

Herausgegeben vom
**Leitungsausschuss der
Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen
Kommission des DCV e. V.**

Norbert Altmann, Johannes Brumm,
Andreas Franken, Tabea Kölbel, Ingo
Morell, Werner Negwer, Gabriele Stark-
Angermeier

Redaktion und Kontakt
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**
Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg
Residenzstraße 90, 13409 Berlin
Telefon: (07 61) 200-792, Fax -790
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

www.caritas-dienstgeber.de

Dienstgeberbrief

20.06.2024

Inhalt

Aktuelles aus der AK

Bericht zur Sitzung der Bundeskommission am
20. Juni 2024 S. 2

Grußwort

Norbert Altmann zum Abschied Thomas Rühls S. 4

Veranstaltung

Online-Infoveranstaltung BK-Beschlüsse 02/2024 S. 4

Arbeitsrechtliche Analyse

Die Anlage 17a AVR Caritas (Altersteilzeitregelung)
läuft aus – Was bedeutet dies für die Zukunft? S. 5

Ökonomische Analyse

Wie viel Potenzial steckt in der Aufstockung von Teil-
zeitbeschäftigung? S. 7

Rechtsprechung

BAG: Vorlage digitaler Bewerbungsunterlagen zur
Unterrichtung des Betriebsrats bei Einstellungen
ausreichend S. 9

AVR erklärt

Die Beendigung von Dienstverhältnissen nach kirch-
lichem Arbeitsrecht S. 10

Neues aus dem DGS-Netzwerk S. 17

Aktuelles aus der AK

Bericht zur Sitzung der Bundeskommission am 20. Juni 2024

Auf der diesjährigen Sommersitzung der Bundeskommission am 20. Juni 2024 in Köln wurden Beschlüsse zu einem bunten Themenstrauß, darunter auch über neue tarifliche Regelungen für den Rettungsdienst, gefasst.

Beschluss zu § 19 Abs. 2a Allgemeiner Teil AVR wegen Wegfall von Hinzuverdienstgrenzen

Der das Dienstverhältnis beim Bezug einer Altersrente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze regelnde § 19 Abs. 2a AT AVR wurde völlig neu gefasst. Die Neuregelung sieht nun ein Recht des Mitarbeiters vor, vor Rentenantragstellung die Möglichkeit eines Auflösungsvertrages zu erörtern. Zu einem Vorschlag des Mitarbeiters zu einer Auflösungsvereinbarung hat der Dienstgeber zeitnah Stellung zu nehmen. Die bisherigen besonderen Regelungen zum Verlangen einer Arbeitszeitreduktion insbesondere bei Teilrenten bestehen ebenso nicht mehr wie die Beschreibung der Auflösungsvereinbarung als Regelfall.

§ 19 Abs. 2a AT AVR in seiner bisherigen Fassung war auf die frühere Rechtslage bei Hinzuverdienstgrenzen hin formuliert, die für Altersrenten vor dem Erreichen der Regelaltersgrenzen galten. Diese Hinzuverdienstgrenzen sind aber zum 01.01.2023 weggefallen. Dadurch kann auch mit Bezug einer vollen oder teilweisen Altersrente ohne Änderung des Dienstverhältnisses weitergearbeitet und eine ungekürzte Altersrente bezogen werden. Anders als für die in § 18 AT AVR geregelte Erwerbsminderungsrente bedarf es deshalb der engen Anbindung an den Hinzuverdienst nicht mehr.

Die Frage einer beabsichtigten Arbeitszeitreduzierung im Falle einer beabsichtigten Teilrente ist ähnlich bereits in § 42 Abs. 3 SGB VI geregelt. Mit der jetzigen Regelung in § 19 Abs. 2a AT AVR soll der Mitarbeiter bereits vor der Rentenantragstellung die Möglichkeit haben, Sicherheit nicht nur zu der Frage der Arbeitszeitreduktion, sondern auch zu der zu einer Eigenkündigung alternativen einvernehmlichen Auflösungsvereinbarung zu bekommen.

Klarstellung in Anlage 17a AVR zur Erhöhung der Wertguthaben für Beschäftigte der Anlagen 21 und 21a AVR

Durch den neu eingefügten Satz 3 in den Anmerkungen zu § 7 Absatz 2 Satz 2 der Anlage 17a AVR wurde klargestellt, dass sich das Wertguthaben für Beschäftigte im Bereich der Anlagen 21 und 21a AVR (Lehrkräfte, insbesondere an Pflegeschulen und im Gesundheitswesen) zum 1. Februar 2025 um 11,11 v.H. erhöht.

Durch die Erhöhung der Wertguthaben wird gewährleistet, dass Beschäftigte, die sich für eine Altersteilzeit im so genannten Blockmodell entschieden haben und sich bereits in der Freistellungsphase befinden, an den Vergütungserhöhungen der AVR teilnehmen. Lehrkräfte, die unter die Anlagen 21, 21a AVR fallen, profitieren gemäß § 3 Absatz 2 der Anlage 21a AVR direkt von den jeweiligen Vergütungserhöhungen des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Da der TV-L für diese Beschäftigtengruppen zum 1. Februar 2025 eine Vergütungssteigerung i.H.v. 11,11 v.H. vorsieht, waren die Wertguthaben in entsprechender Höhe anzupassen. Die hier erfolgte Ergänzung hat daher lediglich klarstellenden Charakter

Änderung in Anlage 14 AVR

Ebenfalls beschlossen wurde eine Änderung der Anlage 14 AVR. Der Beschluss geht auf einen Vorschlag der AG Authentische Texte zurück und ersetzt veraltete Ausbildungsberufsbezeichnungen durch aktuelle, in der neuen Fassung der Anlage 7 seit dem Jahr 2021 verwendete. Zudem wird klargestellt, dass nur die Auszubildenden nach der Anlage 7 AVR von der Regelung erfasst werden.

Höchstgrenze für Zusatzurlaub in den Anlage 30, 32 und 33

Eine weitere Textanpassung erfolgte in den § 17 Abs. 6 Satz 3 Anlage 30, § 17 Abs. 7 Satz 3 Anlage 32 und § 16 Abs. 7 Satz 3 Anlage 33 AVR. Dort wurde jeweils der Verweis auf § 3 Abs. 4 Satz 1 Anlage 14 AVR, der durch Änderungen der AVR nicht mehr zutreffend war, durch die Formulierung „maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird“ ersetzt. Diese Korrektur wurde notwendig, da in den Anlagen 30, 32 und 33 zu den AVR eine altersabhängige Staffelung der Höchstbegrenzungen für den Zusatzurlaub vorgenommen wird. Dabei wird für das maßgeblich zugrunde zu legende Lebensjahr auf den § 3 Abs. 4 Satz 1 der Anlage 14 zu den AVR verwiesen. Seit 2015 besteht ein einheitlicher Gesamturlaubsanspruch mit einem Umfang von 30 Arbeitstagen bezogen auf die Fünf-Tage-Woche. Der Verweis auf § 3 Abs. 4 Satz 1 Anlage 14 AVR für den Gesamturlaubsanspruch ist daher falsch.

Regelung einer Werkstattzulage für Betriebspraktika nach Abschnitt H des Teils II der Anlage 7 AVR

Nach dem bisherigen § 2 Abs. 3 des Abschnitts H des Teil II. der Anlage 7 AVR erhielten Auszubildende im Erziehungsdienst eine Wohnzulage

nach Abschnitt VIIa der Anlage 1 AVR bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen. Die Bundeskommission hat diesen Anspruch nunmehr auch auf die in Abschnitt VIIa der Anlage 1 AVR ebenfalls geregelte Werkstattzulage ausgedehnt.

Die Regelung betrifft solche Auszubildende im Erziehungsdienst, die im Rahmen einer konsekutiven Ausbildungsform das Betriebspraktikum nach abgeschlossener schulischer oder hochschulischer Ausbildung absolvieren (bekannt als „Anerkennungsjahr“). Mit der Ergänzung des § 2 Abs. 3 Abschnitt H Teil II der Anlage 7 AVR erhalten ab dem 1. Juli 2024 nun Auszubildende im Erziehungsdienst, die in Ausbildungs- oder Berufsbildungsstätten oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für Menschen mit Behinderung tätig sind, die Werkstattzulage (bei Vorliegen der Voraussetzungen). Die Anzahl der betreffenden Auszubildenden, die als Betriebspraktikanten und -praktikantinnen diese Tätigkeiten ausüben, ist nach den Erkenntnissen der Seiten nicht sehr hoch. Zudem wird danach die Werkstattzulage auch für diese Auszubildendengruppe bereits weitgehend gezahlt.

Arbeitszeit Notfallsanitäter und Notfallsanitäterzulage

Darüber hinaus wurde eine Reduktion der Arbeitszeit und eine Zulage für alle Beschäftigten im Rettungsdienst beschlossen. Der Rettungsdienst wird im Bereich der Caritas vom Malteser Hilfsdienst durchgeführt. Konkret wird die bisherige Höchstarbeitszeit von bis zu 48 Stunden einschließlich Bereitschaftsdienst ab dem 1. Januar 2025 jährlich schrittweise auf 42 Stunden pro Woche reduziert. Notfallsanitäter und Notfallsanitäterinnen erhalten zudem spätestens ab dem 1. Januar 2028 eine Zulage von bis zu 400 Euro monatlich.

(Weiter-) Geltung von Befristungsregelungen nach der Gesamtregelung zum Befristungsrecht durch die ZAK und deren Vermittlungsausschuss

Mit der ersetzenden Entscheidung vom 22. Januar 2024 hat der Vermittlungsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) eine „Gesamtregelung zur Befristung“ getroffen. Die Regelung gilt nach der novellierten ZAK-Ordnung unmittelbar. Für die Geltung im Geltungsbereich der AVR Caritas bedarf es keiner formalen Inkraftsetzung (§ 19 Abs. 2 i.V.m. § 13 Abs. 6 ZAK-Ordnung). Die „Gesamtregelung zur Befristung“ enthält mit Nummer 8 eine Öffnungsklausel, die es der Arbeitsrechtlichen Kommission ermöglicht, die bislang in eigener Zuständigkeit beschlossenen Regelungen unverändert wieder in Kraft zu setzen. Die bisherigen Regelungen galt es zu erhalten, um den bisherigen Spielraum zur

Gestaltung von Dienstverhältnissen weiterhin zu gewähren.

Durch den Beschluss der Bundeskommission werden die Regelungen zu Führung auf Probe bzw. auf Zeit in den Anlagen 30 bis 33 AVR soweit erforderlich wieder in Kraft gesetzt.

