden Fassung“ verwiesen, ist auch ein weltlicher Betriebserber verpflichtet, Änderungen der AVR wie z. B. Entgelterhöhungen im Arbeitsverhältnis nachzuvollziehen. Die dynamische Geltung der AVR hängt somit nicht von der Kirchlichkeit des Betriebserber ab. Da die Entscheidung bislang nur als Pressemitteilung vorliegt, sind die Entscheidungsgründe noch nicht bekannt.

Fazit

Die Musterdienstverträge des Deutschen Caritasverbandes nehmen die AVR „in ihrer jeweils geltenden Fassung“ in Bezug und enthalten damit eine schlichte Bezugnahme Klausel, wie sie auch dem BAG zur Entscheidung vorlag. Das Urteil ist daher auf die AVR Caritas übertragbar. Wird eine Caritaseinrichtung im Wege des Betriebsübergangs auf einen weltlichen Rechtsträger übertragen, bleibt die dynamische Fortgeltung der AVR bestehen.

Die Pressemitteilung finden Sie [hier](#).

Vanessa Falkenstein

¹ Gegen eine dynamische Weitergeltung: LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 15.12.2016 - 5 Sa 167/15; LAG Sachsen, Urteil v. 26.02.2016 - 2 Sa 499/15; LAG Sachsen, Urteil v. 16.08.2016 - 3 Sa 606/15. Für eine dynamische Weitergeltung: LAG Hamm, Urteil v. 23.07.2015 - 8 Sa 1756/14; LAG Sachsen, Urteil v. 17.03.2016 - 6 Sa 631/15.

Aufstockungsverlangen eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

*Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom
18.07.2017 – 9 AZR 259/16*

Sachverhalt

Die Beklagte beschäftigt die Klägerin als Krankenschwester. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung. Der Beschäftigungsumfang steigerte sich sukzessiv von 2006 bis 2010 von 25 auf 75 Prozent. Dann erfolgte wegen einer Erkrankung eine Reduzierung auf 50 Prozent. Im Februar 2015 bekundete die Klägerin gegenüber der Beklagten ihr Interesse an einer Vollzeitstelle. Zum 01.04.2015 stellte die Beklagte fünf examinierte Krankenschwestern und Krankenpfleger in Vollzeit ein, ohne die Klägerin vorab über freie Stellen informiert zu haben.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen.

Die allgemeinen in § 9 TzBfG genannten Anspruchsvoraussetzungen liegen zwar vor. Der Beklagten ist jedoch die Erfüllung des etwaig bestehenden Anspruchs der Klägerin aus § 9 TzBfG aufgrund der Besetzung der freien Stellen zum 01.04.2015 unmöglich geworden mit der Folge, dass der Anspruch ausgeschlossen ist (§ 275 Abs. 1 BGB).

Die Beschäftigung der Klägerin nach dem erstinstanzlichen Urteil erfolgte auch nicht auf einem „freien Arbeitsplatz“ i. S. d. § 9 TzBfG. Die Beklagte richtete die Stelle, auf der sie die Klägerin im genannten Zeitraum beschäftigte, unter Überschreitung des Stellenplans eigens zum Zwecke der Prozessbeschäftigung ein.

Für einen Anspruch gem. § 1a Abs. 1 Unterabs.4 der Anlage 5 zu den AVR liegen die Voraussetzungen im Streitfall nicht vor. Die Klägerin hat weder zu einem früheren Zeitpunkt in einem Vollzeitarbeitsverhältnis gestanden hat, noch wurde mit ihr auf ihren Wunsch hin eine nicht befristete Teilzeitvereinbarung geschlossen.

Darüber hinaus ist auch § 1a Abs. 1 Unterabs.4 der Anlage 5 zu den AVR dahin gehend auszulegen, dass der Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeit haben kann, wenn ein freier Arbeitsplatz zu besetzen ist

Fazit

Berücksichtigt ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, trotz dessen Eignung nicht bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes, geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit gemäß § 275 Abs. 1 BGB unter, sobald der Arbeitgeber den Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt. Ausschlaggebender Betrachtungszeitpunkt ist der Schluss der mündlichen Verhandlung.

Es ist jedoch zu beachten, dass wenn der Arbeitgeber den Untergang des Anspruchs des Arbeitnehmers zu vertreten hat, dieser Anspruch auf Schadensersatz in Geld hat. Aus AVR Sicht ist es noch wichtig, dass trotz unterschiedlichem Wortlaut der § 1a Abs. 1 Unterabs.4 der Anlage 5 hinsichtlich des „Vollarbeitsplatzes“ genauso ausgelegt wird wie § 9 TzBfG (freier Arbeitsplatz).

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts finden Sie [hier](#).

Marc Riede

Noch immer kein Ende: LAG Düsseldorf holt Auskunft der deutschen Bischöfe wegen Entlassung eines Kirchenmusikers vor 20 Jahren ein

Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf, Urteil vom 16.10.2017 – 12 Sa 757/17

Sachverhalt

Der Rechtsstreits erstreckt sich nun schon über einen Zeitraum von 20 Jahren. Der Kläger war bei einer katholischen Kirchengemeinde als Kirchenmusiker beschäftigt. Die Gemeinde kündigte das Arbeitsverhältnis. Hintergrund war die Trennung des Klägers von seiner Ehefrau und die Eingehung einer neuen Partnerschaft, aus der ein Kind hervorging.

Vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht obsiegte der Kläger mit seiner Kündigungsschutzklage. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hob das Urteil des LAG Düsseldorf auf. Nach erneuter Verhandlung wies das Landesarbeitsgericht die Klage ab. Die Aufnahme einer neuen Beziehung sei eine persönliche sittliche Verfehlung im Sinne der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Als Organist und Chorleiter habe er eine große Nähe zum Verkündigungsauftrag der katholischen Kirche gehabt. Die hiergegen erhobene Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers wurde vom BAG als unzulässig verworfen. Die Verfassungsbeschwerde des Klägers nahm das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung an.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) stellte dann einen Verstoß gegen Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), der das Privat- und Familienleben schützt, fest. Die Nähe des Klägers zum Verkündigungsauftrag sei aber nicht ausreichend geprüft und die im Spiel befindlichen konkurrierenden Rechte und Interessen seien nicht ausreichend abgewogen worden. Wegen der unzureichenden Interessenabwägung, des Verlusts an Chancen und des immateriellen Schadens hat der EGMR dem Kläger eine von der Bundesrepublik Deutschland zu zahlende Entschädigung zugesprochen.

Die vom Kläger erhobene Restitutionsklage wurde vom LAG Düsseldorf und vom BAG als unzulässig verworfen. Der in das deutsche Recht eingeführte Wiederaufnahmegrund der vom EGMR festgestellten Konventionsverletzung war auf das Verfahren des Klägers zeitlich noch nicht anwendbar. Rechtsmittel dagegen blieben erfolglos.

Entscheidung

In dem vorliegenden Verfahren macht der Kläger nun die ihm aufgrund der Kündigung entgangene Vergütung als Schadenersatz geltend.

Das LaG Düsseldorf hat sich nun dafür entschieden, zunächst eine Stellungnahme des Kommissariats der Deutschen Bischöfe einzuholen zur Frage, ob es im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung gegenüber dem Kläger für den katholischen Arbeitgeber unvertretbar war, in der Aufnahme einer neuen dauerhaften sexuellen Beziehung durch den nach katholischem Recht verheirateten Kläger, aus der ein Kind hervorging, eine kirchenrechtliche Verfehlung zu sehen, die auf der Grundlage der im o.g. Zeitraum geltenden GrO, eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigten konnte? Hierbei soll auch ausgeführt werden, ob es unvertretbar war, für den Kläger als Organisten und Chorleiter eine große Nähe zum Verkündigungsauftrag der Kirche anzunehmen, an den gesteigerte Loyalitätspflichten anzulegen sind.

Stellte sich heraus, dass die Kirchengemeinde in unvertretbarer Weise in der vorgenannten Konstellation nach kirchenrechtlichen Maßstäben einen nicht gegebenen Kündigungsgrund angenommen hat, käme nach Auffassung des Gerichts die Durchbrechung der Rechtskraft der bisherigen Entscheidungen in Betracht.

Grund für die Anfrage ist, dass aufgrund des Selbstbestimmungsrechts der katholischen Kirche die staatlichen Gerichte Zweifeln über den Inhalt der Maßstäbe der verfassten Kirche durch Rückfragen bei den zuständigen Kirchenbehörden zu begegnen haben. Dies ist vorliegend der Fall.

Diese Vorgehensweise des LAG ist zu begrüßen, da damit zum einen grundsätzlich der Sonderstatus der Kirchen, der die Entlassung von Angestellten aus sittlich-moralischen Gründen erlaubt, bestätigt wird, zum anderen wird damit anerkannt, dass Arbeitsgerichte das "kirchliche Selbstverständnis" nur eingeschränkt überprüfen dürfen und die Auslegung, ob Grenzen überschritten oder noch eingehalten wurden, ebenfalls der Kirche obliegen.

Die Pressemitteilung des LAG finden Sie [hier](#).

Marc Riede

Einladung zur Caritas Unternehmenstagung 2018

Ab sofort können sich Interessenten für die Caritas Unternehmenstagung 2018 anmelden. Diese findet am 1./2. März 2018 im Kongress- und Kulturzentrum Fulda statt – direkt am Hauptbahnhof, so dass die Wege kurz sind.

Mit der diesjährigen Einladung zur 11. Tagung gehen wir neue Wege. Unverändert ist die Zielsetzung der Tagung: Wir möchten mit Ihnen als Unternehmensverantwortlichen der Caritas ins Gespräch kommen und Ihnen Impulse für Ihre strategische Positionierung geben.

Neu ist dieses Jahr das Format: Wenig Plenum und viel Austausch, so lautet nun das Motto. Der neue Marktplatz für Innovationen soll Ihnen möglichst viele Impulse geben.

„Diversity als Innovationstreiber in der Caritas“ stellt den thematischen Schwerpunkt dar, der mittels Keynotes aus Wissenschaft und Unternehmen den Dialog mit der Praxis und vier Diskussionsforen entfalten wird. Es gibt reichlich Gelegenheit zum fachlichen und kollegialen Austausch.

Den Einladungsflyer mit weiteren Infos und den Online-Anmeldebogen finden Sie [hier](#).

Die Tagungsorganisation liegt bei der Fortbildungsakademie des Deutschen Caritasverbandes.

Christopher Bangert, Referat Sozialwirtschaft, Deutscher Caritasverband e.V.



© Michael Hirschka / pixelio.de

Advent

*Es treibt der Wind im Winterwalde
die Flockenherde wie ein Hirt
und manche Tanne ahnt wie balde
sie fromm und lichterheilig wird.
Und lauscht hinaus: den weißen Wegen
streckt sie die Zweige hin – bereit
und wehrt dem Wind und wächst entgegen
der einen Nacht der Herrlichkeit.*

(Rainer Maria Rilke)

Liebe Leserinnen und Leser,

*wir wünschen Ihnen einen besinnlichen Advent, ein frohes Weihnachtsfest
und einen guten Start ins neue Jahr*

Ihre

Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der AK

Der Dienstgeberbrief wird von den Dienstgebervorteilern 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