



Dienstgeberbrief Nr. 6/2011

vom 16. Dezember 2011

Herausgegeben von:

**Dienstgebervertreter in der
Verhandlungskommission der
Arbeitsrechtlichen Kommission**
des DCV e. V.:

Peter Bollermann, Dr. Rainer Brockhoff,
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,
Christiane Henneke, Rolf Lodde

Kontakt:

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg

Telefon (07 61) 200-781

Telefax (07 61) 200-790

E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

Internet: www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der AK-Arbeit:

Bericht über die Sitzung der Beschlusskommission am 15.12.2011 S. 2

Variable Vergütung in den AVR:
Last oder Chance? S. 2

§ 2a der Anlage 33 zu den AVR –
Einschränkung des Direktionsrechtes S. 3

Anlage 20 zu den AVR – Vorbild für eine
Arbeitsrechtsregelung der Diakonie S. 4

Aktuelles aus Europa:

EuGH-Entscheidung: Den Urlaub von Langzeiterkrankten begrenzen S. 5

Aktuelles aus der Rechtsprechung:

BAG-Entscheidung: Keine mehrmalige
Inanspruchnahme der Pflegezeit S. 7

BAG-Terminvorschau:

Fortgeltung kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen nach Betriebsübergang, Ablösung durch Haustarifvertrag, Günstigkeitsprinzip S. 8

Rezension:

Thiel: Kleines Kompendium zum
kirchlichen Arbeitsrecht, Katholische Kirche S. 8

Bericht über die Sitzung der Beschlusskommission am 15.12.2011

Auf der Sitzung der Beschlusskommission (BK) der Arbeitsrechtlichen Kommission am 15.12.2011 lag der Schwerpunkt der Sitzung auf dem Abstimmungspaket. Im Einzelnen enthalten waren Regelungen

- zur Umsetzung der BAG-Rechtsprechung zum nächtlichen Bereitschaftsdienst in den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR,
- zur Änderung der Übergangsregelung zum Zusatzurlaub für Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit in § 3 Abs. 9 der Überleitungs- und Besitzstandsregelungen der Anlagen 30 bis 33 zu den AVR,
- für eine neue Anlage „Besondere Regelungen für Alltagsbegleiter“,
- zur Dynamisierung der Wertguthaben in § 7 der Anlage 17a zu den AVR,
- zu 12-Stunden-Schichten in den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR und
- zur Ergänzung des § 15 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR sowie des § 14 der Anlage 33 zu den AVR (Leistungsentgelt und/oder Sozialkomponente).

Dieses „Paket“ fand auf Dienstgeberseite keine ausreichende Mehrheit. Insbesondere die erneute Kostenbelastung in der Kinder- und Jugendhilfe machten es der Dienstge-

berseite unmöglich, zuzustimmen. Hinzu kam, dass die Dienstgeberseite eine einheitliche Regelung des nächtlichen Bereitschaftsdienstes bevorzugt hätte, auch für Mitarbeiter in Anlage 2. Somit wäre die Regelungslücke in den AVR für alle geschlossen worden (siehe bereits Dienstgeberbrief Nr. 5/2010). Demgegenüber wäre bei dem vorgelegten Beschluss die Schere innerhalb der Mitarbeiterschaft (alte vs. neue Anlagen) weiter auseinander gegangen. Dies galt es zu verhindern.

Da die AVR für das Leistungsentgelt bzw. die Sozialkomponente ab dem Jahr 2012 keine Prozentsatzregelung mehr enthalten, ist nun das Ergebnis des Vermittlungsausschusses abzuwarten. Die Mitarbeiterseite hatte bereits auf der letzten Sitzung der BK die Vermittlung beantragt (siehe Dienstgeberbrief Nr. 5/2011). Trägern ist zu empfehlen, weiter mit der MAV über eine Dienstvereinbarung zu verhandeln und entsprechend Rückstellungen zu bilden. Die Dienstgeberseite steht weiterhin zu der Weiterentwicklung dieses neuen Instruments in den AVR.