Ebenfalls wird die Regelung des § 19 Absatz 5 AT AVR zur befristeten Beschäftigung nach Erreichung der Regelaltersgrenze wieder in Kraft gesetzt, soweit diese durch die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der ZAK außer Kraft gesetzt wurde. Diese Regelung stellt in Zeiten des Fachkräftemangels und der Individualisierung der Lebensgestaltung von Mitarbeitenden ein notwendiges und zu erhaltendes Flexibilisierungselement, das Mitarbeitenden die Weiterarbeit über die Regelaltersgrenze hinaus ermöglicht.

Streichung der Ziffer 19a zur VG 3 der Anlage 2 AVR („Psychagogen“)

Die Ziffer 19a zur Vergütungsgruppe 3 der Anlage 2 AVR wurde gestrichen. Sie betraf die Eingruppierung der Psychagogen sowie der Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten. Für die Regelung bestand kein Bedarf mehr.

Die in der aktuellen Praxis relevanten Eingruppierungsregelungen bestehen an anderer Stelle. Die Eingruppierung der Psychagogen sowie der Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten jeweils ohne abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung erfolgt nach Anhang B der Anlage 33 AVR in der Entgeltgruppe S 17 Ziffer 6. Die Eingruppierung der Psychagogen sowie der Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten jeweils mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung erfolgt nach derzeitigem Stand nach Vergütungsgruppe 2 Ziffer 12 Anlage 2 AVR.

Kompetenzübertragung an die RK Bayern zur Regelung der Ausbildungsbedingungen der Heilerziehungspflegehelfenden

Die Bundeskommission hat befristet bis zum 31. Juli 2024 die Kompetenz zur Tarifierung und Festsetzung der Ausbildungsvergütung für die landesrechtlich geregelte Ausbildung der Heilerziehungspflegehelfenden (HEP-Helfer) übertragen.

In Bayern wird seitens der Bayerischen Staatsregierung derzeit die HEP-Ausbildung im Rahmen eines Schulversuches reformiert. Damit wird künftig ab dem im Jahr 2024 beginnenden Schuljahr die fachschulische HEP-Ausbildung entsprechend den bereits in den anderen Bundesländern bestehenden Möglichkeiten sowohl in konsekutiver Form als auch in praxisintegrierter Form durchgeführt. Die RK Bayern hatte in ihrer Sitzung am 11. April 2024 für diesen Schulversuch die für

die praxisintegrierte Ausbildungsform noch fehlende Tarifierung vorgenommen.

Im Zuge der Reformierung wird künftig auch die HEP-Helfer-Ausbildung voraussichtlich neugestaltet werden. Da die RK Bayern spätestens für das Schuljahr 2025/2026 eine zur praxisintegrierten HEP-Ausbildung im Schulversuch passende Änderung auch der HEP-Helfer-Ausbildung erwartet, möchte sie, sobald deren Inhalte bekannt sind, entsprechende Regelungen passend zur dann bayerischen Ausbildung beschließen können.

Sie hat deshalb am 11. April 2024 neben der Inkraftsetzung der HEP-Ausbildungsregelung auch beschlossen, die Kompetenzübertragung zur Regelung der HEP-Helfer-Ausbildung zu beantragen. Dies hat die Bundekommission nunmehr beschlossen. Die RK Bayern wird in der Folge nach Bekanntwerden der geänderten Ausbildungsbedingungen für Auszubildende im Schulversuch eine entsprechende Regelung beraten.

Umsetzung in den Regionen

Von den gefassten Beschlüssen bedarf lediglich der Beschluss zur Arbeitszeit und Zulage für

Notfallsanitäter und Notfallsanitäterinnen der Umsetzung in den Regionalkommissionen.

Die Termine für die kommenden Regionalkommissionssitzungen lauten wie folgt:

RK Baden-Württemberg: 28. Juni 2024 (Karlsruhe)
RK Bayern: 11. Juli 2024 (Würzburg)
RK Mitte: abgesagt
RK Nord: 26. Juni 2024 (Hannover)
RK NRW: 25. Juni 2024 (Paderborn)
RK Ost: 27. Juni 2024 (Magdeburg)

Sonstiges

Im Rahmen der Sitzung wurden dienstgeberseitig Harald Klippel als reguläres und Dr. Andreas Schubert als stellvertretendes Mitglied im Ausschuss „Anlage 7“ nachbenannt. Johannes Brumm ist aus dem Ausschuss ausgeschieden. Der Vermittlungsausschuss der Bundekommission wird mitarbeiterseitig wie folgt nachbesetzt: Auf Thomas Rühl folgt Stephan Kliem.

Dr. Florian Bauckhage-Hoffer, Helge Martin Krollmann und Yolanda Thau

Grußwort Norbert Altmanns anlässlich Thomas Rühls Abschied

„Herzlichen Dank an einen verlässlichen Partner“

„Herzlichen Dank an einen verlässlichen Partner“

Norbert Altmann spricht dem scheidenden Sprecher der Mitarbeiterseite Thomas Rühl am 20. Juni 2024 in Köln seinen Dank aus: „Sie sind für mich über die vielen Jahre ein durch und durch verlässlicher Partner gewesen. Sie stehen fürs Weiterkommen, fürs Nicht-Stehenbleiben, und Sie haben einen großen Anteil an der Weiterentwicklung der AVR.

Auch wenn wir beide aus Paderborn stammen und Gemeinsamkeiten finden konnten, so haben wir dennoch viel gestritten. Es war nicht immer Friede, Freude, Eierkuchen. Und so kann ich mit Fug und Recht behaupten: Sie sind streitbewährt. Hin und wieder haben wir uns nichts geschenkt. Aber ich bewundere Ihre Klarheit und Verlässlichkeit.

Wir haben viel zusammen erreicht. Und auch wenn wir oft miteinander gehadert haben, bevor es zu Mehrheiten kam, so haben wir trotzdem immer zusammengefunden.

Der herzliche Dank kommt auch von der ganzen Dienstgeberseite, vor allem bezogen auf den gemeinsamen Blick nach vorn.

In den vergangenen Jahren gab es zahlreiche strukturelle Veränderungen – etwa in Bezug auf die AK-Ordnung. Auch durch diese stürmischen Zeiten sind wir miteinander gegangen. Ja, es gab auch Streit. Aber Sie können durchweg positiv zurückblicken auf Ihr Erreichtes. Es war eine tolle Zeit mit Ihnen – Danke.“

Veranstaltung

Infoveranstaltung für Caritas-Dienstgeber zu den Beschlüssen der BK 02/2024

Die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der AK Caritas bietet am Montag, 8. Juli 2024 von 9:30 Uhr bis 10:30 Uhr sowie am Mittwoch, 17. Juli 2024 von 14:00 Uhr bis 15:00 Uhr eine Online-

Infoveranstaltung zu den bei der Sitzung der Bundekommission am 20. Juni 2024 gefassten Beschlüssen an.

Nutzen Sie das nachfolgende Formular, um sich und/oder Kolleginnen zu einem der Termine anzumelden. Sie erhalten umgehend eine automatische Bestätigung über die Eingabe Ihrer Daten. Nach Prüfung Ihrer Angaben wird der Zoom-Zugang an alle genannten Mailadressen rechtzeitig kurz vor der Veranstaltung verschickt.

Die Teilnahme ist kostenfrei. [> Zur Anmeldung](#)

Mehr Informationen zu den Beschlüssen können Sie dem Sitzungsbericht zur BK 02/2024 entnehmen.

Arbeitsrechtliche Analyse

Die Anlage 17a AVR Caritas (Alters-teilzeitregelung) läuft aus – was bedeutet dies für die Zukunft?

Dienstgeber- und Mitarbeiterseite der Caritas haben sich entschlossen, die Anlage 17a AVR Caritas zum 30. Juni 2024 auslaufen zu lassen. Die dort statuierten Regelungen zur Altersteilzeit erscheinen nicht mehr zeitgemäß, da sowohl jüngere als auch ältere Beschäftigte vor dem Hintergrund des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt dringend benötigt werden.

Das Recht der Altersteilzeit

Mit der Altersteilzeit hat der Gesetzgeber die Möglichkeit für ältere Beschäftigte geschaffen, über eine Reduzierung der Arbeitszeit oder ein vorzeitiges Ausscheiden aus der aktiven Tätigkeit den Übergang in den Ruhestand vorzubereiten. Das entsprechende Gesetz, das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) existiert seit 1996. Altersteilzeiten sollten damit vor allem dadurch attraktiv gemacht werden, dass Beschäftigte in Altersteilzeit aufgestockte Vergütungen erhielten – also nicht mit nennenswerten finanziellen Einbußen zu rechnen hatten. Die Arbeitgeber erhielten wiederum eine Förderung für die Aufstockungsbeträge durch die Bundesagentur für Arbeit. Mit dem demographischen Wandel in der Gesellschaft werden ältere Beschäftigte für den Arbeitsmarkt zunehmend wichtiger, sodass die Förderung der Aufstockungsbeiträge zum 1. Oktober 2010 für alle ab diesem Zeitpunkt beginnenden Altersteilzeitverhältnisse gestrichen wurde. Trotzdem ist Altersteilzeit für viele Betroffene weiterhin attraktiv, weil die Aufstockungsbeträge steuerlich und sozialversicherungsrechtlich privilegiert sind.

Das AltTZG und die damit zusammenhängenden steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen geben lediglich einen allgemeinen Rahmen für die Vereinbarung von Altersteilzeitmodellen vor. Einen gesetzlichen Anspruch auf Altersteilzeit enthält das AltTZG nicht. Das bedeutet, dass Beschäftigte grundsätzlich weder einseitig ein Altersteilzeitmodell verlangen noch einklagen können. Ferner sind die Vorgaben des AltTZG für die Ausgestaltung der Altersteilzeit vergleichsweise restriktiv. Das AltTZG enthält aber an mehreren Stellen Regelungen, wonach in Tarifverträgen und kirchlichen

Arbeitsrechtsregelungen (AVR Caritas etc.) Bestimmungen vereinbart werden können, die die Altersteilzeit beschäftigungsfreundlicher gestalten, als es im AltTZG selbst der Fall ist. Hier setzen die Regelungen der Anlage 17a AVR Caritas an.

Die Altersteilzeitregelungen in Anlage 17a AVR Caritas

Die Regelungen in Anlage 17a AVR Caritas decken sich zunächst grundsätzlich mit den Vorgaben des AltTZG. Genau wie im AltTZG sind in Anlage 17a AVR Caritas zwei Möglichkeiten der Altersteilzeit vorgesehen: das Blockmodell und das Teilzeitmodell.

