



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



Dienstgeberbrief Nr. 2/2019

vom 8. März 2019

Herausgegeben vom
**Leitungsausschuss
der Dienstgeberseite der Arbeitsrecht-
lichen Kommission des DCV e. V.:**
Norbert Altmann, Johannes Brumm,
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,
Tabea Kölbel, Ingo Morell und Werner
Negwer

Redaktion und Kontakt:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Telefon (07 61) 200-792, Fax -790
Münchener Straße 7, 60329 Frankfurt
Telefon (0761) 200-7955
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der Arbeit der AK

- Sitzung der Bundeskommission am 07.03.2019 S. 2
Forderungen der Mitarbeiterseite zur Ärztevergütung S. 2

Aktuelles aus anderen Tarifbereichen

- Tarifabschluss im öffentlichen Dienst der Länder S. 3

Aktuelles aus der Rechtsprechung

- BAG: Vergütung von Reisezeiten ins Ausland S. 4
BAG: „Chefarzt“-Fall – Konfessionsdifferenzierte
Behandlung von Mitarbeitern grundsätzlich möglich S. 5
BAG: Fall „Egenberger“ – Künftig höherer Begrün-
dungsaufwand bei Religionszugehörigkeit als berufli-
che Anforderung S. 6
BAG: Arbeitserzieher als Gruppenleiter in Werkstät-
ten für behinderte Menschen: Tätigkeit nicht teilbar S. 8
LAG Baden-Württemberg: Urlaubsansprüche in der
Zeit einer Freistellungsphase aufgrund einer Wert-
guthabenvereinbarung S. 9

- Kurz notiert / in eigener Sache** S. 7

Sitzung der Bundeskommission am 07.03.2019

Mit Beginn der Fastenzeit kam die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (BK) zu ihrer ersten Sitzung im Jahr 2019 zusammen. Zunächst wurde über eine Korrektur des Tarifbeschlusses entschieden. Seit 01.01.2019 sind Betreuungskräfte in der ambulanten Pflege mit Tätigkeiten zur Unterstützung im Alltag in Angeboten nach § 45a SGB in Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 zu den AVR einzugruppieren. Ergänzend hierzu wurde nun geregelt, dass der Anspruch auf Kinderlage für diejenigen Betreuungskräfte erhalten bleibt, die bereits am 31.12.2018 einen Anspruch auf diese hatten.

Verhandlungsgruppe für Tarifrunde zu Anlage 30 zu den AVR (Ärzte) gebildet

Die Mitarbeiterseite legte ihre Forderungen für die Tarifrunde für Ärzte vor (siehe Beitrag im Anschluss). Damit der Zeitraum bis zur nächsten BK für Verhandlungen genutzt werden kann, wurde eine kleine Verhandlungsgruppe gebildet. Auf Dienstgeberseite wurden Norbert Altmann, Joachim Finklenburg und Ingo Morell, auf Mitarbeiterseite Thomas Rühl, Christian Twardy und Werner Schöndorfer benannt.

MAS verhindert Tarifierung der Ausbildung in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen

Die Dienstgeberseite hat beantragt, Auszubildende in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen

rufen wie zum Beispiel angehende Physiotherapeuten zu vergüten. Damit soll die Ausbildungsinitiative des Pflegeberufestärkungsgesetzes auch im Caritas-Bereich nutzbar gemacht werden. Leider hat die Mitarbeiterseite den Antrag abgelehnt.

Des Weiteren wurden folgende Anträge abgelehnt:

- Herausnahme der studentischen Hilfskräfte an den die AVR anwendenden Hochschulen aus dem Geltungsbereich der AVR,
- Abschaffung der Zentralen Schlichtungsstelle sowie Entfall der Verpflichtung die diözesane Schlichtungsstelle anzurufen (§ 22 AT AVR) sowie
- Erweiterung des Kataloges zur Arbeitsbefreiung nach § 10 AT AVR.

Erster Austausch zu Anlage-2-Prozess

Dienstnehmer- und Dienstgeberseite haben im Anschluss an die Sitzung der BK erstmals konkrete Vorstellungen über den in der letzten Tarifrunde vereinbarten Anlage-2-Prozess ausgetauscht. Insbesondere wurde ein Fahrplan für die weitere Vorgehensweise vereinbart sowie erste Themenfelder abgesteckt.

Marcel Bieniek und Elke Gundel

Forderungen der Mitarbeiterseite zur Ärztevergütung liegen auf dem Tisch

Mit der Sitzung der Bundeskommission am 07.03.2019 wurde nun für die rund 30.000 Ärzte im Bereich der Caritas die Tarifrunde eröffnet. Die Mitarbeiterseite (MAS) greift im Wesentlichen die Forderungen des Marburger Bundes (MB) in den Tarifaueinandersetzungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf und fordert neben einer Erhöhung der Tabellenentgelte um 5 Prozent ab 01.01.2019 eine deutliche Erhöhung der Entgelte für Bereitschaftsdienste sowie erhebliche Einschränkungen bei der Anordnung von Bereitschaftsdiensten.