Elke Gundel

Variable Vergütung in den AVR: Last oder Chance? Die Sozialkomponente als Element der strategischen Personalarbeit

In den AVR besteht seit Kurzem die Möglichkeit, mit den beiden möglichen Bestandteilen „Leistungsentgelt“ und „Sozialkomponente“ eine variable Vergütung einzuführen. Momentan ist jedoch eher eine Zurückhaltung bei den Trägern zu beobachten. Dabei bieten beide Ausgestaltungsmöglichkeiten vielfältige Ansatzpunkte, die strategische Zielerreichung der Organisationen zu unterstützen.

Die Zurückhaltung ist hinsichtlich des *Leistungsentgelts* durchaus verständlich, da das Kriterium „Leistung“ als Bemessungsbasis für Vergütungsbestandteile häufig erst einmal entwickelt und messbar gemacht werden muss. Zwar gibt es aus verschiedenen anderen Tarifwerken durchaus adaptierbare Modelle, aber in den AVR besteht die grundsätzliche Schwierigkeit, dass für das „Mehr“

der einen die anderen ein „Weniger“ hinnehmen müssen. Dafür bedarf es eines ausgeklügelten Kriterienkatalogs, dessen Entwicklung sicherlich einige Zeit in Anspruch nehmen wird.

Dagegen dürfte die *Sozialkomponente* inhaltlich vergleichsweise einfach auszugestalten sein. Zwar speist sich auch das Budget der Sozialkomponente zunächst aus einem Beitrag aller Beschäftigten. Ihre Einführung bietet jedoch die Chance, dass trotz der Fokussierung auf bestimmte Zielgruppen letztlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Vorteil genießen. Dies kann gelingen, wenn die Sozialkomponente als Instrument der strategischen Personalarbeit begriffen und auf dieses Ziel hin ausgerichtet wird.

Die Sozialkomponente folgt gemäß AVR dem exklusiven Ziel, einen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leisten. Damit passt sie zum einen gut zu einem caritativen Unternehmen. Zum anderen – und daraus lässt sich der Mehrwert für alle Beschäftigten ableiten – können durch die Behebung von Personalengpässen die Arbeitsbedingungen und die Planbarkeit der Freizeit für alle verbessert werden. Insgesamt steigt hierdurch auch die Attraktivität des Arbeitsplatzes.

In Zeiten eines immer weiter um sich greifenden Fachkräftemangels müssen zunehmend auch Mitarbeitergruppen in den Blick genommen werden, die dem Arbeitsmarkt nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Dazu zählen bspw.:

- Alleinerziehende,
- Eltern von Kindern mit Behinderung,
- Beschäftigte mit zu pflegenden oder kranken Angehörigen,
- Personen mit dem Wunsch des Wiedereinstiegs in den Beruf.

Für alle diese Gruppen können maßgeschneiderte Angebote entwickelt werden mit dem Ziel, einerseits für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver zu werden bzw. vorhandenes Personal intensiver einsetzen zu können. Die Sozialkomponente kann hierfür auch in verbesserten Betreuungsangeboten, Unterstützungsleistungen in der Pflege und anderen Entlastungen für die Beschäftigten bestehen – unmittelbare Geldtransfers erscheinen weniger wirksam.

Wenn diese Angebote zu einem größeren Erfolg bei der Personalgewinnung beitragen, hat dies für alle Beschäftigten den positiven Effekt, dass Personalengpässe überwunden werden können und sich so die Arbeitsver-

dichtung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verringert. Ein starkes Argument für die Einführung der Sozialkomponente!

Gleichwohl sind auch hier bei der Einführung einige Hürden zu überwinden. Insbesondere geht es darum, innerhalb des rechtlichen Rahmens der AVR ein System zu entwickeln und zu implementieren, das einerseits den strategischen Zielen des Dienstgebers und zugleich den Interessen der Dienstnehmer am besten Rechnung trägt. Neben den konzeptionellen Aufgaben müssen insbesondere die kommunikativen Anforderungen beachtet werden, da neben einer Darstellung der Inhalte oft auch die Vermittlung bei möglichen Interessendivergenzen erforderlich sein kann. Neben der konkreten inhaltlichen Ausgestaltung ist ferner die Frage zu klären, wie mit den sensiblen Daten über die soziale Situation der Antragsteller umzugehen ist.

Alles in allem sollten die Konzeptentwicklung und die Einführung in Form eines definierten Projektes erfolgen, um eine auf die jeweilige Organisation angepasste ideale Lösung zu finden.