Im Blockmodell wird die Arbeit in der ersten Hälfte im gleichen zeitlichen Umfang wie bisher fortgesetzt. In der zweiten Hälfte erfolgt dann eine Freistellung, so dass Beschäftigte nicht mehr arbeiten müssen. Die erste Hälfte des Blockmodells heißt Arbeitsphase. Die zweite Hälfte des Blockmodells heißt Freistellungsphase.

Im Teilzeitmodell wird während der gesamten Altersteilzeit weitergearbeitet. Die bisherige Arbeitszeit wird halbiert.

Beschäftigte, die sich für eine Altersteilzeit entscheiden, bekommen während der Altersteilzeit grundsätzlich die Hälfte ihrer bisherigen Vergütung, und zwar bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Im Blockmodell findet also am Ende eine Vergütung während der Freistellungsphase statt. In beiden Modellen erhalten Beschäftigte zusätzlich den gesetzlich vorgegebenen Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % der regelmäßigen Vergütung im Rahmen der Altersteilzeit.

Anders als im AltTZG haben Beschäftigte im Geltungsbereich der AVR Caritas einen (einklagbaren) Anspruch auf Altersteilzeitarbeit, wenn Sie das 60. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten 5 Jahre 1.080 Kalendertage versicherungspflichtig beschäftigt waren. Der Dienstgeber kann dieses Verlangen nur ausnahmsweise zurückweisen, nämlich wenn mehr als 2,5 % der Beschäftigten der Einrichtung in Altersteilzeit sind oder ganz ausnahmsweise aus anderen

dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wie z.B. einer wesentlichen Beeinträchtigung von Arbeitsabläufen in der Einrichtung oder bei unverhältnismäßigen Kosten durch die Altersteilzeit. Ein Anspruch auf ein bestimmtes Modell der Altersteilzeit (Blockmodell oder Teilzeitmodell) besteht laut Anlage 17a AVR Caritas jedoch nicht.

Ferner gibt es nach §§ 13 ff. Anlage 17a AVR Caritas die Möglichkeit der flexiblen Altersarbeit, d.h. eine Kombination aus Teilzeitarbeit und Bezug einer Teilrente in den letzten zwei Jahren vor Erreichen des Anspruchs auf abschlagsfreie Altersrente.

Die Bestimmungen in Anlage 17a AVR Caritas gleichen bzw. unterscheiden sich insbesondere wie folgt von den Vorgaben des AltTZG:

Vergleich der Bestimmungen in Anlage 17a AVR Caritas mit den Vorgaben des AltTZG

Anlage 17a AVR Caritas	§§ 1 ff. AltTZG
Anspruch auf Altersteilzeit: Anspruch aus § 4 Anlage 17a AVR Caritas, der Dienstgeber kann den Anspruch nur ausnahmsweise zurückweisen (mehr als 2,5 % der Beschäftigten der Einrichtung sind bereits in Altersteilzeit etc.).	Anspruch auf Altersteilzeit: Kein einklagbarer Anspruch auf Altersteilzeit, Arbeit- bzw. Dienstgeber muss dem Verlangen auf Altersteilzeit zustimmen.
Begünstigter Personenkreis: Anspruchsberechtigter Dienstnehmer muss das 60. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sein, § 5 Abs. 1 Anlage 17a AVR Caritas.	Begünstigter Personenkreis: Arbeit- bzw. Dienstnehmer muss bei Beginn der Altersteilzeit das 55 Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1 080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sein, § 2 Abs. 1 AltTZG.
Altersteilzeitmodelle: Altersteilzeit als Blockmodell und Teilzeitmodell möglich, §	Altersteilzeitmodelle: Altersteilzeit als Blockmodell und Teilzeitmodell möglich, §

6 Abs. 3 Anlage 17a AVR Caritas, Blockmodell über maximal fünf Jahre möglich, § 6 Abs. 1 3 Anlage 17a AVR Caritas.	2 Abs. 2 und 3 AltTZG, Blockmodell über maximal drei Jahre möglich, § Abs. 2 AltTZG.
Aufstockungsleistungen: Die Vergütung wird während der Altersteilzeit um 20 % aufgestockt, § 7 Abs. 3 Anlage 17a AVR Caritas.	Aufstockungsleistungen: Die Vergütung muss während der Dauer der Altersteilzeit um mindestens 20 % der Regelvergütung aufgestockt werden, § 3 Abs. 1 AltTZG.

Was gilt nach dem Auslaufen der Anlage 17a AVR Caritas?

Im Hinblick auf das Auslaufen der Anlage 17a sind zwei Gruppen von Beschäftigten zu unterscheiden:

Für Beschäftigte, die bis zum 30. Juni 2024 die Voraussetzungen für Altersteilzeitverhältnisse nach Anlage 17a AVR Caritas erfüllen und deren Altersteilzeitdienstverhältnis (oder deren flexible Altersarbeitszeit) vor dem 1. Juli 2024 begonnen hat, ändert sich nichts. Gemäß § 1 Abs. 2 Anlage 17a AVR Caritas bleiben solche Vereinbarungen vom Auslaufen der Anlage 17a AVR Caritas unberührt.

Beschäftigte, die eine Altersteilzeitregelung ab dem 1. Juli 2024 anstreben, können mit ihrem Dienstgeber eine solche Regelung frei vereinbaren. Hierzu muss ein entsprechender Altersteilzeitvertrag geschlossen werden. Auf den Abschluss eines solchen Vertrags besteht dann aber – wie oben schon angedeutet – kein einklagbarer Rechtsanspruch mehr. Wenn es zu einer solchen Vereinbarung kommt, gelten dafür dann die allgemeinen Regelungen des AltTZG. Insbesondere müssen für einen Altersteilzeitvertrag nach § 2 AltTZG folgende Voraussetzungen erfüllt sein: Beschäftigte müssen das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1 080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung tätig gewesen sein. Sollten diese Voraussetzungen erfüllt und der Dienstgeber mit dem Verlangen einer Altersteilzeitregelung einverstanden sein, so kann eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen werden. In dieser Vereinbarung muss sich der Dienstgeber auch verpflichten, die o.g. Aufstockungsbeträge zu

leisten, die auch weiterhin steuer- und sozialabgabenfrei sind.

Altersteilzeit im Blockmodell ist nach den gesetzlichen Regelungen nur für eine Zeitdauer von insgesamt drei Jahren möglich. Mit dem Auslaufen der Anlage 17a entfällt die Regelung zu einem längeren Blockmodell nach § 2. Abs. 2 Nr. 1 3. Alternative AltTZG. Wird ein längeres Blockmodell vereinbart, gefährdet dies die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Aufstockungsbeträge.

Zur Wahrnehmung der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltaufstockung und der Höherversicherung in der Rentenversicherung müssen beide Komponenten erbracht

werden. Insbesondere die Höherversicherung ist nicht ohne die Aufstockung im gesetzlich erforderlichen Rahmen möglich.

Es gilt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Unterschiedliche Bereitschaft zur Vereinbarung von Altersteilzeit bedarf deshalb einer nachvollziehbaren Grundlage.

Der Bezug einer Altersrente löst nach wie vor einen Störfall aus. Dies sollte beim Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung mit Mitarbeitern, die während des Verlaufs der Altersteilzeit eine Altersrente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze beziehen können, beraten werden.

Dr. Florian Bauckhage-Hoffer

Ökonomische Analyse

Wieviel Potenzial steckt in der Aufstockung von Teilzeitbeschäftigung?

In der Diskussion um den Fachkräftemangel wird häufig die Aktivierung von Teilzeitbeschäftigten genannt. Welches Potenzial in der Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung tatsächlich liegt, ist gesamtgesellschaftlich jedoch kaum zu erfassen. Auf der Basis der Daten des Caritaspanels können für die Caritas hingegen konkrete Potenziale aufgezeigt werden.

Datenlage zum gesamtgesellschaftlichen Potenzial ist schwierig

In einer aktuellen Untersuchung des [Instituts der deutschen Wirtschaft \(IW\)](#) wird deutlich, dass die Freizeitpräferenz nicht nur von der Generation Z ausgeht, sondern über alle Altersklassen hinweg der Wunsch besteht, die Arbeitszeit zu reduzieren. Diese gesellschaftliche Entwicklung fällt in eine ungünstige Zeit. Denn durch den Renteneintritt der starken Baby-Boom-Generation gerät der Arbeitsmarkt immer mehr unter Druck. Es müssten also Anreize gesetzt werden, dass Arbeitnehmer motiviert sind, mehr zu arbeiten. Diese Aktivierung von Teilzeitbeschäftigten wird häufig als ein großes Potential dargestellt, den Fachkräftemangel zu begrenzen.

Leider enthalten die zur Teilzeitbeschäftigung verfügbaren Daten jedoch in der Regel keine Information zum geleisteten Stundenumfang. Das Statistische Bundesamt geht etwa von einer Vollzeitbeschäftigung aus, wenn regelmäßig die normalerweise übliche bzw. tarifvertraglich oder gesetzlich festgelegte Arbeitszeit geleistet wird. Die tarifvertragliche Arbeitszeit kann je nach Betrieb aber erheblich voneinander abweichen. Für die Darstellung von Vollzeit und Teilzeit etwa in der Mikrozensushaushaltsstichprobe wird daher die Selbsteinschätzung der Befragten zu Grunde

gelegt. In der Diskussion über das in einer Aktivierung von Teilzeitbeschäftigten steckende Potential muss also berücksichtigt werden, dass eine konkrete Bewertung des potenziell zusätzlich zur Verfügung stehenden Arbeitszeitumfangs gesamtgesellschaftlich derzeit nicht möglich ist.

Die Ergebnisse der Mikrozensususerhebung: Teilzeitbeschäftigung ist ein Trend über alle Generationen hinweg – aber aus unterschiedlichen Gründen

Das Statistische Bundesamt hat im Rahmen der jüngsten Mikrozensususerhebung auch [Daten zur Teilzeitbeschäftigung](#) erhoben. Es ist weiterhin ein moderater Trend zu mehr Teilzeitbeschäftigung zu beobachten. 31 Prozent der Arbeitnehmer gingen im Jahr 2023 einer Teilzeitbeschäftigung nach; dies stellt eine Steigerung in der Teilzeitquote von drei Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2013 (28 Prozent) dar. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern hat die Teilzeitbeschäftigung seit dem Jahr 2013 leicht zugenommen: 2013 hatten 48 Prozent der Frauen und 10 Prozent der Männer in Teilzeit gearbeitet; 2023 waren es 50 Prozent der Frauen und 13 Prozent der Männer.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind der häufigste Grund für eine Beschäftigung in Teilzeit: 67 Prozent aller Mütter und 9 Prozent aller Väter arbeiten in Teilzeit. Mögliche weitere Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind gesundheitliche Einschränkungen, Aus- und Weiterbildung, das fehlende Angebot von Vollzeitjobs, oder andere familiäre Verpflichtungen wie die Pflege von Angehörigen. 27 Prozent der Teilzeitbeschäftigten jedoch gehen auf eigenen Wunsch einer Teilzeitbeschäftigung nach, ohne Benennung eines

Grundes. Unter Frauen lag dieser Anteil bei 29 Prozent und unter Männern bei 23 Prozent. Das Teilzeitmodell wird über alle Altersgruppen hinaus genutzt.