Insgesamt sollen die Bereitschaftsdienste auf durchschnittlich vier Dienste im Kalendervierteljahr, maximal sechs Dienste monatlich und maximal zwei Dienste wöchentlich begrenzt werden

Am 20./21.02.2019 ist die **zweite Tarifverhandlungsrunde zwischen dem MB und der VKA** über die Gehälter der Ärzte an kommunalen Krankenhäuser ohne Ergebnis zu Ende gegangen. Neben der Entgelterhöhung und den Einschränkungen im Bereitschaftsdienst ist insbesondere eine Tarifsicherungsvereinbarung zum Schutz vor Verdrängung und Verlust des Ärzetarifvertrages als Folge des Tarifeinheitsgesetzes eine der drängendsten Forderungen.

Die Tarifverhandlungen werden am 11./12.03.2019 fortgesetzt. Über die Entwicklung und die Ergebnisse der Verhandlungen werden wir Sie weiterhin auf dem Laufenden halten.

Die Pressemitteilung des MB zur zweiten Tarifrunde finden Sie [hier](#).

und mindestens zwei Wochenenden innerhalb eines Kalendermonats arbeitsfrei bleiben. Darüber hinaus sollen Bereitschaftsdienste nur noch zulässig sein, wenn die Arbeitszeiterfassung über vom MB lizenzierten Systeme erfolgt.

Die Dienstgeberseite bewertet die Forderung nach weiteren Einschränkungen im Bereitschaftsdienst, ähnlich wie die VKA: sehr kritisch. Die Bereitschaftsdienste sind essentiell für die flächendeckende gesundheitliche Versorgung der Klienten rund um die Uhr. Gerade in den

kleineren und mittleren Krankenhäusern der Caritas hätten zusätzliche Begrenzungen des Bereitschaftsdienstes erhebliche Einschnitte im Leistungsspektrum der Häuser zur Folge. Die Durchführbarkeit und Planbarkeit der Dienste hat für die Dienstgeberseite hohe Priorität. Gleichzeitig müssen Tariferhöhungen angesichts der angespannten Finanzsituation der Krankenhäuser wirtschaftlich tragbar sein.

Petra Gieffers

Tarifabschluss im öffentlichen Dienst der Länder

Am 02.03.2019 haben sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) nach der dritten Verhandlungsrunde auf einen Tarifabschluss geeinigt. Die Verhandlungen waren durch hohe Forderungen der Gewerkschaften gekennzeichnet und wurden von mehreren Warnstreiks der Landesbeschäftigten in verschiedenen Bereichen begleitet.

Im Ergebnis haben sich die Tarifvertragsparteien aus Sicht des Verhandlungsführers der TdL, des Berliner Finanzsenators Dr. Matthias Kollatz, auf einen „guten“ Kompromiss geeinigt, der allerdings einen finanziellen Kraftakt für die Länder bedeutet. Die lange Laufzeit des Tarifabschlusses von 33 Monaten wird vor dem Hintergrund der Planungssicherheit als positiv bewertet. Die Erklärungsfrist läuft noch bis zum 30.04.2019. Im Folgenden werden Eckpunkte, auf die sich die Tarifvertragsparteien geeinigt haben, dargestellt:

Die Entgelte der Landesbeschäftigten werden in drei Schritten um insgesamt mindestens 7,6 Prozent erhöht. Dabei werden die Tabellenwerte der Stufe 1 jeweils überproportional um insgesamt 11 Prozent angehoben. Außerdem greift in allen drei Erhöhungsschritten ein Mindestbetrag (insgesamt 240 Euro), der dafür sorgt, dass die Tabellenwerte der Stufen 2 bis 6 in der unteren Tabellenhälfte ebenfalls überproportional erhöht werden. Die prozentualen Steigerungen liegen hier insgesamt zwischen 7,7 und 13,4 Prozent. Die drei Schritte setzen sich wie folgt zusammen:

- Rückwirkend zum 01.01.2019 werden die Tabellenwerte der Stufen 2 bis 6 linear um 3,01 Prozent, mindestens aber um 100 Euro, erhöht. Die lineare Steigerung der Stufe 1 beträgt 4,5 Prozent. Das Gesamtvolumen des ersten Schrittes wird von der TdL mit 3,2 Prozent beziffert.

- Zum 01.01.2020 werden die Tabellenwerte der Stufen 2 bis 6 linear um weitere 3,12 Prozent, mindestens aber um 90 Euro, erhöht. Die lineare Steigerung der Stufe 1 beträgt 4,3 Prozent. Das Gesamtvolumen des zweiten Schrittes wird von der TdL ebenfalls mit 3,2 Prozent beziffert.
- Zum 01.01.2021 werden die Tabellenwerte der Stufen 2 bis 6 linear um weitere 1,29 Prozent, mindestens aber um 50 Euro, erhöht. Die lineare Steigerung der Stufe 1 beträgt 1,8 Prozent. Das Gesamtvolumen des dritten Schrittes wird von der TdL mit 1,8 Prozent beziffert.

Auszubildende profitieren in Zukunft von 30 Tagen Urlaub und erhalten zum 01.01.2019 sowie zum 01.01.2020 jeweils 50 Euro mehr. Darüber hinaus gibt es weitere strukturelle Verbesserungen, insbesondere für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sowie für die Pflege. Hier werden neue Tabellen eingeführt. Teilweise kompensiert werden die starken Erhöhungen durch ein Einfrieren der Jahressonderzahlung auf dem Niveau des Jahres 2018 für die Jahre 2019, 2020 und 2021. Die genauen Bemessungssätze sind bisher allerdings noch nicht bekannt.

