

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 30. September 2009 für den Geltungsbereich der AVR-Bayern

Für den Geltungsbereich der AVR-Bayern (Diakonie Bayern) hat die ARK Bayern am 30. September 2009 folgende Arbeitsrechtsregelungen beschlossen, die hier näher erläutert werden:

a) Änderungen des § 7 Abs. 3 AVR-Bayern

§ 7 Fort- und Weiterbildung

Neuregelung von Abs. 3 des § 7 AVR-Bayern

Abs. 3 des § 7 AVR-Bayern erhält folgenden neuen Wortlaut:

„(3) Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach Ende der Fort- und Weiterbildung werden 1/36 des Aufwendungsbetrages erlassen.“

Mit dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin ist eine Rückzahlungsvereinbarung i.S. von § 7 abzuschließen.“

Inkrafttreten: 01. November 2009

Begründung:

§ 7 Abs. 3 AVR-Bayern entspricht der bisherigen Regelung in den AVR-DW-EKD. In der AVR-Bayern wurde der Wortlaut ohne Änderung übernommen. Dies wurde insbesondere deshalb gemacht, da im alten BAT eine entsprechende Bestimmung wortgleich vorhanden war. Die Rechtsprechung zum BAT konnte somit ohne Weiteres auch für diese Regelung angenommen werden. In der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17.11.2005 (6 AZR 160./05) zu § 10a Allgemeiner Teil, AVR-Caritas, welcher nahezu den entsprechenden Wortlaut von § 7 AVR-Bayern enthält, hat das Gericht entschieden, dass § 10a Abs. 2 AVR-Caritas unter Beachtung der Besonderheiten des Arbeitsrechtes (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) eine Inhaltskontrolle nach § 307 BGB standhält. In dieser Vorschrift ist die Rückzahlungsklausel, welche vom Gericht nicht beanstandet wurde, zu Gunsten der Mitarbeiter, abweichend von der Rückzahlungsverpflichtung im ersten Jahr volle Rückzahlung, im zweiten Jahr 2/3 und im dritten Jahr 3/3 zu Gunsten der Arbeitnehmer, durch eine sogenannte Zwölftelungsregelung festgelegt. Diese Regelung der Rückzahlung von Fort- und Weiterbildungskosten würde somit einer Prüfung nach §§ 305 ff BGB standhalten und wird in dieser Form auch bei einzelvertraglich vereinbarten Rückzahlungsklauseln als angemessen betrachtet.

Eine weitere Entscheidung zu § 3a AVR-DW-EKD vom Landesarbeitsgericht Köln vom 08.05.2006 (14 (4) Sa 48/06) hat diese Arbeitsrechtsregelung geprüft und festgestellt, dass gemäß § 3a Abs. 2 AVR-DW-EKD (entspricht § 7 Abs. 3 AVR-Bayern) kein Rückzahlungsanspruch hergeleitet werden kann. Eine solche Regelung ist weder bestimmt noch transparent, so dass es zwingend erforderlich ist, dass eine Rückzahlungsklausel nur dann den Voraussetzungen der Bestimmtheit und Transparenz entspricht, wenn diese in einer konkreten arbeitsvertraglichen Vereinbarung festgehalten ist.

Unter Zugrundelegung dieser Rechtsprechung hat das Referat Arbeitsrecht des Diakonischen Werkes Bayern seinen Mitgliedseinrichtungen schon seit längerem empfohlen, eine entsprechende Vereinbarung abzuschließen und in diese Vereinbarung eine Rückzahlungsklausel aufzunehmen, welche der Zwölftelungsregelung entspricht (siehe ReWiSo Heft 3/2009 S. 89 ff).

b) Neufassung von § 20 Abs. 8 AVR-Bayern

A)

Neufassung von § 20 Abs. 8 AVR-Bayern

§ 20 Abs. 8 AVR-Bayern erhält folgenden neuen Inhalt:

„(8) Für einzelne Arbeitsbereiche mit erheblichen Auslastungsschwankungen bzw. Saisonarbeit kann die monatliche Sollarbeitszeit innerhalb eines Jahreszeitraumes bzw. Schuljahres gemäß den betrieblichen Verhältnissen verteilt werden. Durch Dienstvereinbarung ist es möglich, zusätzlich von den Grenzen der Absätze 5 und 6 abzuweichen.“

B)

Ergänzung des § 20 Abs. 11 Satz 2 AVR-Bayern

Satz 2 des Absatzes 11 wird wie folgt ergänzt:

Nach dem Wort „Zeitausgleich“ wird eingefügt: „(Abbau eines Zeitguthabens)“.

§ 20 Abs. 11 Satz 2 AVR-Bayern hat somit folgenden Wortlaut:

„(11) Bei Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleiches (Abbau eines Zeitguthabens) mindert sich das Jahresarbeitszeitkonto um 1/5 des von dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin während der Arbeitsunfähigkeit in Anspruch genommenen Zeitausgleiches.“

Inkrafttreten: 01. November 2009

Begründung:

Von Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen wurde die Frage gestellt, wie die Bemessung der Arbeitszeit erfolgt, wenn Pflegekräfte, Lehrkräfte, Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen in Internaten sowie sonstige Beschäftigte, z.B. während der Ferienzeit erkranken.