Trotz der Herausforderungen bietet es sich an, die Einführung einer variablen Vergütung im eigenen Caritas-Unternehmen mit der Sozialkomponente zu beginnen, da die Widerstände hier deutlich geringer sein dürften und dieser Bestandteil überdies einen wichtigen Wettbewerbsvorteil bei der Personalgewinnung darstellen kann. Später können die ebenfalls wichtigen Elemente der Leistungsentgelte ergänzend hinzu kommen.

Ansprechpartner: Attila Nagy
Rosenbaum Nagy Unternehmensberatung
E-Mail: nagy@rosenbaum-nagy.de

§ 2a der Anlage 33 zu den AVR (Qualifizierung): Einschränkung des Direktionsrechtes – kein Freistellungsanspruch

§ 2a der Anlage 33 zu den AVR (Qualifizierung) enthält eine Arbeitszeitverwendung von „19,5 Stunden im Kalenderjahr für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung“. Mit dem Korrekturbeschluss der Beschlusskommission vom 31.03.2011 wurde der Gel-

tungsbereich auf Mitarbeiter im Erziehungsdienst beschränkt.

Der Anspruch auf Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten beträgt im Kalenderjahr, also vom 1. Januar bis 31. Dezember jeden Jah-

res, 19,5 Stunden. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Stundenzahl entsprechend.

Bei den Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten handelt es sich nach dem Wortlaut des § 2a Anlage 33 zu den AVR nicht um eine zusätzliche, gesonderte Freistellung, sondern es geht um Verwendung von Arbeitszeit. Normalerweise bestimmt der Dienstgeber im Rahmen seines Direktionsrechts wie die Arbeitszeit des Mitarbeiters im Einzelnen verwendet wird. In § 2a wurde nun dieses Direktionsrecht durch einen Verwendungszweck begrenzt. D. h. von der jährlich zur Verfügung stehenden Gesamtarbeitszeit müssen 19,5 Stunden zur Vorbereitung und Qualifizierung verwendet werden. Im Rahmen dieses Verwendungszwecks kann der Dienstgeber allerdings konkrete Vorgaben machen. Die Zeit der Gewährung der Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit sowie die Art – ob zusammenhängend oder aufgeteilt – obliegt dem Direktionsrecht des Dienstgebers.

Soweit gesetzliche Regelungen zur Vorbereitung und Qualifizierung für Beschäftigte im Erziehungsdienst bestehen, tritt der tarifliche Anspruch nach der ausdrücklichen tariflichen

Regelung zu diesen gesetzlichen Ansprüchen hinzu. Eine Anrechnung ist ausgeschlossen.

Dies betrifft jedoch nur zusätzliche gesetzliche Regelungen. Soweit auf betrieblicher Ebene ohne gesetzliche Verpflichtung bereits Vorbereitungs- und Qualifizierungszeiten gewährt werden, können diese mit dem tariflichen Anspruch verrechnet oder aufgerechnet werden.

Praxis-Beispiel

Den Erzieherinnen und Erziehern in einer Kindertagesstätte sind außerhalb der Kinderbetreuungszeiten wöchentlich zwei Stunden zum Zwecke der Vorbereitung und Nachbereitung eingeräumt. Eine ausdrückliche zeitliche Aufteilung in Vorbereitung und Nachbereitung ist nicht erfolgt. Der Arbeitgeber erklärt nun, dass von den eingeräumten zwei Stunden wöchentlich mindestens 19,5 Stunden jährlich zur Vorbereitung zu verwenden sind. Damit ist der tarifliche Anspruch gemäß § 2a der Anlage 33 zu den AVR erfüllt.

Marc Riede

Anlage 20 zu den AVR (Integrationsprojekte) – Vorbild für eine Arbeitsrechtsregelung der Diakonie

Am 21.06.2011 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) – 9 AZR 226/10 – über die Frage entschieden, ob die Kürzung der Vergütung auf 80 Prozent der AVR-Vergütung bei schwerbehinderten Arbeitnehmern eine Benachteiligung wegen der Behinderung darstellt.