Eine weitere strukturelle Änderung betrifft die allgemeine Entgelttabelle, in der die Entgeltgruppe 9 zukünftig in die Entgeltgruppen 9a und 9b aufgespaltet wird. Die bisherige Entgeltgruppe 9 wird dabei zur Entgeltgruppe 9b. Die bisherige Entgeltgruppe 9 mit besonderen Stufenlaufzeiten und Endstufe 5 wird zur neuen Entgeltgruppe 9a mit dann 6 Stufen.

Regelungen für Krankenhaus-Beschäftigte

Weitere Regelungen betreffen Beschäftigte in Krankenhäusern im Geltungsbereich des TV-L. Für sie wird der Samstagszuschlag ab 01.01.2020 auf 20 Prozent erhöht. Außerdem

wird der Zusatzurlaub für ständige Wechsel- schichtarbeit schrittweise bis 2022 auf bis zu neun Tage erhöht.

Damit bleibt der TV-L einen Tag hinter der in TVöD-K und Anlage 31 zu den AVR ab 2022 geltenden Regelung mit maximal 10 Tagen. Pflegefachkräfte an Unikliniken und in den Zen- tren für Psychiatrie in Baden-Württemberg erhal- ten eine dynamische Zulage in Höhe von 120 Euro pro Monat.

Außerdem haben die Tarifvertragsparteien ver- einbart, nach Abschluss der Entgeltrunde 2019 Gespräche zur Sicherstellung der differenzierten Eingruppierung sowie erneut Verhandlungen zur Entgeltordnung für Lehrkräfte aufzunehmen.

Auswirkungen auf den Bereich der Caritas

Für den Bereich der Caritas sind insbesondere die vereinbarten Tarifsteigerungen relevant. Die-

se wirken sich unmittelbar auf die in den Anlagen 21 und 21a zu den AVR beschäftigten Lehrkräfte in den Schulen von Rechtsträgern der Caritas aus. Gleiches gilt für das Einfrieren der Jahres- sonderzahlung in den Jahren 2019, 2020 und 2021. Inwieweit sich die aufgespaltete Entgelt- gruppe 9 auf die beiden genannten Anlagen auswirkt, muss noch geprüft werden.

Für Lehrkräfte in Anlage 21a gilt rückwirkend ab dem 01.01.2019 voraussichtlich die unten abge- bildete Entgelttabelle (Achtung: Die Tarifver- tragsparteien haben eine Erklärungsfrist bis zum 30.04.2019 festgelegt).

Weitere Details können dem Einigungspapier mit Stand 02.03.2019 – 21 Uhr entnommen werden.

Das Einigungspapier finden Sie [hier](#).

Dr. Pascal Krimmer

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.596,69 €	5.023,85 €	5.209,41 €	5.868,47 €	6.367,55 €	6.558,57 €
14	4.161,82 €	4.550,35 €	4.812,70 €	5.209,41 €	5.817,26 €	5.991,78 €
13	3.837,26 €	4.198,44 €	4.422,39 €	4.857,49 €	5.458,94 €	5.622,71 €
12	3.458,40 €	3.763,34 €	4.288,02 €	4.748,72 €	5.343,77 €	5.504,08 €
11	3.346,42 €	3.628,98 €	3.891,31 €	4.288,02 €	4.863,90 €	5.009,81 €
10	3.228,23 €	3.502,94 €	3.763,34 €	4.025,67 €	4.524,79 €	4.660,53 €
9b	2.873,64 €	3.129,67 €	3.272,55 €	3.667,36 €	4.000,09 €	4.120,10 €

Auszug aus Anhang B zum TV-L - gültig ab 1. Januar 2019 (vorläufige Werte).

Vergütung von Reisezeiten ins Ausland

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Vergütung von Reisezeiten. Der Kläger ist bei dem beklagten Bauunternehmen als technischer Mitarbeiter beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Po- liere des Baugewerbes (RTV-Bau) Anwendung. Vom 10.08.2015 bis zum 30.10.2015 war der Kläger für einen Arbeitseinsatz nach China ent-

sandt worden. Statt eines Direktflugs in der Eco- nomy-Class buchte die Beklagte für die Hin- und Rückreise auf Wunsch des Klägers einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai.

Für die vier Reisetage zahlte die Beklagte die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für je- weils acht Stunden. Mit seiner Klage verlangt der Kläger Vergütung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten. Das Arbeits- gericht hat die Klage abgewiesen. Das Landes- arbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage stattgegeben.

Entscheidung

Das BAG hat die Reisezeiten bei vorübergehender Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland als Arbeit eingeordnet. Die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück erfolgen ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und in untrennbarem Zusammenhang mit der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Sie sind damit Teil der „versprochenen Dienste“ im Sinne von § 611 Abs. 1 BGB und in der Regel wie Arbeit zu vergüten. Ob und inwieweit dabei Wegezeiten anzurechnen gewesen wären, die der Kläger ohne die Reise als nicht vergütungspflichtige Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zurückgelegt hätte, bedurfte im vorliegenden Verfahren keiner Entscheidung.