Bei den Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen dieser Arbeitsbereiche gibt es, ähnlich wie bei Saisonarbeit, erhebliche Auslastungsschwankungen. Die Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen erhalten eine verstetigte monatliche Vergütung. Ihre „monatliche“ Sollarbeitszeit, welche gemäß § 16 Abs. 1 AVR-Bayern ermittelt wird, verteilt sich nicht auf den jeweiligen Monat, sondern auf einen längeren Zeitraum. Während der Unterrichtszeiten wird eine erhöhte Anzahl von monatlichen Sollarbeitsstunden geleistet. Es liegt somit keine Erhöhung der Arbeitszeit durch Plusstunden (§ 20 Abs. 6 AVR-Bayern) vor.

Die Festlegung, ob einzelne Arbeitsbereiche erhebliche Auslastungsschwankungen bzw. Saisonarbeit haben und es damit zu einer anderen Verteilung der monatlichen Sollarbeitszeit innerhalb eines Jahreszeitraumes bzw. Schuljahres kommt, ist nach § 40d) MVG zwingend mitbestimmungspflichtig.

Während der Ferienzeiten wird die monatliche Arbeitszeit reduziert. Dies kann bis auf Null erfolgen.

Da in der Ferienzeit kein Zeitausgleich erfolgt, d.h. kein Zeitguthaben in Form von Plus- und Überstunden ausgeglichen wird, findet § 20 Abs. 11 Satz 2 AVR-Bayern keine Anwendung. Um dies zu verdeutlichen wurde § 20 Abs. 8 AVR-Bayern sowie § 20 Abs. 11 Satz 2 AVR-Bayern entsprechend geändert.

c) Ergänzung von § 28 Abs. 5 Unterabs. 3

§ 28 Abs. 5 Unterabsatz 3 wird mit folgenden Satz 2 ergänzt:

„Der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz sowie dem Jugendarbeitsschutzgesetz und der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach dem Neunten Buch, Sozialgesetzbuch, bleibt hiervon unberührt, wenn der Urlaub aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht rechtzeitig eingebracht werden kann.“

Inkrafttreten: 01. November 2009

Begründung:

Der Europäische Gerichtshof hat mit seiner Entscheidung vom 20.02.2009 eine weitreichende Entscheidung für das deutsche Urlaubsrecht getroffen: Es verstößt gegen Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie, wenn gesetzliche Urlaubsansprüche Kraft Befristung untergehen, die wegen Krankheit des Beschäftigten gar nicht geltend gemacht werden konnten. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 24.03.2009

seine bisherige Rechtsprechung zur Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit entsprechend geändert. Beide Entscheidungen sind für die Praxis von Bedeutung und müssen im kirchlichen und diakonischen Bereich umgesetzt werden. Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichtes betreffen den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei der 5-Tageweche. Zu dem gesetzlichen Anspruch auf Zusatzurlaub von schwerbehinderten Menschen nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX gibt es eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf vom 02.02.2009. Das Gericht hat geurteilt, dass der Zusatzurlaub den bundesurlaubsgesetzlichen Bedingungen folgt.

Zur Frage, ob bei den tariflichen Urlaubsansprüchen auch die neue Rechtsprechung gilt, musste das BAG in seiner Entscheidung vom 24.03.2009 nicht explizit Stellung nehmen. Es hat aber den auf der kirchlichen Arbeits- und Vertragsordnung (KAVO) beruhenden vertraglichen Teil Urlaubsanspruch als nicht von der Arbeitszeitrichtlinie erfasst und daher als erloschen angesehen. Die Arbeitszeitrichtlinie enthalte im Unterschied zur Mutterschutzrichtlinie keine Regelung, die vertragliche Mehrurlaubsansprüche erfasst. Den Parteien des Einzelarbeitsvertrages stehe es deshalb frei, Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den Mindesturlaubsanspruch (Artikel 7 Abs. 1 Arbeitszeitrichtlinie, § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz) übersteigen, zu regeln. Voraussetzung sei aber, dass für den Regelungswillen der Parteien zwischen gesetzlichen und übergesetzlichen vertraglichen Ansprüche zu unterscheiden, deutliche Anhaltspunkte bestehen.

Die Ergänzung in § 28 Abs. 5 Unterabs. 3 durch den neuen Satz 2 dient dieser Klarstellung. Mit der neuen Regelung ist der Mehrurlaub nach den AVR-Bayern auf eine eigenständige Verfallsvorschrift bezogen und somit vom Gesetzesrecht „abgekoppelt“.

d) § 38 Schichtzulage AVR-Bayern

A)

In § 38 Abs. 1 der AVR-Bayern wird das Wort „durchschnittlich“ gestrichen.