Sachverhalt

Der Kläger, der über eine abgeschlossene Ausbildung sowie ein abgeschlossenes Studium verfügt, ist mit einem Grad von 50 behindert. Zum 01.10.2007 nahm der Kläger ein Vollzeitverhältnis bei dem Beklagten in dessen Integrationsbetrieb auf. Vereinbart wurde die Geltung der AVR Caritas. Ausgenommen wurde allerdings unter Bezugnahme auf § 3a AVR die Vergütungsregelungen der Anlage 1 zu den AVR, Abschnitt I bis VIII, Anlage 10 AVR sowie Anlage 14 Abschnitt II zu den AVR. Die Vergü-

tung sollte 80 Prozent der Bezüge gemäß Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR, Abschnitt IIIa der Anlage 1 zu den AVR, Anlage 10 zu den AVR sowie Anlage 14 Abschnitt II zu den AVR bemessen. Grundlage der Bemessung ist die Vergütungsgruppe 12 AVR.

Das BAG lässt keinen Zweifel daran, dass die getroffene Vergütungsabrede des Dienstvertrags benachteiligend i. S. v. § 7 Abs. 2, § 3 Abs. 1, § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist.

Der Beklagte behandelt behinderte Arbeitnehmer weniger günstig. Er hat die Entscheidung getroffen, beginnend mit der Einstellung des Klägers, mit behinderten Arbeitnehmern nur noch eine auf 80 Prozent herabgesenkte AVR-Vergütung zu vereinbaren.

Im Gegensatz dazu sollen nicht behinderte neu eingestellte Arbeitnehmer Anspruch auf volle AVR-Vergütung haben. Die Behinderung ist auch kausal für die benachteiligende Behandlung, denn die nachteilige Vergütungsvereinbarung soll nur mit behinderten Arbeitnehmern geschlossen werden. Die unterschiedliche Behandlung der behinderten Arbeitnehmer ist nicht zulässig. Sachliche Gründe i. S. d. § 20 Abs. 1 AGG und des § 8 Abs. 1 AGG sind nicht gegeben.

Der beklagte Dienstgeber hatte als Gründe für die Vergütungsabrede u. a. Kostendruck und Defizite des Integrationsunternehmens vorgetragen.

Ein Integrationsunternehmen ist ein juristisch selbstständiger besonderer Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes. Er zeichnet sich durch die Besonderheit aus, dass er wirtschaftliche Ziele verfolgt und gleichzeitig dauerhaft auf einem großen Anteil (mindestens 25 bis 50 Prozent) seiner Arbeitsplätze Menschen mit Behinderung beschäftigt.

Die Argumentation des Beklagten ist sicherlich zutreffend, dass mit den in der AVR vorgesehenen Vergütungen, sich das Bestehen solcher Integrationsbetriebe am Markt nur schwer sichern lässt. Deshalb kam es in der Vergangenheit immer wieder zur Suche nach Ventilen, um zu einem, der jeweiligen Branche angemessenen Vergütungsniveau zu kommen.

Dieses Vorgehen mit rechtlichen Unsicherheiten begleitet, die letztendlich sogar den Bestand des Integrationsbetriebes gefährden

konnten, wurde mit der – zunächst bis 30.06.2015 befristeten – Einführung der Anlage 20 zu den AVR am 01.07.2010 beendet. Das Urteil hat dies noch einmal bestätigt und zeigt gleichzeitig, wie wichtig die Schaffung der Sonderregelung für Integrationsprojekte ist.

Mit Anlage 20 zu den AVR hat die AK Caritas eine Möglichkeit für Träger von Integrationsprojekten geschaffen, den Dienstverhältnissen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter branchenübliche, regional geltende tarifvertraglichen Regelungen zugrunde zu legen und damit die Chancen am Markt zu verbessern und nachhaltig zu sichern.

Anlage 20 zu den AVR-Caritas ist wegweisend und hat zwischenzeitlich in der Diakonie als Vorbild fungiert. So wurde in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Rheinland/Westfalen/Lippe am 23.11.2011 eine Arbeitsrechtsregelung für Integrationsprojekte beschlossen, die sich nach eigenen Aussagen der Diakonie stark an der Regelung der Caritas orientiert.

Dies macht mehr als deutlich, dass eine gute Regelung gefunden wurde, die spätestens ab 01.07.2015 entfristet werden muss. Die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas sollte sogar überlegen, durch eine vorzeitige Entfristung, den Trägern die notwendige Rechtssicherheit und Planungssicherheit zu geben.