Mit der Einordnung der Reisezeit als Arbeit ist jedoch noch nicht geklärt, wie diese Zeit zu vergüten ist. Nach der Rechtsprechung des BAG können für andere als die eigentliche Tätigkeit auch gesonderte Vergütungsregelungen durch Arbeits- oder Tarifvertrag getroffen werden. Eine Vergütung für Reisezeiten kann dabei auch ganz ausgeschlossen werden, sofern der Mindestlohn gem. § 1 Abs. 1 MiLoG für die gesamte tatsächlich geleistete vergütungspflichtige Arbeit dadurch nicht unterschritten wird. Das bloße Schweigen der individualrechtlichen oder tarifvertraglichen Vereinbarungen vermag die gesetzliche Vergütungspflicht für erforderliche Reisezeiten jedoch nicht auszuschließen. Da vorliegenden Falls weder tarifvertraglich noch einzelvertraglich abweichende Regelungen getroffen wurden, sind nach den Feststellungen des BAG die erforderlichen Zeiten mit der für die eigentliche Tätigkeit vereinbarten Vergütung zu bezahlen.

Ist dem Arbeitnehmer die Wahl der Reismittel und/oder des Reiseverlaufs überlassen, ist er im Rahmen des Zumutbaren verpflichtet, das kostengünstigste Verkehrsmittel bzw. den kostengünstigsten Reiseverlauf zu wählen. Bei einer Flugreise ist daher grundsätzlich die Reisezeit

erforderlich, die bei einem Direktflug in der Economy-Class anfällt.

Eine Ausnahme gilt nur, wenn ein solcher wegen der besonderen Umstände nicht zumutbar wäre. Mangels unzureichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (LAG) zu den tatsächlich erforderlichen Reisezeiten hat das BAG das Berufungsurteil aufgehoben und die Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Fazit

Das BAG hat mit seiner Entscheidung klargestellt, dass Reisezeiten zu ausländischen Arbeitsorten, auch wenn sie über die regelmäßige vertragliche Arbeitszeit hinausgehen, allein im Arbeitgeberinteresse liegen und im Allgemeinen wie Arbeit zu vergüten sind. Das bedeutet jedoch nicht, dass diese Zeiten in vollem Umfang wie die eigentliche Tätigkeit zu vergüten sind. Voraussetzung für eine abweichende Vergütung ist eine arbeits- oder tarifvertragliche Sonderregelung zur Vergütung der Reisezeiten.

§ 6 Abs. 1 Anlage 5 zu den AVR regelt, dass bei Dienstreisen neben der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme die notwendige Reisezeit als Arbeitszeit bewertet wird. Dabei werden für die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme und für die notwendige Reisezeit insgesamt höchstens zehn Stunden als tägliche Arbeitszeit angerechnet. Damit ist in den AVR eine abweichende Vergütungsvereinbarung für Reisezeiten getroffen, so dass hier, anders als im vorliegenden Fall, die Reisezeiten nicht in vollem Umfang wie die eigentliche Tätigkeit zu vergüten sind. Zu beachten ist allerdings, dass auf Basis der Gesamtsumme von tatsächlich geleisteter Arbeit und Reisezeiten der Mindestlohn nicht unterschritten werden darf.

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

Petra Gieffers

„Chefarzt“-Fall – Konfessionsdifferenzierende Behandlung von Mitarbeitern grundsätzlich möglich

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 20.02.2019 – 2 AZR 746/14

Das BAG hat sich in seiner Entscheidung zum „Chefarzt“-Fall erneut der Rechtsauffassung angeschlossen, dass Dienstgeber grundsätzlich die Möglichkeit haben, ihre Mitarbeiter je nach deren Konfessionszugehörigkeit im Hinblick auf

Loyalitätsanforderungen unterschiedlich zu behandeln.

Diese Möglichkeit besteht allerdings nur dann, wenn Mitarbeiter einer Tätigkeit nachgehen, für welche die jeweilige Loyalitätsobliegenheit im Hinblick auf das Ethos der kirchlichen Einrichtung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Dies

ergibt sich für das BAG aus einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 9 Abs. 2 AGG (vgl. EuGH, Urteil v. 11.09.2018, C-68/17, Dienstgeberbrief 4/2018, S. 5).

Vor diesem Hintergrund hat das BAG entschieden, dass die Loyalitätspflicht, keine nach dem Verständnis der katholischen Kirche ungültige Ehe zu schließen, für die Tätigkeit als Chefarzt in einem katholischen Krankenhaus keine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche

Anforderung darstellt. Die aufgrund ziviler Wiederheirat ausgesprochene Kündigung gegen den als Chefarzt tätigen Mitarbeiter ist daher nicht über § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt, mithin ist die Kündigung unwirksam, so das BAG.