Die Begründung für die reduzierte Arbeitszeit unterscheidet sich jedoch je nach Altersgruppe. 70 Prozent in der Altersgruppe der 15- bis 24-jährigen gaben an, aufgrund der eigenen Bildung – also auf Grund eines Studiums oder einer Ausbildung, in Teilzeit zu arbeiten. Der häufigste Grund für die reduzierte Arbeitszeit bei den 35- bis 44-jährigen lag mit 53 Prozent in der Kinderbetreuung. Ohne besondere Begründung arbeiteten 32 Prozent in der Altersgruppe der 45- bis 54-jährigen und 44 Prozent bei den 55- bis 64-jährigen in Teilzeit. Die Ergebnisse der Datenerhebung zeigen auch, dass mit zunehmendem Alter auch der Anteil derer, die aufgrund eigener körperlicher Beeinträchtigungen die Arbeitszeit verkürzen müssen, steigt. 9 Prozent in der Altersgruppe der 55 Jahre bis 64 Jahre gaben dies als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an.

Konkretes Potenzial im Bereich der Caritas

Auf Datengrundlage des Caritaspanels, der alle zwei Jahre stattfindenden Rechtsträgerbefragung der Caritas-Dienstgeber, lassen sich hingegen konkrete Rückschlüsse auf ein Aktivierungspotenzial von Teilzeitbeschäftigung ziehen. Die Ergebnisse der letzten Befragungsrunde von 2022 haben zudem einen akuten Fach- und Personal-mangel auch für den Bereich der Caritas bestätigt.

Sinkende Teilzeitquote und vollzeitnahe Beschäftigung bei der Caritas

Aus der Mikrozensususerhebung geht hervor, dass die meisten Mangelberufe für nichtakademische Fachkräfte einen stark unterdurchschnittlichen Teilzeitanteil aufweisen. Eine Ausnahme stellt der Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege dar. Hier lagen die Teilzeitanteile mit 39 Prozent (Gesundheitspflege) und 43 Prozent (Altenpflege) deutlich über dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen (31 Prozent). Dies muss in Zusammenhang gesehen werden mit dem Anteil an Frauen in diesem Bereich: Laut [Agentur für Arbeit](#) machen Frauen in Teilzeit den größten Teil aller Pflegekräfte aus.

Die Befragungsergebnisse aus dem [Caritaspanel 2022](#) bestätigen einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung auch für die Einrichtungen und Dienste der Caritas. Bei der Befragung 2022 ergab sich eine Teilzeitquote (jeglicher Beschäftigungsumfang unter 100 Prozent) von 62 Prozent. Dieser besonders hohe Wert korreliert auch bei der Caritas mit dem hohen Frauenanteil in der Belegschaft (77,5 Prozent). Es ist aber auch festzustellen, dass die Teilzeitbeschäftigung gegenüber

2016 um acht Prozentpunkte gesunken ist. Die Daten des Caritaspanels erlauben jedoch noch eine genauere Betrachtung der Beschäftigungsumfänge. Bei der Erhebung wird zwischen Vollzeit (100 Prozent), vollzeitnah (75 bis unter 100 Prozent) sowie drei weiteren Teilzeitumfängen (geringfügige Beschäftigung, unter 50 Prozent, 50 bis unter 75 Prozent) unterschieden.

So ist festzustellen, dass im Bereich der Caritas die höheren Teilzeitanteile dominieren. Rund ein Fünftel der Beschäftigten ist mit einem Umfang zwischen 75 und unter 100 Prozent eines Vollzeitumfangs tätig. Der gebündelte Anteil von Vollzeit (38 Prozent) und Vollzeithäufigkeit beträgt somit fast 60 Prozent. Weitere 22 Prozent der Beschäftigten haben einen Beschäftigungsumfang zwischen 50 und 74 Prozent. Erscheint also zunächst im Vergleich mit den Ergebnissen des Mikrozensus zum Durchschnitt aller Erwerbstätigen (31 Prozent in Teilzeit) die Teilzeitquote bei der Caritas doppelt so hoch (62 Prozent), muss diese Aussage bei näherer Betrachtung relativiert werden. Aufgrund von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die die AVR Caritas ermöglichen, werden unterschiedliche Arbeitszeitumfänge erzielt, bei denen hohe Teilzeitanteile dominieren.

Aus den Ergebnissen des Caritaspanel 2022 geht hervor, dass mehr als drei Viertel (77 Prozent) der Befragten arbeitnehmerinnenseitige Wünsche nach flexiblen Arbeitszeiten erfüllen. Die Dienste und Einrichtungen der Caritas setzen daher auf betrieblicher Ebene Anreize, um das Potenzial von Teilzeitkräften auszuschöpfen. So ist eine steigende Tendenz der Unterstützungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern (46 Prozent; plus 4 Prozentpunkte) oder pflegebedürftigen Angehörigen (41 Prozent; plus 4 Prozentpunkte) festzustellen. Auch durch Investitionen in den Gesundheitsschutz kann versucht werden, Arbeitszeitreduktionen aufgrund von körperlichen Beeinträchtigungen entgegenzusteuern – ein wichtiger Grund für Teilzeitbeschäftigung laut Mikrozensususerhebung vor allem in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen. Hier geben bereits fast 40 Prozent der teilnehmenden Rechtsträger an, dass sie kostenlose oder vergünstigte gesundheitliche Zusatzleistungen anbieten.

Fazit: Datenlage und Maßnahmen

Die Aktivierung von Teilzeitbeschäftigten birgt ein großes Potenzial, den Fachkräftebedarf zumindest zum Teil abzudecken. Allerdings bedarf es einer genaueren Analyse. Denn aufgrund der „Selbsteinschätzung“ in der Mikrozensususerhebung ist nicht klar, in welchem Umfang genau der Teilzeitbeschäftigung nachgegangen wird. Aus der differenzierten Betrachtung der Altersgruppen gehen unterschiedliche Gründe für die Teilzeitbeschäftigung hervor. Um konkrete Maßnahmen zur

Verringerung der Teilzeitquote unter den Beschäftigten entwickeln zu können, wären jedoch noch genauere Daten über die Gründe und das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung von Arbeitnehmern bestimmter Altersgruppen erforderlich.

[Alternative Arbeitszeitmodelle](#), wie sie heute schon in den AVR Caritas möglich sind, bieten Arbeitnehmern flexible Gestaltungsmöglichkeiten, auf ihre individuellen Bedürfnisse einzugehen und begünstigen so Teilzeitmodelle mit hohem Beschäftigungsumfang.

Insbesondere in der Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit liegt großes Potenzial – und das vor allem im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind der häufigste Grund für eine Beschäftigung in Teilzeit: 67 Prozent aller Mütter und 9 Prozent aller Väter arbeiten in Teilzeit. [Die Zahl der Geburten in Deutschland war 2023 so niedrig wie](#)

[zuletzt 2013 und lag bei 693 000](#). Familien zu unterstützen ist somit das erfolgversprechendste Instrument der Politik zur Entlastung des Arbeitsmarktes. Dafür liegen bereits effiziente Maßnahmen wie das Recht auf einen Kitaplatz oder die Ganztagsbetreuung in Schulen vor. Ohne ein ausreichendes und bezahlbares Angebot an Betreuungsplätzen laufen diese Maßnahmen aber ins Leere. Die flächendeckende Umsetzung muss also dringend weiter vorangetrieben werden.

Auch Ansätze, wie sie zuletzt Forscher des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung ([DIW](#)) [im Rahmen ihrer neuesten Studie](#) eingebracht haben, gilt es weiter zu verfolgen. Sie plädieren unter anderem dafür, die Frauenerwerbstätigkeit durch die Reform des Ehegattensplittings und der Lohnsteuerklassen zu erhöhen.

Anusha Anthonippillai

Rechtsprechung

BAG: Vorlage digitaler Bewerbungsunterlagen zur Unterrichtung des Betriebsrats bei Einstellungen ausreichend

Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 13.12.2023, 1 ABR 28/22

Sachverhalt

Ein Unternehmen verwendete zur Verwaltung von Stellenausschreibungen eine Recruiting-Software.

Über Bewerbungsverfahren konnte der Betriebsrat sich durch Einsicht in bestimmte Datenfelder des Recruiting-Programms informieren. Die Felder enthielten u.a. die persönlichen Angaben des Bewerbers, sein Anschreiben, seinen Lebenslauf sowie Zeugnisse und Zertifikate.

Im Frühjahr 2021 schrieb das Unternehmen die Stelle eines „Prozess- und Projektspezialisten Technik“ aus. Darauf gingen 33 externe Bewerbungen ein. Die Bewerbungsunterlagen wurden im Programm „Recruiting“ hinterlegt.

Im Juni 2021 bat die Geschäftsleitung den Betriebsrat um Zustimmung zu der beabsichtigten Einstellung von Herrn G. auf der oben genannten Stelle zum 1. Oktober 2021.

Nachdem dem Betriebsrat Protokolle der Bewerbungsgespräche und die Stellenbeschreibung nachgereicht worden waren, verweigerte er die Zustimmung zu der geplanten Einstellung rechtzeitig sowie schriftlich unter Angabe von behaupteten Verweigerungsgründen.

Die Vorinstanzen entschieden zugunsten des Arbeitgebers (Arbeitsgericht Halle, Beschluss vom 10.11.2021, 7 BV 71/21 NMB und Beschluss vom

16.03.2022, 3 BV 84/21 NMB; LAG Sachsen-Anhalt Beschluss vom 13.10.2022, 2 TaBV 1/22).

Entscheidung

Das BAG bestätigte die Entscheidung des LAG. Der vom Arbeitgeber gestellte Antrag auf Ersetzung der Zustimmung war begründet.

Die gerichtliche Zustimmungsersetzung gemäß § 99 Abs.4 BetrVG setzt eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs.1 Satz 1 BetrVG voraus.