Marc Riede

EuGH-Entscheidung: Den Urlaub bei Langzeiterkrankten einschränken

Erst kürzlich hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seinem Urteil vom 22.11.2011, Rs C – 214/10, KHS AG/Winfried Schulte, eine Rolle rückwärts vollzogen. Die noch offenen Urlaubstage summieren sich nicht mehr grenzenlos, sondern können nach 15 Monaten verfallen.

Leitsatz

Durch eine nationale Regelung kann die Möglichkeit der Ansammlung von Ansprüchen auf nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub, die während eines Zeitraums der

Arbeitsunfähigkeit erworben wurden, zeitlich begrenzt werden. Eine derartige Frist muss aber die Dauer des Bezugszeitraums, an den sie anknüpft, deutlich überschreiten.

Sachverhalt

Auf Herrn Schulte, der seit 1964 bei dem deutschen Unternehmen KHS AG beschäftigt war, fand der Einheitliche Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 18.12.2003 (im Folgenden: EMTV) Anwendung. § 11 EMTV („Grundsätze der Urlaubsgewährung“) lautet:

„Beschäftigte/Auszubildende haben nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde oder dass Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte.

Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch 12 Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Abs. 2.“

Hier findet ein Tarifvertrag Anwendung, der einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen im Jahr regelt. Nach der tariflichen Regelung war der nicht genommene Jahresurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. ...

„Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Ausbildungsverhältnisses zulässig.“

Im Jahr 2002 erlitt Herr Schulte einen Infarkt, weshalb er arbeitsunfähig erkrankt und schwerbehindert war. Ab Oktober 2003 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im August 2008, bezog er eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Das ArbG Dortmund gab der Urlaubsabgeltungsklage für die Jahre 2006, 2007 und 2008 im Umfang des gesetzlichen Mindesturlaubs und des Schwerbehindertenurlaubs, insgesamt 75 Urlaubstage statt.

Das LAG Hamm ist der Ansicht, dass der Urlaubsanspruch für das Jahr 2006 nach der tariflichen Regelung wegen des Ablaufs des Übertragungszeitraums erloschen sei. Es legte den Rechtsstreit dem EuGH im Wege des Vorabentscheidungsersuchens vor:

Vorlagefragen

1. Ist Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, nach denen der Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums erlischt, auch dann entgegensteht, wenn der Arbeitnehmer längerfristig arbeitsunfähig ist (wobei diese längerfristige Arbeitsunfähigkeit zur Folge

hat, dass er Ansprüche auf Mindesturlaub für mehrere Jahre ansammeln könnte, wenn die Möglichkeit zur Übertragung solcher Ansprüche nicht zeitlich begrenzt würde)?

2. Falls diese Frage verneint wird, muss die Übertragungsmöglichkeit dann für einen Zeitraum von mindestens 18 Monaten bestehen?

Entscheidungsgründe

Ausgangspunkt des EuGH ist der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub, der als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist, von dem nicht abgewichen werden darf und den die nationalen Stellen nur in den Grenzen umsetzen dürfen, die im Unionsrecht ausdrücklich gezogen sind. Der Grundsatz hat den Rang des primären Unionsrechts, vgl. Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der EU und Art. 6 Abs. 1 EUV. Um diesem Anspruch, mit dem der Schutz des Arbeitnehmers bezweckt wird, gerecht zu werden, muss daher jeder Übertragungszeitraum den spezifischen Umständen Rechnung tragen, in denen sich ein Arbeitnehmer befindet, der während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähig ist. Dieser Zeitraum muss daher für den Arbeitnehmer insbesondere die Möglichkeit gewährleisten, bei Bedarf über Erholungszeiträume zu verfügen, die längerfristig gestaffelt und geplant werden sowie verfügbar sein können. Ein Übertragungszeitraum muss die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreiten. Zudem muss der Übertragungszeitraum den Arbeitgeber vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen und den Schwierigkeiten schützen, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können.

Nach Art. 9 Abs. 1 des Übereinkommens Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 24.06.1970 über den bezahlten Jahresurlaub (Neufassung) ist der ununterbrochene Teil des bezahlten Jahresurlaubs spätestens ein Jahr und der übrige Teil des bezahlten Jahresurlaubs spätestens 18 Monate nach Ablauf des Jahres, für das der Urlaubsanspruch erworben wurde, zu gewähren und zu nehmen. Diese Vorschrift kann dahin aufgefasst werden, dass sie auf der Erwägung beruht, dass der Zweck der Urlaubsansprü-

che bei Ablauf der dort vorgesehenen Fristen nicht mehr vollständig erreicht werden kann.