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

Marcel Bieniek

Fall „Egenberger“ – Künftig höherer Begründungsaufwand bei Religionszugehörigkeit als beruflicher Anforderung

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 25.10.2018 – 8 AZR 501/14

Sachverhalt

Die konfessionslose Klägerin bewarb sich auf eine vom Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung ausgeschriebene Referentenstelle für ein Projekt, das die Erstellung eines Berichtes zum Antirassismus-Übereinkommen der UN zum Gegenstand hatte. Das Aufgabengebiet umfasste neben der Koordinierung des internen Meinungsbildungsprozesses auch die Vertretung der Diakonie gegenüber der Öffentlichkeit. Aus der Stellenausschreibung ging hervor, dass die Referentenstelle an die Bedingung einer Mitgliedschaft in der Evangelischen bzw. in einer der AöK angehörenden Kirche geknüpft war. Nachdem die Klägerin aufgrund ihrer Konfessionslosigkeit nicht zum Vorstellungsgespräch geladen worden war, klagte sie auf Zahlung einer Entschädigung gem. § 15 Abs. 2 AGG wegen Diskriminierung aus Gründen der Religion.

Entscheidung

Das BAG hat entschieden, dass Dienstgeber die Religionszugehörigkeit bei einer Stellenbesetzung nur dann verlangen dürfen, wenn die Religionszugehörigkeit aufgrund der Art einer bestimmten Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung einen gewissen Bezug zu dieser Tätigkeit aufweist. Besteht zwischen der Religionszugehörigkeit und der jeweiligen Tätigkeit ein solcher Zusammenhang, ist darüber hinaus erforderlich, dass die Religionszugehörigkeit für die jeweilige Tätigkeit angesichts des Ethos der Kirche eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, können sich Dienstgeber vor Gericht nicht darauf berufen, dass sie auf Grundlage des kirchlichen Selbstbestimmungsrechtes die Religionszugehörigkeit als berufliche Anforderung für eine be-

stimmte Stelle autonom festgesetzt haben. § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG, der Dienstgebern letztere Möglichkeit einräumt, ist mit europarechtlichen Vorgaben nicht vereinbar und kann daher nicht angewendet werden.

Im vorliegenden Fall besteht zwar aufgrund der Tatsache, dass der Stelleninhaber für eine glaubwürdige Vertretung der Diakonie nach außen zu sorgen hat, der erforderliche Zusammenhang zwischen Religionszugehörigkeit und Tätigkeit. Jedoch war die Religionszugehörigkeit für die Tätigkeit nicht wesentlich in dem Sinne, als dass sie aufgrund der Bedeutung der Tätigkeit für die Bekundung des Ethos der Kirche notwendig war. Denn dem bei der Erstellung des Berichtes von anderen Organisationen erhobenen Diskriminierungsvorwurf gegenüber der Kirche hätte auch eine konfessionslose, im kirchlichen Arbeitsrecht, deutschen Verfassungsrecht und Europarecht entsprechend geschulte Person in Diskussionen entgegnet werden können. Die Notwendigkeit folgt auch nicht aus dem Prinzip der Dienstgemeinschaft, wonach alle im kirchlichen Dienst Tätigen Verantwortung für den Auftrag der Kirche tragen. Kritisiert wurde nämlich nicht das Prinzip der Dienstgemeinschaft als solches, sondern das Einfordern besonderer beruflicher Anforderungen (Religionszugehörigkeit). Zudem ist die Religionszugehörigkeit als Anforderung vorliegend auch nicht gerechtfertigt: Da der Stelleninhaber in Fragen, die den Ethos der Kirche betrafen, nur nach Abstimmung mit der Diakonie agieren durfte, bestand keine Gefahr, dass durch die Einstellung eines Konfessionslosen der Ethos der Kirche durch nicht abgestimmte Positionen des Stelleninhabers beeinträchtigt würde.

Fazit

Das Urteil lässt sich vor dem Hintergrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in diesem Fall (EuGH, Urteil v. 17.04.2018, C-414/16, vgl. Dienstgeberbrief 2/2018, S. 5)

einordnen: Der Prüfungsmaßstab, den das BAG im Hinblick auf die Religionszugehörigkeit als Einstellungsbedingung verwendet, bildet die Vorgaben des EuGH ab. Zudem nimmt das BAG die vom EuGH den nationalen Gerichten zugesprochene vollumfängliche Kontrollmöglichkeit der kirchlichen Entscheidung über die Religionszugehörigkeit als Einstellungsbedingung für die jeweilige Stelle wahr. Die Unanwendbarkeitserklärung des § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG durch das BAG folgt für dieses aus der Forderung des EuGH, dass die Gerichte eine umfassende Güterabwägung zwischen dem Recht der Kirche auf Autonomie und dem Recht des Bewerbers auf Antidiskriminierung vorzunehmen haben. Eine solche Abwägung reicht – wie die Urteilsgründe des BAG es in aller Deutlichkeit zeigen – weit über die bisher von den Gerichten vorzunehmende Plausibilitätskontrolle hinaus, die es Dienstgebern ermöglichte, in der Regel selbst abschließend über die Religionszugehörigkeit als Einstellungs voraussetzung zu befinden.

Die Urteilsgründe des BAG sind für Dienstgeber ein Warnsignal dahingehend, dass, sollten sie künftig nicht genauer (theologisch) begründen können, wie der Ethos einer kirchlichen Einrichtung durch eine bestimmte Tätigkeit gelebt wird, die Gerichte eine eigene Einschätzung hierüber ihren Urteilsprüchen zu Grunde legen werden. Die Urteilsgründe deuten jedoch auch darauf hin, dass, kommen Dienstgeber diesem Auftrag (fundierte Begründung) nach, für pastorale, katechetische, erzieherische und leitende Tätigkeiten (vgl. Art. 3 Abs.2 GrO) auch im Lichte der neuen EuGH- und BAG-Judikatur die Religionszugehörigkeit als Einstellungs voraussetzung verlangt werden darf.