Eine korrekte Unterrichtung lag hier vor, so das BAG. Insbesondere kam das Unternehmen seiner Verpflichtung gemäß § 99 Abs.1 Satz 1 BetrVG nach, dem Betriebsrat die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen.

Der Arbeitgeber war nicht verpflichtet, die ihm nur digital vorliegenden Bewerbungsunterlagen der 33 Bewerber in Papierform vorzulegen. Eine solche Pflicht lässt sich § 99 Abs.1 Satz 1 BetrVG nicht entnehmen. Der Arbeitgeber, der den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle mithilfe eines Softwareprogramms digital durchführt, genügt seiner Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat, wenn er dessen Mitgliedern für die Dauer des Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG ein auf die im Programm hinterlegten Bewerbungsunterlagen bezogenes – mithilfe von zur Verfügung gestellten Laptops jederzeit nutzbares – Einsichtsrecht gewährt und die Möglichkeit besteht, Notizen anzufertigen.

Diese Voraussetzungen einer digitalen Einsichtnahme durch die Betriebsratsmitglieder lagen im Streitfall vor. Daher war der Betriebsrat ordnungsgemäß unterrichtet worden.

Im Übrigen lag das von ihm in Anspruch genommene Recht zur Verweigerung der Zustimmung gemäß § 99 Abs.2 Nr.3 BetrVG im Streitfall nicht vor, so das BAG.

Bewertung

Die Entscheidung des BAG ist zutreffend. Die zwischen den Parteien streitige Frage ist weniger, ob unter den Begriff der „Vorlage“ von Unterlagen im Sinne von § 99 Abs.1 Satz 1 BetrVG auch die Ermöglichung des digitalen Zugriffs auf digital vorhandene Bewerbungsunterlagen fällt.

Vielmehr geht es darum, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, die ihm über ein Bewerberportal übersandten Bewerbungsunterlagen, über die er nur in digitaler Form verfügt, auszudrucken, um sie

sodann dem Betriebsrat in Papierform zu überlassen.

Diese Frage hat das BAG zurecht verneint. Denn das Gesetz geht davon aus, dass der Arbeitgeber nur gehalten ist, die ihm selbst übermittelten („Original“-)Unterlagen dem Betriebsrat zur Einsichtnahme zu überlassen. Wenn Unterlagen dem Arbeitgeber aber nur in digitaler Form zur Verfügung stehen, muss auch der Betriebsrat damit leben.

Diese Entscheidung ist auch auf den Geltungsbereich der MAVO übertragbar. In § 34 MAVO findet sich eine ähnliche Regelung wie in § 99 BetrVG. Auch hier ist beim Einstellungsverfahren die Mitarbeitervertretung zu unterrichten und sind dieser Unterlagen vorzulegen. Im Detail unterscheidet sich die Regelung, aber die tragenden Argumente des BAG sind zu übertragen.

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

Marc Riede Florido Martins

AVR erklärt – Die Beendigung von Dienstverhältnissen nach kirchlichem Arbeitsrecht

Im zweiten Teil der Reihe „AVR erklärt“ geht es um die Beendigung von Dienstverhältnissen und dabei auch um die Frage, wie staatliches und kirchliches Arbeitsrecht zueinanderstehen. Gerade der Europäische Gerichtshof (EuGH) und das Bundesarbeitsgericht (BAG) haben in den letzten Jahren mit verschiedenen Entscheidungen die Grenzen zwischen kirchlichem und staatlichem Recht verschoben.

Das Verhältnis von kirchlichem und staatlichem Arbeitsrecht im Bereich Kündigung und Kündigungsschutz

Kirchen und kirchliche Organisationen genießen in Deutschland gemäß Artikel 140 GG, der auf Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung verweist, ein umfassendes Selbstbestimmungs- bzw. Selbstorganisationsrecht. Ferner hat die Europäische Union nach Artikel 17 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) den Status, den Kirchen und religiösen Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften innehaben, unbeeinträchtigt zu beachten. Aus diesem verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht folgt insbesondere das Recht der Kirchen und ihrer Organisationen, die Arbeitsbedingungen der eigenen Beschäftigten selbständig zu regeln. Diese Regelungsbefugnis erstreckt sich einerseits auf inhaltliche bzw. materielle Fragen, wie z.B. Fragen der Entlohnung der eigenen Beschäftigten; die Regelungsbefugnis umfasst andererseits aber auch die Entscheidung

darüber, wie diese Regelungen zustande kommen bzw. festgelegt werden.

Arbeitsbedingungen können auf drei verschiedene Arten festgelegt bzw. vereinbart werden: das hierzu am häufigsten genutzte Mittel sind Arbeitsverträge, in denen typischerweise Entlohnungen, Urlaubsansprüche, Arbeitszeiten etc. zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Im Zusammenhang mit der kirchlichen Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen wird hier vom sog. „1. Weg“ gesprochen. Der sog. „2. Weg“ bezeichnet nach dieser Terminologie die Vereinbarung von Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Der sog. „3. Weg“, der von den Kirchen besprochen wird, meint die Vereinbarung von Arbeitsbedingungen durch paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen, in denen die Dienstgeberseite und die Dienstnehmerseite paritätisch vertreten sind. In diesen Arbeitsrechtlichen Kommissionen soll nicht konfrontativ verhandelt werden, sondern im Geist der christlichen Kirchen einvernehmlich nach Lösungen gesucht werden. Die auf dem 3. Weg beschlossenen Arbeitsbedingungen der katholischen Kirche und der evangelischen Kirchen in Deutschland sowie des Deutschen Caritasverbands und der Diakonischen Werke in Deutschland werden als Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) bezeichnet.

Kirchenrechtliche Regelungen wie die AVR oder die Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO), die besonderen Regelungen zur Beteiligung der Dienstnehmer auf betrieblicher Ebene enthalten, sind, anders als staatliches Recht, inhaltlich so ausgestaltet, dass sie den Besonderheiten eines kirchlichen Beschäftigungsverhältnisses Rechnung tragen, indem dort z.B. die Kirchenmitgliedschaft der Beschäftigten besonders hervorgehoben wird.

Für rein kircheninterne Positionen gelten ausschließlich und uneingeschränkt diese AVR und andere kirchliche Bestimmungen, denn solche Beschäftigungs- oder Dienstverhältnisse fallen vollkommen unter das kirchliche Selbstbestimmungsrecht.

Überall dort, wo sich die Kirchen und ihre Organisationen beim Abschluss von Dienst- oder Arbeitsverträgen aber dem staatlichen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht bedienen, müssen sie die zwingenden staatlichen gesetzlichen Regelungen zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht beachten. Dieses zwingende staatliche Recht setzt dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht also Grenzen. Staatliches Arbeitsrecht, das von den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden zu beachten ist, ist insbesondere das

- Antidiskriminierungsrecht im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das
- Kündigungsrecht nach den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB), das allgemeine Kündigungsschutzrecht nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sowie das besondere Kündigungsschutzrecht für werdende Mütter, Eltern in Elternzeit etc., ferner
- gesetzliche Mindestlohnvorschriften, Arbeitszeitvorschriften, Urlaubsvorschriften etc.

Wenn also eine Caritas-Einrichtung z.B. eine Verwaltungskraft beschäftigt, so gelten für diese Verwaltungskraft also einerseits die in den AVR der Caritas vereinbarten Arbeitsbedingungen, weil dies dienst- oder arbeitsvertraglich vereinbart ist; andererseits gelten im Falle einer Kündigung die Vorschriften des staatlichen KSchG und ggf. andere Kündigungsschutzvorschriften. Das bedeutet, dass die in Rede stehende Verwaltungskraft eine evtl. Kündigung vor einem staatlichen Arbeitsgericht angreifen kann und muss, und dort kann es zu einem Spannungsverhältnis zwischen staatlichem Kündigungsschutzrecht und kirchenrechtlichen Kündigungsgründen kommen.

In diesem Beitrag geht es ausschließlich um kirchliche Arbeitsverhältnisse, in denen Kirche oder Caritas als nicht kircheninterne Dienst- bzw. Arbeitgeber auftraten, also das staatliche Arbeits- und Sozialversicherungsrecht beachten müssen. Da Kirche und Caritas sich jedoch – wie oben schon angedeutet – nicht als weltliche Arbeitgeber verstehen, die für erbrachte Arbeitsleistungen Entlohnungen zahlen, sondern als christliche Dienstgemeinschaften, in denen sich Menschen zusammenfinden, um gemeinsam im Geiste christlicher Nächstenliebe einen Dienst für Menschen zu erbringen, siehe nur § 1 AVR Caritas, werden Arbeitsverhältnisse bei Kirche und Caritas als Dienstverhältnisse bezeichnet.

Verschiedene Möglichkeiten zur Beendigung von Dienstverhältnissen

Die Kündigung eines Dienstverhältnisses ist der bekannteste Beendigungstatbestand, bei weitem aber nicht der einzige. Andere Möglichkeiten, ein Dienstverhältnis zu beenden sind insbesondere

- Abschluss eines Aufhebungs- oder Auflösungsvertrags
- Anfechtung des Dienstverhältnisses
- Befristungsablauf

Eine Caritas-Einrichtung, die aus einer Großküche und einem Lieferdienst besteht, stellt einen jungen Mann als Fahrer und Aushilfskraft in der Großküche ein. Im Bewerbungsverfahren gibt dieser wahrheitswidrig an, einen Führerschein zu besitzen. Nachdem der Beschäftigte 10 Monate im Küchenbereich beschäftigt war, soll er in den Fahrdienst wechseln, dabei stellt sich heraus, dass er im Bewerbungsverfahren unwahre Angaben zum Führerschein gemacht hat.

In diesem Fall ließe sich an eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung denken, bei der aber Kündigungsschutzvorschriften und andere Voraussetzungen zu beachten wären. Alternativ sollte in dieser Situation überlegt werden, das Dienstverhältnis nach § 123 BGB anzufechten, weil die Einstellung auf einer Täuschungshandlung beruht. Kündigungsschutzregelungen gelten für die Anfechtung von Dienstverhältnissen nicht. Eine Anfechtung nach § 123 BGB wegen Täuschung oder Drohung muss innerhalb eines Jahres nach der Täuschungshandlung oder nachdem die Täuschungshandlung aufgefallen ist, erklärt werden. Anders als in § 142 BGB vorgegeben, gilt ein angefochtenes Dienstverhältnis nicht von Anfang an als nichtig, sondern von dem Moment an, an dem die Anfechtung wirksam wird.

In § 19 AT AVR finden sich neben dem Auflösungsvertrag und dem Befristungsablauf weitere Beendigungstatbestände (Erreichen der Regelaltersrente etc.).

