

Führungsinstrument
Arbeitsrecht



HR-SOLUTION

Mitarbeiter- vertretungsgesetz

Harald Lange Stand: 06.2024



1

KIRCHLICHES SELBSTBESTIMMUNGSRECHT

Jede Religionsgemeinschaft ordnet ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes (Art. 140 GG)

Arbeitsrecht

AVR DWBO Anl. J
AVR DD
BAT KF

**Mitarbeiter-
vertretungsrecht**

MVG.EKD

**Kirchliche
Arbeitsgerichts-
barkeit**

Kirchengericht
Kirchengerichtshof

!
Für Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis sind die Arbeitsgerichte zuständig.

FORMEN DES ARBEITSRECHTS

Individualarbeitsrecht

regelt die rechtlichen Beziehungen des einzelnen Dienstnehmers zu seinem Dienstgeber

=> Zuständigkeit:

Arbeitsgericht (kein Anwaltszwang, jede Seite zahlt seine Kosten)

Landesarbeitsgericht, Bundesarbeitsgericht (Anwaltszwang, Kostenentscheidung)

Kollektivarbeitsrecht

befasst sich mit der rechtlichen Beziehung zwischen der betrieblichen Dienstnehmervvertretung und dem Dienstgeber

=> Zuständigkeit:

Betriebsrat: Arbeitsgerichte

Personalrat: Verwaltungsgerichte

Mitarbeitervertretung: Kirchengerichte



MITBESTIMMUNG IM VERGLEICH

MVG.EKD und BetrVG identisch

dies gilt insbesondere für fast alle Mitbestimmungstatbestände

BetrVG zugunsten der Betriebsräte besser als MVG.EKD

dies trifft z. B. für die Freistellungsansprüche der Betriebsräte nach § 8 Abs. 1 BetrVG gegenüber den Freistellungsansprüchen der MAVen nach § 20 Abs. 2 zu

MVG.EKD zugunsten der MAVen besser als BetrVG

z. B. das Mitbestimmungsrecht bei der ordentlichen Kündigung nach § 42 Abs. b, das über das Beteiligungsrecht der Betriebsräte nach § 103 BetrVG hinausgeht

Die Rechte der MAVen in der Katholischen Kirche und der Caritas (MAVO) bleiben insgesamt hinter denen der MAVen nach dem MVG.EKD zurück.



WEGE nach kirchlichem Selbstbestimmungsrecht

Erster Weg

Arbeitgeber/ Kirchenleitung setzt die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer einseitig fest.

=> wird i.a.R. von den Kirchen abgelehnt

Zweiter Weg

Arbeitgeber(-verbände)/ Kirchenleitung und Gewerkschaft(-en) schließen einen Tarifvertrag.

=> nur vereinzelt in kirchlichen Einrichtungen zu finden

Dritter Weg

Kirchenleitung delegiert die Arbeitsrechtssetzung an eine paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) aus Dienstgeber- und Dienstnehmervertretern.

=> derzeit üblicher Weg; Einbeziehung in die Arbeitsverträge (wie AGBs)



ARBEITSVERTRAGSRICHTLINIEN

AVR sind rechtlich als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) anzusehen, die kirchliche bzw. kirchlich gebundene Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern einseitig zur Annahme stellen (BAG, Urteil vom 17.11.2005, 6 AZR 160/05)

Arbeitsvertragsrichtlinien

Vereinbarung der AVR im Dienstvertrag erforderlich.

Folge: Änderung auf andere

Arbeitsvertragsrichtlinien nur durch

Änderungskündigung möglich.

Dafür liegt in aller Regel kein sachlicher Grund vor.

Arbeitsvertragsrichtlinien unterliegen der

Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB

=> Überprüfung durch die Arbeitsgerichte

Tarifvertrag

Im Gegensatz dazu haben Tarifverträge normative Wirkung, sind also unmittelbar auf beide Tarifparteien anwendbar.

Tarifverträge unterliegen nach § 310 Abs. 4 S. 1 BGB keiner Inhaltskontrolle.



ARBEITSVERTRAGRICHTLINIEN in der JUH

AVR DD (Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland)
gelten für alle Einrichtungen, die der Diakonie in Deutschland
angeschlossen sind und die die Anwendung der AVR DD mit ihren
Mitarbeitern dienstvertraglich vereinbaren (§ 1a AVR DD).

AVR DWBO Anlage Johanniter

(Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Berlin-Brandenburg Schlesische Oberlausitz Anlage
Johanniter)
gelten zum 01.01.2019 in Fortschreibung der seit dem 01.01.2010 geltenden AVR-J in den
Einrichtungen und Werken des Johanniterordens, die in dem bei der Geschäftsführung der
Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO gemäß § 22 ARRO DWBO geführten Tarifregister
aufgeführt sind und eine Einrichtung auf dem Gebiet des DWBO haben.