Da die GrO für alle anderen Tätigkeiten die Angehörigkeit zur katholischen Kirche nicht explizit fordert, bedarf die GrO insoweit keiner Reform. Unabhängig hiervon ändert die neue Rechtsprechung nichts daran, dass die Haltung des Bewerbers zur Kirche und deren Glaubensinhalten auch in Bewerbungsverfahren für nicht unter Art. 3 Abs. 2 GrO fallende Tätigkeiten eine Rolle spielen darf. Denn das Ethos einer kirchlichen Einrichtung wird maßgeblich dadurch verwirklicht, dass die Mitarbeiter die Glaubensüberzeugungen und Werte der Einrichtung in ihrer täglichen Arbeit (vor-)leben. Voraussetzung für die Mitarbeit in kirchlichen Einrichtungen muss es daher sein, dass die zentralen Glaubensinhalte, Werte und Ziele der Kirche wertgeschätzt und geteilt werden.

Kurz notiert / in eigener Sache

Pflegekommission: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die Bekanntmachung über das Vorschlagsrecht der Mitglieder bzw. deren Stellvertreter für die Kommission nach § 12 des AEntG am 27.02.2019 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Beide Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission werden einen gemeinsamen Vorschlag einreichen.

Stellenausschreibung: Für die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt ein(e) Volljurist/in (100 %) gesucht. Die Stelle ist als Elternzeitvertretung bis 22.10.2020 in Freiburg zu besetzen. Bewerbungsfrist ist der 17.03.2019. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Tabea Kölbel ist in den Leitungsausschuss der Dienstgeberseite nachgerückt. Die Mitgliederversammlung wählte sie in ihrer letzten Sitzung einstimmig. Damit folgt sie Lioba Ziegele, die im August letzten Jahres ausgeschieden war. Kölbel leitet seit 01.01.2018 das Kompetenzzentrum Unternehmenspolitik im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart und war zuvor u. a. für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sowie beim Business und Industry Advisory Committee to the OECD in Paris tätig.

Christiane Moser-Eggs scheidet zum 31.03.2019 aus der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite aus. Sie hat fünf Jahre lang am Standort Frankfurt die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Dienstgeberseite mitgestaltet und weiterentwickelt. Wir danken Frau Moser-Eggs für ihren Einsatz, wünschen ihr für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg auf ihrem weiteren beruflichen Weg.

Im Hinblick auf die Entscheidung des EuGH und die extensive Auslegung dieser durch das BAG ist es nicht unwahrscheinlich, dass der Fall eine Fortsetzung vor dem Bundesverfassungsgericht erleben wird. Die Karlsruher Richter hätten zu klären, inwieweit das durch den EuGH ausgelegte europäische Antidiskriminierungsrecht (vgl. Art. 4 Abs. 2 RL 2000/78) mit dem verfassungsmäßig verbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen kompatibel ist.

Das Urteil des BAG finden sie [hier](#).

Marcel Bieniek

Arbeitserzieher als Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen: Tätigkeit nicht teilbar

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 18.10.2018 – 6 AZR 550/17

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Eingruppierung des Mitarbeiters. Der Beklagte betreibt Werkstätten für behinderte Menschen und wendet in seinen Dienstverträgen die AVR Caritas in ihrer jeweils gültigen Fassung an. Der Kläger ist Arbeitserzieher ohne staatliche Anerkennung und beim Beklagten als Gruppenleiter eingestellt. Nach dem Dienstvertrag entspricht die Tätigkeit des Klägers dem Tätigkeitsmerkmal des Arbeitserziehers mit staatlicher Anerkennung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Diese Tätigkeit hat grundsätzlich die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 5c Anlage 2d zu den AVR zur Folge. Der Kläger wurde gemäß Abschnitt Ic Anlage 1 zu den AVR eine Vergütungsgruppe niedriger eingruppiert, da ihm die von Vergütungsgruppe 5b geforderte Ausbildungsvoraussetzung „mit staatlicher Anerkennung“ fehlte. Der Beklagte nahm ausgehend von der bisherigen Eingruppierung eine Überleitung des Klägers in die Entgeltgruppe S 6 Anlage 33 zu den AVR vor.

Der Kläger ist der Auffassung, dass er in die Entgeltgruppe S 8 hätte eingruppiert werden müssen, da seine Tätigkeit aus zwei Teiltätigkeiten bestehe. Da die Aufgaben außerhalb der Gruppenleitung zeitlich überwögen, sei er als Arbeitserzieher in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in einer Einrichtung der Behindertenhilfe beschäftigt. Für diese Tätigkeit ist die „staatliche Anerkennung“ keine Voraussetzung.