Allgemeines zur Kündigung eines Dienstverhältnisses

Ein Dienstverhältnis beruht juristisch gesehen auf einem Dienstvertrag zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber. Da ein Dienstvertrag (gleich ob befristet oder unbefristet) auf eine gewisse Dauer angelegt ist, spricht man juristisch von einem Dauerschuldverhältnis. Der wichtigste Beendigungstatbestand für ein Dauerschuldverhältnis (also auch für Abonnements, Mietverträge etc.) ist die Kündigung. Sowohl im kirchlichen Dienstrecht als auch im staatlichen Arbeitsrecht wird zwischen

- ordentlicher Kündigung (§ 14 AT AVR Caritas, § 622 BGB), bei der das Dienst- oder Arbeitsverhältnis durch den Dienstgeber oder den Dienstnehmer mit einer bestimmten Kündigungsfrist gekündigt wird und
- außerordentlicher Kündigung (§ 16 AT AVR Caritas, § 626 BGB), bei der dem Kündigenden eine Kündigungsfrist aufgrund eines schwerwiegenden Fehlverhaltens der anderen Seite nicht zumutbar ist

unterschieden. Beide Arten von Kündigungen unterscheiden sich im Hinblick auf den Kündigungsschutz, was sogleich gezeigt wird. Für beide Arten der Kündigung gelten aber auch Gemeinsamkeiten:

Jede Kündigung setzt eine schriftliche Kündigungserklärung, d.h. eigenhändig unterschriebene Kündigungserklärung (§ 17 AT AVR Caritas, § 623 BGB) voraus, bedarf grundsätzlich eines Kündigungsgrundes und muss der anderen Vertragspartei ausgehändigt werden (Zugang der Kündigung).

Ferner muss die zuständige Mitarbeitervertretung vor jeder Kündigung angehört werden, (§§ 30f. MAVO).

Die ordentliche Kündigung eines Dienstverhältnisses und das Kündigungsschutzgesetz (KSChG)

Das KSChG spielt bei ordentlichen Kündigungen eine zentrale Rolle. Immer, wenn das KSChG Anwendung findet, sind nur drei Arten von ordentlichen Kündigungen möglich bzw. sozial gerechtfertigt, wie es in § 1 KSChG heißt:

- Personenbedingte Kündigung (Kündigung aufgrund von Gründen, die in der Person des Dienstnehmers liegen)
- Verhaltensbedingte Kündigung (Kündigung aufgrund eines Fehlverhaltens des Dienstnehmers)

- Betriebsbedingte Kündigung (Kündigung aufgrund von Umstrukturierungen, die zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen)

1. Die Anwendbarkeit des KSChG

Das KSChG gilt nur für Kündigungen, die von der Dienstgeberseite ausgesprochen werden. Dienstnehmer müssen das KSChG bei Ihren Kündigungen nicht beachten. Das KSChG gilt

- für Arbeits- bzw. Dienstverhältnisse, die in derselben Einrichtung länger als sechs Monate bestehen, § 1 Abs. 1 KSChG und
- für Einrichtungen, in denen regelmäßig mehr als zehn Beschäftigte beschäftigt sind, § 23 KSChG.

In einem ambulanten Pflegedienst arbeiten eine Vollzeitpflegekraft und acht Teilzeitpflegekräfte mit jeweils einer halben Stelle (maximal 20 Wochenstunden), ferner eine FSJlerin und ein Auszubildender. In dieser Einrichtung gilt das KSChG nicht, denn die acht Teilzeitbeschäftigten zählen gemäß § 23 KSChG nur mit dem Faktor 0,5. Zusammen mit der Vollzeitkraft kommt man so auf 5,0 Beschäftigte, was eben nicht mehr als fünf Beschäftigte sind. Die FSJlerin und der Auszubildende zählen nicht mit, weil in § 23 KSChG ausdrücklich von Arbeitnehmern die Rede ist. FSJlerin und Auszubildende sind jedoch keine Arbeitnehmer.

Entgegen einem weit verbreiteten Missverständnis ist ein Dienstverhältnis in den ersten sechs Monaten seines Bestehens nicht deswegen kündbar, weil eine Probezeit vereinbart wurde, sondern weil das KSChG erst ab dem siebenten Beschäftigungsmonat gilt. Die Vereinbarung einer Probezeit führt in einem Arbeitsverhältnis bei einem nichtkirchlichen Arbeitgeber lediglich dazu, dass sich die Kündigungsfrist verkürzt (zwei statt vier Wochen, § 622 Abs. 3 BGB). Im Rahmen der AVR Caritas ist nicht mal das der Fall, hier beträgt die Kündigungsfrist während der Probezeit ebenfalls einen Monat zum Monatsende, § 7 Abs. 4 ATAVR Caritas, genau wie § 14 Abs. 2 AT AVR Caritas. Ein Dienstgeber, der mit einem Beschäftigten nicht zufrieden ist und daher vereinbart, die Probezeit zu verlängern, gewinnt dadurch nichts, denn ab dem siebenten Beschäftigungsmonat gilt das KSChG, gleich ob eine Probezeitverlängerung vereinbart wurde oder nicht.

2. Die personenbedingte Kündigung

In einem Krankenhaus kommt es auf einer Station anlässlich des Geburtstags eines Pflegers zu einem feuchtföhlichen Umtrunk, was die Krankenhausleitung umgehend dazu veranlasst, ihre Beschäftigten eindringlich darauf hinzuweisen, dass

Alkohol am Arbeitsplatz verboten ist und ferner auch der Genuss von Alkohol vor Beginn der Arbeitszeit. Einige Tage später kommt der Pfleger, dessen Geburtstag gefeiert wurde, offensichtlich betrunken zur Arbeit. Die Krankenhausleitung sieht darin einen Verstoß gegen die Dienstpflichten und prüft, ob eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen werden kann.

Die Abgrenzung zwischen einer verhaltensbedingten und einer personenbedingten Kündigung kann im Einzelfall schwierig sein. Gerade in Fällen, in denen es um den Konsum von Rauschmitteln geht, muss genau gefragt werden, ob hier ein vorsätzlicher Verstoß gegen Dienstpflichten vorliegt oder eine Suchtkrankheit, denn im Falle einer Suchtkrankheit wäre – wenn überhaupt – an eine personenbedingte Kündigung zu denken, denn die entsprechende Person handelt in diesen Fällen sucht-, d.h. krankheitsbedingt und nicht verhaltensbedingt. Wenn eine Person an einem normalen Arbeitstag berauscht zum Dienst kommt, so ist eher an regelmäßigen suchtkrankheitsbedingten Rauschmittelkonsum zu denken und nicht an ein einmaliges verhaltensbedingtes und steuerbares Fehlverhalten. Im gerade dargestellten Fall ist also – wenn überhaupt – an eine personenbedingte Kündigung zu denken.

Die ordentliche verhaltens- oder personenbedingte Kündigung eines Dienstverhältnisses ist keine Strafe für vergangenes Verhalten, sie kann vielmehr nur in der Erwartung ausgesprochen werden, dass es auch zukünftig zu Störungen im Dienstverhältnis kommt und dass die Fortsetzung des Dienstverhältnisses der Dienstgeberseite daher nicht zumutbar ist. Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen müssen daher zukunftsbezogen, d.h. mit einer Negativprognose ausgesprochen werden. Für eine personenbedingte Kündigung ergibt sich daher folgendes Prüfungsschema:

Zunächst muss ein wirksamer Kündigungsgrund vorliegen, hierzu haben sich in der Praxis vier typische Fallgruppen herausgebildet.

- Häufige Kurzerkrankungen
- Langandauernde Erkrankung
- Dauerhafte Leistungsunfähigkeit (rauschemittelbedingt, Entzug der Fahrerlaubnis bei Busfahrern, Entzug der Approbation bei Ärzten, etc.)
- Erhebliche krankheitsbedingte Leistungsminderung (Long Covid etc.)

Ferner muss damit zu rechnen sein, dass es auch zukünftig zu den Arbeitsausfällen kommt, die hier in den vier Fallgruppen genannt wurden. Wenn

diese Negativprognose nicht gegeben ist, scheidet eine personenbedingte Kündigung aus.

Bei jungen Eltern, die sich regelmäßig mit Krankheiten anstecken, die ihre Kinder aus Kindergärten oder Schule mit nach Hause bringen, scheidet eine Negativprognose schon begrifflich aus, weil die Zeit des Kindergartenbesuchs überschaubar ist.

Wenn ein Dienstgeber die Fehlzeitenursache nicht kennt (was oftmals der Fall sein dürfte), kann er sich bei der Negativprognose nur auf eine Zusammenstellung der Fehlzeiten beziehen, wobei die Arbeitsgerichte oftmals den Nachweis verlangen, dass der/die Dienstnehmer/in in den letzten zwei bis drei Jahren jeweils mehr als sechs wöchige Fehlzeiten hatte.

Ferner muss eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen des Dienstgebers durch die festgestellten und prognostizierten Fehlzeiten gegeben sein.

Eine Beeinträchtigung betrieblicher Interessen kann z.B. in der Störung von Arbeitsabläufen durch das Fehlen von Dienstnehmern liegen, aber z.B. auch in der finanziellen Belastung des Dienstgebers für die regelmäßigen Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall. Bei langandauernden Erkrankungen ist zu bedenken, dass nach Abschnitt XII Abs. (b) Anlage 1 AVR Caritas nur für die Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und gemäß Abschnitt XII Abs. (d) Anlage 1 AVR Caritas längstens bis zur 26 Krankheitswoche ein Krankengeldzuschuss geschuldet ist. Danach ist eine wirtschaftliche Beeinträchtigung des Dienstgebers kaum noch anzunehmen.

Im zweiten Prüfungsschritt findet eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung aller Umstände statt. Dabei wird zunächst geprüft, ob es die Möglichkeit einer anderen Beschäftigung des/der Dienstnehmerin gibt (Änderungskündigung geht Beendigungskündigung vor).

Der Dienstgeber ist grundsätzlich verpflichtet, die Abläufe in der Einrichtung so umzugestalten, dass eine andere Beschäftigung möglich wird. Hierbei ist er aber auch z.B. an die Ausbildung und Einsatzfähigkeit des/der Dienstnehmerin gebunden. So erscheint es noch möglich, einen technischen Mitarbeiter im Fahrdienst einzusetzen, bei einer Ärztin, der die Approbation entzogen wurde, dürfte eine andere Beschäftigung bzw. Einsatzmöglichkeit nicht leicht zu finden sein.

Schließlich findet eine Abwägung der wirtschaftlichen Interessen des Dienstgebers mit den Interessen des/der Dienstnehmerin hinsichtlich des Erhalts des Arbeitsplatzes statt.