B)

In § 38 wird folgender neuer Absatz 3 eingefügt:

„(3) Bei der Gewährung der Schichtzulage werden Zeiten eines Bereitschaftsdienstes und Zeiten einer Rufbereitschaft einschließlich der Zeit der Heranziehung zur Arbeitsleistung nicht berücksichtigt.“

Inkrafttreten: 01. November 2009

Begründung:

§ 38 Schichtzulage AVR-Bayern hat nach Streichung des Wortes „durchschnittlich“ folgenden Wortlaut:

„(1) Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen, die mindestens 25% ihrer monatlichen Arbeitszeit in wechselnden Schichten bzw. im geteilten Dienst arbeiten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von Euro 50,-- monatlich.

(2) Für Teilzeitbeschäftigte findet § 38 Abs. 4 AVR-Bayern Anwendung.“

Unklar war bisher, auf welchen Zeitraum sich das Wort „durchschnittlich“ bezieht. Die Ermittlung der Schichtzulage, bezieht sich immer auf ein konkretes Monat. Die Verhältnisse in den jeweiligen Kalendermonat wurden auch schon in der Vergangenheit bei der Überprüfung der Voraussetzung der Schichtzulage zugrunde gelegt. In der jetzigen Fassung des § 38 Abs. 1 AVR-Bayern ist somit das Wort „durchschnittlich“ entbehrlich und ist zu streichen.

Die Ergänzung in Abs. 3 des § 38 AVR-Bayern dient der Klarstellung. In der Vergangenheit und in der praktischen Umsetzung der Gewährung der Schichtzulage werden Bereitschaftsdienstzeiten und Rufbereitschaftszeiten nicht berücksichtigt. Da jedoch nach dem Arbeitszeitgesetz Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist, könnte dies zu Auslegungsschwierigkeiten führen. Um solche zu vermeiden, wird in Abs. 3 ausdrücklich geregelt, dass insbesondere Bereitschaftsdienstzeiten, aber auch Rufbereitschaftszeiten, nicht bei der Gewährung der Schichtzulage berücksichtigt werden.

e) Änderung zu § 1 Anlage 7 AVR-Bayern

A)

Änderung des § 1 Anlage 7 AVR-Bayern wie folgt:

In § 1 Anlage 7 AVR-Bayern werden die Worte:

„...die Diakonie-Treuhand oder...“

gestrichen.

B)

Ergänzung der Nr. 2 des § 3 Abs. 2 Anlage 7 AVR-Bayern wie folgt:

„2. die Verpflichtung des Dienstgebers ein unter dem Gesichtspunkt der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit vom Wirtschaftsprüfer überprüftes Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage vorzulegen.“

Inkrafttreten: 01. November 2009

Begründung:

Die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern betrachtet es als wichtig, dass für die Anwendung der Anlage 7 neben der Feststellung der wirtschaftlichen Notlage auch für die Zukunft ein nachhaltiges Konzept vom Dienstgeber bzw. Rechtsträger vorgelegt wird.

Die von einer Notlage betroffene Einrichtung soll damit aufzeigen, dass sie durch ein verändertes Handeln in der Zukunft und durch die Umsetzung eines entsprechenden Konzeptes aus der jeweiligen Notlagensituation sich befreien kann und in Zukunft die Bezahlung der Bezüge nach AVR-Bayern wiederum erfolgen kann. Dies entspricht dem Sinn und Zweck der Notlagenregelung der Anlage 7 AVR-Bayern, nämlich dass die Notlagensituation nur vorübergehend besteht und im Anschluss an eine vorübergehende Absenkung der Personalkosten es der Einrichtung wieder möglich ist unter wirtschaftlichen und finanziellen Gesichtspunkten ihre Aufgaben zu erfüllen.

f) Änderung § 6 Arbeitsrechtsregelung über eine ergänzende Leistung („Ballungsraumzulage“) für Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen und Auszubildende (Anlage 15 AVR-Bayern)

Änderung von § 6 Arbeitsrechtsregelung über eine ergänzende Leistung („Ballungsraumzulage“) für Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen und Auszubildende (Anlage 15 AVR-Bayern)

§ 6 wird wie folgt geändert:

§ 6 Satz 1 wird „31. Dezember 2009“gestrichen: und ist durch „31. Dezember 2012“ ersetzt“.

Inkrafttreten: 01. November 2009

Begründung:

Die Arbeitsrechtsregelung gilt im Bereich der Evang.-Luth. Kirche in Bayern über den 01.01.2010 hinaus, wenn die staatliche Regelung, was anzunehmen ist, beibehalten wird. Ursprünglich war im Bereich der Diakonie die entsprechende diakonische Regelung befristet. Durch die neue Befristungsregelung wird auch in den AVR-Bayern die ergänzende Leistung („Ballungsraumzulage“) entsprechend der kirchlichen Regelung zunächst weiterbezahlt.