Entscheidung

Das BAG hat entschieden, dass der Kläger korrekt eingruppiert ist: Die Tätigkeit als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen löse für sich genommen das Eingreifen der Spezialregelung in Vergütungsgruppe 5c Anlage 2d zu den AVR aus. Eine Aufspaltung der Tätigkeit in Leitungsfunktion und andere Tätigkeiten kommt nicht in Betracht. Dies ergibt sich daraus, dass die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) bei der Beschäftigung von Arbeitserziehern strikt zwischen der Tätigkeit in Einrichtungen der Behindertenhilfe und als Gruppenleiter in Werkstätten für behinderte Menschen unterschieden hat. Die AK hat von ihrer Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Eingruppierung der in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätigen Beschäftigten gesondert und abschließend zu regeln.

Das BAG hat das Vorgehen des Beklagten bestätigt, bei der Überleitung des Mitarbeiters in Anlage 33 zu den AVR die Reduzierung der Vergütung des Mitarbeiters um eine Vergütungsgruppe beizubehalten. Zwar findet gem. § 1 Abs. 2 S. 2 Anlage 33 zu den AVR diese Reduzierungsregelung auf Anlage 33 zu den AVR keine Anwendung, jedoch ist § 1 Abs. 2 S. 2 Anlage 33 zu den AVR kein Teil des Überleitungsrechtes. Es ist nicht ersichtlich, warum die Reduzierungsregelung anlässlich der Überleitung ihre Rechtswirkung einbüßen sollte. Der Beklagte hat die Überleitung davon unabhängig korrekt vorgenommen, da er die Eingruppierung anhand der Zuordnungstabelle in Anhang E Anlage 33 zu den AVR vorgenommen hat, die nach Auffassung des BAG die Überleitung konstitutiv regelt.

Fazit

Die aus Dienstgebersicht erfreuliche Entscheidung berücksichtigt umfassend den Willen der AK, für Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen abschließende Sonderregeln zu schaffen. Mustergültig erschließt sich das BAG anhand mehrerer Eingruppierungsregelungen den Willen des Normgebers, bezüglich der Eingruppierung der Beschäftigten strikt nach Einrichtungen der Behindertenhilfe und Werkstätten für behinderte Menschen zu trennen. Das BAG bestätigt zudem die Praxis zum Überleitungsrecht, die Reduzierungsregelung nach Abschnitt Ic Anlage 1 zu den AVR auch im Überleitungsverfahren anzuwenden und die Zuordnungstabelle in Anhang E Anlage 33 zu den AVR als verbindlich zu behandeln. Dass Auslegungen der in Rede stehenden Regelungen zu diesem Ergebnis führen, steht für das BAG zweifelsfrei fest. Es musste sich daher nicht mit der Frage befassen, ob die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB bei der Auslegung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen zur Anwendung kommen kann.

Aus der Tatsache, dass die Überleitung nach Anhang E der Anlage 33 zu den AVR ohne gesonderte Überprüfung an die bisherige Eingruppierung anknüpft, folgert das BAG konsequenterweise, dass Mitarbeiter auch nach der Überleitung eine zum Überleitungszeitpunkt fehlerhafte Eingruppierung rügen können.

Das Urteil des BAG finden sie [hier](#).

Marcel Bieniek

Urlaubsansprüche in der Zeit einer Freistellungsphase aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung nach §§ 7 b ff. SGB IV

Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, Urteil vom 27.07.2018 – 9 Sa 22/18

Das LAG Baden-Württemberg hatte sich im Juli 2018 mit der Frage auseinanderzusetzen, wie mit Urlaubsansprüchen in der Zeit einer Freistellungsphase aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung nach §§ 7 b ff. SGB IV zu verfahren ist. Auf das Arbeitsverhältnis finden die AVR Caritas Anwendung.

Sachverhalt

Am 09.05.2012 schloss die Klägerin mit der Beklagten eine Umwandlungsvereinbarung im Rahmen eines Langzeitarbeitskontos ab. Hiernach speiste sie Teile ihres Gehalts, vermögenswirksame Leistungen, sowie die jährlichen Jahressonderzahlungen in ein Wertguthabenkonto ein. Aufgrund des angesammelten Wertguthabens begann die Freistellungsphase der Klägerin wegen des anschließenden Renteneintritts am 01.04.2018. Die Beklagte bestätigte mit Schreiben vom 31.05.2017 die Freistellung der Klägerin ab dem 01.04.2018, genehmigte allerdings den für die Zeit davor beantragten sechswöchigen Urlaub nicht. Mit ihrer am 11.10.2017 beim Arbeitsgericht (ArbG) eingereichten Klage hat die Klägerin zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihr in der Zeit vom 16.02.2018 bis zum 29.03.2018 Erholungsurlaub zu gewähren und festzustellen, dass ihr bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses für das Urlaubsjahr 2019 der volle Urlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen sowie bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses für das Urlaubsjahr 2020 ein Urlaubsanspruch von 13 Urlaubstagen zustehe.