In Anbetracht des Umstands, dass die Richtlinie 2003/88 nach ihrem sechsten Erwägungsgrund den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung Rechnung getragen hat, muss daher bei der Berechnung des Übertragungszeitraums der Zweck des Anspruchs auf Jahresurlaub, wie er sich aus Art. 9 Abs. 1 des Übereinkommens ergibt, berücksichtigt werden.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Erwägungen kann vernünftigerweise davon ausgegangen werden, dass ein Zeitraum von 15 Monaten, wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehende, in dem die Übertragung

des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub möglich ist, dem Zweck dieses Anspruchs nicht zuwiderläuft, da er dessen positive Wirkung für den Arbeitnehmer als Erholungszeit gewährleistet.

Folglich steht das Unionsrecht im Fall eines während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähigen Arbeitnehmers einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträgen nicht entgegen, die die Möglichkeit, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch erlischt.

Elke Gundel

BAG-Entscheidung: Keine mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit

Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Pflegezeit (PflegeZG) sind Beschäftigte in Betrieben, in denen der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen höchstens sechs Monate (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG).

Am 12.02.2009 teilte der Kläger der beklagten Arbeitgeberin mit, er werde im Zeitraum vom 15.-19.06.2009 seine pflegebedürftige Mutter (Pflegestufe I) unter Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG in häuslicher Umgebung pflegen. Dem stimmte die Beklagte zu. Mit Schreiben vom 09.06.2009 zeigte der Kläger an, er werde seine Mutter auch am 28. und 29.12.2009 pflegen. Die Beklagte widersprach dem. Der Kläger sei nicht berechtigt, für denselben Angehörigen Pflegezeit in mehreren Zeitabschnitten zu nehmen. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass ihm weiterhin Pflegezeit

bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten abzüglich der bereits genommenen Woche zusteht.

Die Klage war in allen Instanzen ohne Erfolg. § 3 Abs. 1 PflegeZG gibt dem Arbeitnehmer ein *einmaliges Gestaltungsrecht*, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausübt. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht erloschen. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet.

Fazit

Das BAG schafft mit dem Urteil vom 15.11.2011 – 9 AZR 348/10 – (Pressemitteilung Nr. 87/11) Rechtssicherheit für Arbeitgeber, wenn das Gestaltungsrecht ausgeübt wurde.

Elke Gundel

Fortgeltung kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien nach Betriebsübergang – BAG entscheidet am 22.02.2012

Am 22.02.2012 steht ein interessantes Verfahren (4 AZR 24/10) zur Frage der Fortgeltung der AVR Caritas nach Betriebsübergang an. Nicht nur vor dem Hintergrund der derzeitigen Diskussion über den Dritten Weg muss man sich dieses Verfahren bzw. dessen Ausgang genau ansehen. Denn je nach Ausgang wird deutlich, wie janusköpfig diese Entscheidung sein kann.

Rechtsfrage

Die Parteien streiten über die Fortgeltung der Arbeitsvertragsrichtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) nach einem Betriebsübergang.

Sachverhalt

Die klagenden Parteien sind ver.di-Mitglieder und gehören zum nichtärztlichen Personal des von der Beklagten betriebenen Krankenhauses. Das Krankenhaus stand ursprünglich in der Trägerschaft der Caritas, die mit allen klagenden Parteien die Geltung der AVR in der jeweils gültigen Fassung vereinbart hatte. Nach einem Betriebsübergang auf die S. gGmbH übernahm das beklagte Krankenhaus deren Gesellschaftsanteile. Die Beklagte vereinbarte mit ver.di Haustarifverträge,

die nach Auffassung der klagenden Mitarbeitenden ungünstiger sind als die aktuellen AVR, und wendet diese seither auf alle Arbeitsverhältnisse an. Mit ihren Klagen machen die klagenden Mitarbeiter verschiedene auf der Weitergeltung der AVR beruhende Zahlungs- und Feststellungsansprüche geltend.