Die Arbeitsgerichte werten die Interessen der betroffenen Dienstnehmer/innen typischerweise immer dann höher als die Interessen des Dienstgebers, wenn die personenbedingten Kündigungsgründe aus dem Dienstverhältnis selbst resultieren (Krankenpflegerin, die sich während ihres Dienstes mit Covid 19 infiziert hat und an Long Covid leidet).

Eine personenbedingte Kündigung wird erst dann Erfolg haben, wenn alle hier skizzierten Voraussetzungen zutreffen, was zeigt, dass die Aussprache von personenbedingten Kündigungen oftmals extrem schwierig ist.

3. Die verhaltensbedingte Kündigung

Die verhaltensbedingte Kündigung knüpft – wie schon gesagt – an ein Negativverhalten von Beschäftigten an, aber eben nicht als Strafe, sondern als Ausdruck dafür, dass eine Zusammenarbeit zukünftig nicht mehr möglich ist. Die verhaltensbedingte Kündigung wird auch als kleine Schwester der außerordentlichen Kündigung bezeichnet, denn auch diese setzt ein Negativverhalten voraus, das allerdings so massiv ist, dass dem Dienstgeber eine weitere Zusammenarbeit und das Abwarten der Kündigungsfrist nicht mehr möglich ist.

Die Kündigungsfristen finden sich in § 14 AT AVR Caritas und sind anders ausgestaltet als die Kündigungsfristen in § 622 BGB.

Die Kündigungsfrist beträgt für den Dienstgeber und den Mitarbeiter in den ersten zwölf Monaten des Dienstverhältnisses einen Monat zum Monatsabschluss. Darüber hinaus beträgt sie für den Dienstgeber und Mitarbeiter bei einer Beschäftigungszeit

<i>bis zu fünf Jahren</i>	<i>- 6 Wochen</i>
<i>von mindestens fünf Jahren</i>	<i>- 3 Monate</i>
<i>von mindestens acht Jahren</i>	<i>- 4 Monate</i>
<i>von mindestens zehn Jahren</i>	<i>- 5 Monate</i>
<i>von mindestens zwölf Jahren</i>	<i>- 6 Monate</i>

zum Schluss des Kalendervierteljahres.

Die Kündigungsfristen, die in § 622 BGB aufgeführt sind, reichen von vier Wochen bis zu sieben Monaten. Allerdings kann ein Arbeitsverhältnis, für das § 622 BGB Anwendung findet, zu Beginn sowohl zum Monatsende als auch zum 15. eines Monats gekündigt werden und nach § 622 BGB muss ein Arbeitsverhältnis 15 Jahre bestanden haben, damit eine sechsmonatige Kündigungsfrist gilt. Die siebenmonatige Kündigungsfrist nach § 622 BGB gilt erst für Arbeitsverhältnisse, die 20 Jahre bestanden haben. Für Dienstverhältnisse, die 15 Jahre und länger bestehen, enthalten die AVR Caritas keine besonderen Kündigungsfristen, sondern einen besonderen Kündigungsschutz (siehe dazu sogleich unten).

Eine Kündigung mit falscher (zu kurzer Kündigungsfrist) ist nicht unwirksam, sondern wird zum rechtlich richtigen Zeitpunkt wirksam.

Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt ebenso wie eine personenbedingte Kündigung einen wirksamen Kündigungsgrund sowie eine Interessenabwägung voraus.

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe können insbesondere Alkoholmissbrauch ohne Abhängigkeit, Arbeitsverweigerung, ausländischerfeindliche Äußerungen im Betrieb, Beleidigungen des Dienstgebers oder anderer Dienstnehmer, Krankfeiern (Krankmeldung ohne wirklich arbeitsunfähig zu sein), Mobbing, Selbstbeurlaubung, sexuelle Belästigungen, Tätlichkeiten am Arbeitsplatz etc. sein.

Auch hier gilt das Prognoseprinzip, d.h. das Verhalten des Dienstnehmers muss auch zukünftig zu befürchten sein, was in Wiederholungsfällen oftmals der Fall sein sollte.

Hierbei gilt der Grundsatz, dass nur das Verhalten am Arbeitsplatz Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung sein kann. Das Freizeitverhalten von Beschäftigten kann demgegenüber grds. kein Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung sein. Allerdings ist diese Grenze nicht immer trennscharf zu ziehen. So kann eine sexuelle Belästigung während einer außerdienstlichen Dienstfeier Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung sein, gleiches gilt ggf. für sexuelle Belästigungen von Mitbeschäftigten im rein privaten Kontext.

Im Mai 2024 kursierte ein Video in verschiedenen sozialen Netzwerken, auf dem junge Leute zu sehen sind, die auf einer Feier auf Sylt zu Pfingsten fremdenfeindliche Lieder singen und dazu Gesten zeigen, die eindeutig an NS-Gesten erinnern. Bei der Feier handelte es sich um eine rein private Zusammenkunft mehrerer Menschen.

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO) in der Neufassung vom 22. November 2022 enthält in Artikel 7 verschiedene Anforderungen, die im Rahmen einer verhaltensbedingten oder außerordentlichen Kündigung bedeutsam werden können.

Vorgaben für die private Lebensführung, das Beziehungsleben und die Intimsphäre sind in Artikel 7 GrO nicht mehr aufgeführt, sondern ausdrücklich von einer Beurteilung ausgenommen. Artikel 7 Abs. 2 GrO verlangt von Beschäftigten in weltlichen Beschäftigungsverhältnissen in erster Linie die glaubwürdige Erfüllung des kirchlichen Auftrags. Außerdienstliches Verhalten ist für eine Beurteilung und damit für eine außerordentliche Kündigung nur von Interesse, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist und grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt.

Artikel 7 Abs. 3 GrO verbietet darüber hinaus ausdrücklich innerdienstliche und außerdienstliche kirchenfeindliche Handlungen, sofern sie die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Werteordnung beschädigen und öffentlich wahrnehmbar sind. Dazu zählen u.a. die Propagierung von Abtreibungen und von Fremdenhass und die Herabwürdigung katholischer Glaubensinhalte, Riten und Gebräuche.

Hier schließt sich der Kreis zu dem o.g. Video, das im Nachgang zur Feier auf Sylt in den sozialen Medien verbreitet wurde. Die Handlungen in diesem Video (Gesänge und Gesten, die an NS-Gesten erinnern) dürften eindeutig als kirchenfeindliche Betätigung (Propagierung von Fremdenhass) gelten, sodass hier eine Durchbrechung der Trennung zwischen Dienst- und Privatverhalten gegeben ist. Sollten Personen, die in diesem Video öffentlich zu sehen sind, bei Kirche oder Caritas beschäftigt sein, so müssten sie mit einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung, ggf. sogar mit einer außerordentlichen Kündigung ihrer Dienstverhältnisse rechnen, gleich ob solch ein Video in privatem Kontext entstanden ist oder nicht.

Eine Verletzung der Pflichten aus Artikel 7 der GrO muss gemäß Artikel 7 Abs. 5 GrO zunächst in einem Gespräch thematisiert werden, in dem die Beschäftigten zur Einhaltung der Verpflichtungen aus Artikel 7 GrO angehalten werden. Ebenso ist danach zu prüfen, ob den Pflichtverletzungen im Wege einer Abmahnung begegnet werden kann (dazu sogleich unten). Sollten solche Mittel versagen, so ist ein Dienstverhältnis wegen Verstoßes gegen die Verpflichtungen aus Artikel 7 GrO zu kündigen. (Zu den Verstößen gegen die Verpflichtungen aus Artikel 7 GrO, siehe sogleich unten unter 5.).

Im Rahmen der Interessenabwägung bei einer verhaltensbedingten Kündigung muss stets beachtet werden, dass diese nur das letzte Mittel sein darf, um auf Negativverhalten von Beschäftigten zu reagieren (ultima-ratio-Prinzip). Daraus folgt, dass vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung stets eine Abmahnung auszusprechen ist, die den Sinn hat, Beschäftigten ihr Negativverhalten deutlich zu machen (Beanstandungsfunktion) und eventuell. Dienstrechtliche Konsequenzen aufzuzeigen (Warnfunktion).

4. Die betriebsbedingte Kündigung

Die betriebsbedingte Kündigung ist dienst- oder arbeitsrechtlich höchst anspruchsvoll, weil der Dienstgeber hier lückenlos bestimmte Dinge nachweisen und darüber hinaus zahlreiche Dinge beachten muss, die über die zu kündigenden Beschäftigten hinausgehen. Dienstgeber sollten sich vor Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen

daher gründlich in Bezug auf den jeweiligen Einzelfall beraten lassen.

Vor dem Arbeitsgericht muss ein Dienstgeber beispielsweise lückenlos nachweisen können, dass ein oder mehrere Arbeitsplätze wegfallen; es reicht nicht aus, z.B. allgemein darzulegen, dass man sich entschlossen habe, bestimmte Leistungen der Buchhaltung extern zu vergeben und daher vier von acht Beschäftigten kündigen müsse. Ebenso käme ein Dienstgeber vor dem Arbeitsgericht in Widersprüche, wenn er eine Pressereferentin kündigt, die sich um Pressemitteilungen und soziale Netzwerke gekümmert hat, weil nun jemand gebraucht werde, der sich um digitale Kommunikation und soziale Netzwerke kümmert.

Ein anderes Problem stellt sich regelmäßig, wenn es um die Schließung einer Einrichtung geht (z.B. Kindergarten in einem geburtschwachen Landkreis) und dann überraschend ein anderer Träger hinzukommt, der die Einrichtung kaufen will.

Vor allem aber hat der Dienstgeber bei den zu kündigenden Beschäftigten zu prüfen, ob diese nicht woanders beschäftigt werden können und – falls dies nicht der Fall ist – zu prüfen, ob es nicht andere Beschäftigte, die aufgrund ihres Alters, ihrer Betriebszugehörigkeit und der Personen, denen sie unterhaltspflichtig sind, weniger schutzwürdig sind (sog. Sozialauswahl, § 1 Abs. 3 KSchG).

§ 15 Abs. 1 AT AVR Caritas regelt einen besonderen Fall der betriebsbedingten Kündigung.