BAT-KF (Bundesangestelltentarif Kirchliche Fassung)

gilt für Arbeitnehmer, die im Bereich der Evangelischen Kirche im
Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen
Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke tätig sind (§1 BAT-KF).



DIENSTVEREINBARUNGEN (nach § 36 MVG.EKD)

Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen [...] beruhen.

Beispiel:

Eine Dienstvereinbarung zum vorzeitigen Verfall von Urlaub (gegenüber den Regelungen in den AVR) ist nicht möglich, gleichwohl eine Dienstvereinbarung zur Regelung der Urlaubsgewährung.



ÖFFNUNGSKLAUSELN (in DVs nach § 36 MVG.EKD)

Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Regelungen beispielsweise in Arbeitsvertragsrichtlinien vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung dort lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu (Öffnungsklausel).

Beispiele:

- die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf zehn Stunden (§ 9 Abs. 3 Satz 2 AVR.DD),
- den Ort, an dem die Arbeitszeit beginnt und endet (§ 9 Abs. 5 AVR.DD),
- Kürzung der Ruhezeit (§ 9a Abs. 4 AVR.DD),
- Faktorisierung von Zeitzuschlägen in Arbeitszeitkonten (§ 9b Abs. 14 AVR.DD) und
- Festlegung von Durchführungswegen zur Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung.



BETRIEBLICHE ÜBUNG

Unter einer betrieblichen Übung versteht man die regelmäßige Wiederholung bestimmter gleichförmiger Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aufgrund deren die Arbeitnehmer darauf vertrauen können, dass ihnen eine bestimmte Vergünstigung auf Dauer gewährt werden soll.

Beispiele:

- Regelmäßige Zahlung von Jahresprämien, ohne deren Ausschluss zu vereinbaren
=> Hier nimmt die Rechtsprechung an, dass nach einer über mindestens drei Jahre lang wiederholten Zahlung in gleichförmiger Weise eine betriebliche Übung entstanden ist.
- Bereitstellung eines Parkplatzes auf dem Firmengelände



BETRIEBLICHE ÜBUNG

Da die durch betriebliche Übung begründeten Ansprüche des Arbeitnehmers - trotz Fehlens vertraglicher Erklärungen - zum Inhalt des Arbeitsvertrags geworden sind, muss der Arbeitgeber auf eine einvernehmliche Aufhebung der Betriebsübung drängen oder notfalls eine Änderungskündigung aussprechen.

aber:

Wenn der Arbeitgeber eine Leistung in dem irrigen Glauben erbringt, hierzu nach Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag verpflichtet zu sein, und kann der Arbeitnehmer diesen Irrtum erkennen, dann ist sein Vertrauen in den weiteren Erhalt der Leistung nicht schützenswert, so dass keine betriebliche Übung entsteht.



FÜRSORGEPFLICHT

§ 618 I BGB (Pflicht zu Schutzmaßnahmen)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten sowie Dienstleistungen, die unter seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass die Arbeitnehmer soweit gegen Gefahr für Leben und Gesundheit geschützt sind, wie die Natur der Dienstleistung es gestattet.

§ 5 ArbSchG (Beurteilung der Arbeitsbedingung)

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (Gefährdungsbeurteilung).

=> Darauf beruhend hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen (§ 3 Abs. 1 ArbSchG).



FÜRSORGEPFLICHT

Die Regeln des Arbeitsschutzgesetzes bilden zugleich die **Obergrenze** dessen, was der Arbeitgeber an Fürsorge schuldet.

Gegenüber besonders empfindlichen oder aufgrund ihrer gesundheitlichen Disposition besonders anfälligen Mitarbeitern können **im Rahmen des für den Arbeitgeber Zumutbaren in begründeten Fällen** über die Regeln des technischen Arbeitsschutzes hinausgehende Schutzmaßnahmen erforderlich sein.

(Kommentierung in: MÜKoBGB/Henssler, 8. Aufl. 2020, § 618 Rn. 62; HWK/Krause, 8. Aufl. 2018, § 618 BGB Rn. 12 m.w.N.; Falter, BB 2009, 1974; BlumeFaber in: Kohte/Faber/Feldhoff, 2. Aufl. 2018, § 4 ArbSchG Rn. 24-26)





HARALD LANGE | **HR-SOLUTION**

strukturiert. effizient. ausgewogen.

Kontakt:

www.lange-solution.de

info@lange-solution.de

mobil 0173 5497004

Harald Lange | HR-Solution

Birkerfeld 79, 51429 Bergisch Gladbach