Entscheidung

Mit Urteil vom 19.02.2018 – 2 Ca 428/17 – hat das ArbG der Klägerin zehn Urlaubstage für die Zeit vom 16.03.2018 bis einschließlich 29.03.2018 zugesprochen, im Übrigen aber die Klage als unbegründet abgewiesen. Gegen dieses, der Klägerin am 23.02.2018 zugestellte Urteil wendet sich diese mit ihrer beim LAG Baden-Württemberg am 07.03.2018 eingereichten und nach antragsgemäßer Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist am 22.05.2018 fristgerecht ausgeführten Berufung. Das LAG Baden-Württemberg hat entschieden, dass die Berufung der Klägerin teilweise unzulässig ist. Soweit sie zulässig ist, ist sie nur begründet, soweit die Klägerin Feststellung beantragt, dass ihr für das Urlaubsjahr 2018 noch 22 Resturlaubstage zustehen. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Feststellungsklage nur erhoben werden,

wenn die Partei ein rechtliches Interesse daran hat, ein „Rechtsverhältnis“ durch richterliche Entscheidung „alsbald“ feststellen zu lassen. Fehlt es hieran, ist die Klage unzulässig.

Unter Anwendung dieser Grundsätze liegt zwar ein „Rechtsverhältnis“ der Parteien aufgrund des bestehenden Arbeitsvertrages vor, es fehlt jedoch am „alsbaldigen“ Interesse an der Klärung der Frage, ob die Klägerin für die Jahre 2019 und 2020 Urlaubsansprüche erwirbt. Zum einen ist bis dahin noch reichlich Zeit, sodass die gleichlautende Problematik aus dem Urlaubsjahr 2018 geklärt sein wird, weshalb überhaupt keine Veranlassung für eine diesbezügliche Klage bereits zum jetzigen Zeitpunkt besteht. Zum anderen spricht viel dafür, dass ein für das Jahr 2019 entstehender Urlaubsanspruch mit Ablauf des 31.03.2020 wieder verfallen wird, weil Urlaub in einer Freistellungsphase nicht genommen werden kann.

Allerdings hat die Klägerin für das Urlaubsjahr 2018 ihren vollen Jahresurlaubsanspruch, soweit er noch nicht durch die gewährten acht Urlaubstage genommen ist, erworben. Soweit die Klägerin aber die Gewährung des Resturlaubs 2018 beantragt, ist die Klage unbegründet. Diese Zeiten ihres Urlaubsbegehrens liegen in der Freistellungsphase der Klägerin. Die Gewährung von Urlaub setzt voraus, dass dieser in dem vorgesehenen Zeitraum auch erfüllbar ist. Das ist möglich, wenn der Arbeitnehmer von seinen vertraglich geschuldeten Arbeitspflichten befreit werden kann. Ist jedoch der Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht schon anderweitig befreit, kann ihm der Arbeitgeber nicht noch durch eine weitere Freistellungserklärung Urlaub gewähren. Es liegt ein Erfüllungshindernis vor. Das hat zur Folge, dass dem Arbeitnehmer in dieser Zeit kein Urlaub gewährt werden kann.

Mit der beantragten Feststellung, dass ihr für das Urlaubsjahr 2018 noch 22 Resturlaubstage zustehen, dringt die Klägerin allerdings durch. Die Klägerin hatte ihren vollen Jahresurlaubsanspruch für das Urlaubsjahr 2018 erworben, da die Wartezeit erfüllt war. Dem stehen weder § 10 der Dienstvereinbarung noch sonstige Regelungen entgegen. Eine Kürzungsvorschrift für Zeiten in der Freistellungsphase existiert nicht.

Dem Erwerb des vollen Jahresurlaubsanspruchs steht § 10 der Dienstvereinbarung vom 09.03.2012 nicht entgegen. Diese sieht zwar vor, dass im Kalenderjahr der Inanspruchnahme einer Freistellung ein Urlaubsanspruch lediglich in Höhe von 1/12 des Jahresurlaubs für die in

diesem Kalenderjahr geleisteten Arbeitsmonate besteht und während der Freistellungsphase keine Urlaubsansprüche entstehen. Diese Klauseln der Dienstvereinbarung sind jedoch wegen Verstoßes gegen § 38 Abs. 1 MAVO, Abs. 3, Anlage 14 zu den AVR unwirksam.

Das LAG Baden-Württemberg führt weiter aus, dass eine Freistellungsphase nach Anlage 14 zu den AVR auch nicht mit einer Blockphase bei Altersteilzeit nach Anlage 17 zu den AVR vergleichbar ist. Die AVR haben die Blockphase bei Altersteilzeit und die Freistellungsphase aufgrund eines Langzeitkontos unterschiedlichen Regelungen unterzogen und folglich als nicht vergleichbar angesehen.

Fazit

Bei der Gestaltung der Dienstvereinbarung zum Thema Langzeitarbeitskonto ist besonderes

Augenmerk auf die Frage zu legen, was § 38 MAVO überhaupt an Gestaltungsmöglichkeiten zulässt. Im Gegensatz zu § 88 BetrVG, der nur eine beispielhafte Aufzählung von möglichen freiwilligen Betriebsvereinbarungen enthält, handelt es sich bei der Aufzählung in § 38 MAVO um einen abschließenden Katalog dessen, was in Dienstvereinbarungen geregelt werden kann. Kursierende Empfehlungen zur Gestaltung von Betriebsvereinbarungen zum Thema Langzeitarbeitskonto können daher nur sehr bedingt auf den AVR Bereich übertragen werden und sind mit äußerster Vorsicht zu genießen.

Die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg finden Sie [hier](#).

Marc Riede

Der Dienstgeberbrief wird von den Dienstgebervorteiler(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