Im Verhältnis zwischen den vertraglich vereinbarten AVR und den Haustarifverträgen gelte nicht das Ablösungs-, sondern das Günstigkeitsprinzip. Die AVR-Regelungen seien günstiger und weiterhin anwendbar. Die Beklagte ist dagegen der Auffassung, die AVR seien mit Tarifverträgen vergleichbar und für die Frage der Ablösung als ranggleiche Normen zu bewerten. Das Günstigkeitsprinzip stehe der Anwendbarkeit der Haustarifverträge nicht entgegen.

Die Vorinstanzen haben den Klagen stattgegeben. Mit der vom LAG Düsseldorf (Urteil vom 09.11.2009 – 16 Sa 582/09 –) zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Krankenhaus seinen Klageabweisungsantrag weiter.

Quelle: Terminvorschau 1/2012 des BAG

Rezension: Kleines Kompendium zum kirchlichen Arbeitsrecht

In dem Kompendium findet sich eine kleine Sammlung wichtiger Vorschriften zum kirchlichen Arbeitsrecht in der katholischen Kirche in Deutschland mit einer systematischen Einführung, im Einzelnen gliedert sich die Sammlung wie folgt:

- Teil A: Einführung in das kirchliche Arbeitsrecht
- Teil B: Kirchenrechtliche Bestimmungen
- Teil C: Staatliche Gesetze
- Teil D: Allgemeines Kirchenrecht
- Teil E: Entscheidungen des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs – Auswahl –

Der Mehrwert dieses Kompendiums gegenüber einer reinen Textsammlung liegt eindeutig in Teil A – der Einführung. Hier schafft es

der Autor sehr gut, einen ersten Überblick im kirchlichen Arbeitsrecht zu geben.

Die sich in den folgenden Teilen anschließende Sammlung verschiedenster Regelungswerke liegt den Lesern zumeist sowieso vor. Schade ist vor allem, dass die in Teil E getroffene Auswahl an Entscheidungen des KAGH nur auf Fundstellen in der Zeitschrift „ZMV“ hinweist, die dort nachzulesen sind. Dieser Teil hätte ein stärkeres Gewicht bekommen dürfen und eine vielfältigere Quellenarbeit erwarten lassen.

Thiel:

Kleines Kompendium zum kirchlichen Arbeitsrecht, Katholische Kirche,

Köln: Luchterhand Fachverlag, 1. Aufl., 2011, ca. 320 Seiten, 15,90 Euro, ISBN 978-3-472-07461-8;

www.luchterhand-fachverlag.de, www.wolterskluwer.de

Alternativ enthält eine Sammlung der Deutschen Bischofskonferenz wichtige Normen, Ordnungen und Texte des kirchlichen Arbeitsrechts in der katholischen Kirche zum Stand 01.08.2011 (Nr. 95). Abgedruckt sind die „Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“, die „Grundordnung“, die „Erklärung des Ständigen Rates zur Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit den Loyalitätsobliegenheiten nach der Grundordnung“, die „Rahmen-MAVO“ sowie die „Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung“ (KAGO).

Um das Verständnis der „Grundordnung“ zu erleichtern, enthält die Broschüre kurze Erläuterungen der einzelnen Bestimmungen. Die

Ordnungen für Arbeitsrechtliche Kommissionen des Dritten Weges (Rahmen-/Bistums-/Regional-KODA-Ordnung und Zentral-KODA-Ordnung) werden derzeit überarbeitet und konnten nicht berücksichtigt werden. Es ist geplant, die Broschüre bei künftigen Gesetzesänderungen in jeweils aktualisierter Auflage erscheinen zu lassen.

Eine kostengünstige Alternative für diejenigen, denen die Texte genügen. Die Bestellung von bis zu neun Exemplaren ist unter www.dbk.de zum Versandkostenpreis möglich.

Elke Gundel

**Wir wünschen allen unseren Leser(inne)n
gesegnete Weihnachtstage
und einen guten Start ins Jahr 2012!**

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

Der Dienstgeberbrief wurde von den Dienstgebervertretern in der Verhandlungskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV geschaffen, um insbesondere 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 sowie im Bedarfsfall auch zwischen diesen Sitzungen mit Berichten aus den Gremien der AK oder aktuellen Beiträgen erscheint.

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

Die Redaktion