Nach § 14 Abs. 5 AT AVR Caritas ist eine ordentliche Kündigung von Beschäftigten, die 40 Jahre und älter und seit mindestens 15 Jahren beim selben Dienstgeber beschäftigt sind, nicht mehr möglich. Dieser Grund kann jedoch nicht ausnahmslos gelten und eine Ausnahme findet sich in § 15 Abs. 1 AT AVR Caritas. Danach können auch unkündbare Beschäftigte im Fall einer Einrichtungsauflösung oder Einrichtungseinschränkung ordentlich betriebsbedingt gekündigt werden, wenn sie nachweislich nicht weiterbeschäftigt werden können. In diesem Fall können also betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden, die allerdings auch den Vorgaben des § 1 KSchG genügen müssen. § 15 AT AVR Caritas ist also bloß eine Ausnahme zu § 14 AT AVR Caritas und nicht eine umfassende Erlaubnis zur betriebsbedingten Kündigung. Zu beachten ist hierbei die lange Kündigungsfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AT AVR Caritas.

5. Die außerordentliche Kündigung

Gemäß § 16 AT AVR Caritas (siehe auch § 626 BGB) kann ein Dienstverhältnis beim Vorliegen eines wichtigen Grundes ohne Einhaltung einer

Kündigungsfrist gekündigt werden. Ein wichtiger Grund liegt immer dann vor, wenn das Vertrauen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer derart gestört ist, dass dem einen Teil das Abwarten einer Kündigungsfrist nicht zumutbar ist. Allerdings steht es dem Kündigenden frei, auch die außerordentliche Kündigung mit einer sog. Auslauffrist auszusprechen, die aber regelmäßig kürzer sein dürfte als die regulär vorgesehene Kündigungsfrist (siehe oben, Kasten unter 3.).

§ 16 Abs. 1 Satz 2 AT AVR Caritas nennt als wichtige Gründe insbesondere grobe Achtungsverletzungen gegenüber Angehörigen der Dienstgemeinschaft oder weiteren Einrichtungen der katholischen Kirche, ferner schwere Vergehen gegen die Sittengesetze, die staatliche Rechtsordnung oder sonstige grobe Verletzungen der sich aus den AVR ergebenden Dienstpflichten. § 4 Abs. 3 AT AVR Caritas enthält unter der Überschrift „Allgemeine Dienstpflichten“ einen Verweis auf die schon genannte GrO und damit insbesondere auf Artikel 7 GrO. Neben dem oben schon beschriebenen Verbot von Verstößen gegen kirchengemäße Dienstpflichten und insbesondere dem Verbot kirchenfeindlicher Handlungen enthält Artikel 7 Abs. 4 GrO eine Regelung, wonach der Austritt von Beschäftigten aus der katholischen Kirche grundsätzlich zur Kündigung des Dienstverhältnisses führen soll, es sei denn, die betroffenen Beschäftigten können sich in solch einem Fall auf schwerwiegende Gründe berufen.

Bei allen Arten von Kündigungsgründen und insbesondere bei Gründen für eine außerordentliche Kündigung haben die Arbeitsgerichte jedoch das Recht und die Pflicht, zu prüfen, ob der vom Arbeits- oder Dienstgeber vorgetragene Kündigungsgrund auch stichhaltig ist.

Etwas anderes gilt jedoch grundsätzlich für Kündigungen wegen Loyalitätsverstößen gegen kirchliche Dienstgeber. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BverfG) gehört es zum Wesenskern der kirchlichen Selbstverwaltungsgarantie aus Artikel 140 GG, dass kirchliche Dienstgeber frei sind, zu bestimmen, welches die tragenden Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre sind, deren Missachtung arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich zieht.

An diese Rechtsprechung haben sich die deutschen Arbeitsgerichte bis 2018 auch gehalten, bis das BAG einen Rechtsstreit an den EuGH verwies, in dem es um die Wirksamkeit der Kündigung eines katholischen Chefarztes durch ein katholisches Krankenhaus ging. Der Arzt hatte, nachdem seine erste Frau sich von ihm hatte scheiden lassen, ein zweites Mal geheiratet.

Der EuGH entschied hierzu, dass kirchliche Loyalitätspflichten im Zusammenhang mit der konkreten beruflichen Anforderung des jeweiligen

Dienstverhältnisses zu bewerten sind. Wenn kein direkter Zusammenhang zwischen kirchlicher Loyalitätspflicht und konkretem Dienst besteht, kann eine Kündigung nach Ansicht des Gerichtshofs nicht auf solch einen Loyalitätsverstoß gegründet werden. Ein Zusammenhang zwischen Loyalitätspflicht und Dienst sieht der EuGH z.B. bei Tätigkeiten im Verkündigungsdienst oder bei Tätigkeiten, die auf eine glaubwürdige Vertretung der Kirche nach außen zu abzielen.

Das BAG erklärte daraufhin die Kündigung des Chefarztes für unwirksam, weil die Tätigkeit als Arzt nicht in Zusammenhang mit den geltend gemachten Loyalitätspflichten stehe. Weder sei der Arzt mit religiösen, verkündigungsnahen Tätigkeiten befasst, noch sei er beauftragt, die Werte der katholischen Kirche nach außen zu vertreten.

Diese neue, vom EuGH geprägte Rechtsprechung zur Kündigung kirchlicher Dienstverhältnisse wird von den Arbeitsgerichten in Deutschland inzwischen teilweise umgesetzt und führt zu immer neuen Rechtsunsicherheiten.

Zuletzt hatte sich der EuGH mit einer Vorlageanfrage des BAG zu befassen, in der es um das Dienstverhältnis einer katholischen Hebamme in einem katholischen Krankenhaus ging. Die Dienstnehmerin war vor Beginn des Dienstverhältnisses aus der katholischen Kirche ausgetreten und hatte deshalb eine Kündigung erhalten. Das Verfahren vor dem EuGH endete dadurch, dass der Dienstgeber anerkannt hat, dass das in Rede stehende Dienstverhältnis nicht aufgrund der streitigen Kündigung beendet sei.

Die Frage, ob ein der katholischen Kirche zugeordnetes Krankenhaus eine Arbeitnehmerin allein deshalb als ungeeignet für eine Tätigkeit ansehen darf, weil sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, bleibt damit obergerichtlich ungeklärt.

Nach der Neufassung der GrO und der damit verbundenen Neufassung der Dienstpflichten ist davon auszugehen, dass Kündigungen, die auf einem Verstoß gegen die Dienstpflichten beruhen, von den deutschen Arbeitsgerichten anerkannt werden, weil die Dienstpflichten in Artikel 7 GrO so allgemein und grundsätzlich gefasst sind, dass hierüber kein Streit zu erwarten ist.

Eine außerordentliche Kündigung ist nach § 16 Abs. 2 AT AVR Caritas auch bei unkündbaren Beschäftigten (§ 14 Abs. 5 AT AVR Caritas) möglich.

Besondere Kündigungsschutztatbestände

Neben den Kündigungsschutzvorschriften aus § 1 KSchG existieren noch besondere Kündigungsschutzvorschriften für einzelne bzw. besondere Personengruppen. Zu nennen sind hier insbesondere

- Kündigungsschutz für MAV-Mitglieder, § 19 MAVO
- Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und bis zu vier Monaten nach der Geburt, § 17 MuSchG
- Kündigungsschutz während der Elternzeit, § 18 BEEG

Ebenfalls wurde schon der Kündigungsschutz langfristig Beschäftigter genannt, § 14 AT AVR Caritas.

Diese besonderen Kündigungsschutztatbestände sind im Rahmen jeder ordentlichen bzw. außerordentlichen Kündigung zu prüfen. Sie gelten jedoch ausdrücklich nicht für andere Beendigungstatbestände wie z.B. Anfechtungen, siehe oben.

Zusammenfassung

Aus dem bisher Gesagten ergibt sich folgendes Prüfungsschema für dienstgeberseitige Kündigungen:

Ordentliche Kündigung	Außerordentliche Kündigung
1. Kündigungserklärung (Schriftform, Zugang)	1. Kündigungserklärung (Schriftform, Zugang)
2. Ordnungsgemäße Beteiligung der MAV, § 30 MAVO	2. Ordnungsgemäße Beteiligung der MAV, § 31 MAVO

3. Besonderer Kündigungsschutz (§ 17 MuSchG, § 19 MAVO, § 14 Abs. 5 AT AVR Caritas etc.)	3. Besonderer Kündigungsschutz (§ 17 MuSchG, § 19 MAVO, § 14 Abs. 5 AT AVR Caritas etc.)
4. Allg. Kündigungsschutz nach KSchG KSchG anwendbar, §§ 1, 23 KSchG Soziale Rechtfertigung der Kündigung, liegt nur vor bei Personenbedingter Kündigung, Verhaltensbedingter Kündigung (grds. Abmahnung notwendig), Betriebsbedingter Kündigung (Sozialauswahl notwendig)	4. Wichtiger Grund i.S.d. § 16 AT AVR Caritas (Dienstnehmerverhalten, das geeignet ist, einen solchen schweren Vertrauensbruch herzustellen, dass dem Dienstgeber ein Festhalten an den Kündigungsfristen der ordentlichen Kündigung nicht zumutbar ist)
5. Einhaltung der Kündigungsfrist, § 14 AT AVR Caritas	5. Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist, § 16 Abs. 1 Satz 4 AT AVR Caritas

Dr. Florian Bauckhage-Hoffer

Neues aus dem DGS-Netzwerk

Mitgliederwechsel

Bundeskommision: Dr. Andreas Schubert (Caritasverband Hannover e.V.) ist am 19. Juni 2024 als Nachfolger für Lars Kunold in die Bundeskommision gewählt worden.

Wir bedanken uns sehr bei Lars Kunold für sein Engagement in der Arbeitsrechtlichen Kommission. Dr. Andreas Schubert, bereits Mitglied der Regionalkommision Nord, wünschen wir für seine neue Aufgabe alles Gute.

Aktuelles aus der Geschäftsstelle

[Die Caritas-Dienstgeber sind bei LinkedIn vertreten.](#) Wir laden Sie ein, uns zu folgen und sich

auch in diesem Netzwerk miteinander zu arbeitsrechtlichen Themen auszutauschen.



Liebe Leserinnen und Leser,

in Deutschland betrug der Krankenstand im vergangenen Jahr im Schnitt mehr als sechs Prozent – mehr als 2021 und 2022. Auch für die ersten Monate dieses Jahres zeigt die Statistik einen erhöhten Krankenstand. Derzeit wird diskutiert, ob die Möglichkeit, sich telefonisch krankschreiben zu lassen, dazu beiträgt. Hinweise hierauf gibt eine Erhebung der Betriebskrankenkasse Pronova BKK: Demnach melden sich 59 Prozent der Beschäftigten hin und wieder krank, obwohl sie eigentlich arbeitsfähig sind. Lediglich ein Drittel gab an, die so genannte Bettkantenentscheidung beim Aufstehen niemals in Richtung „Blaumachen“ zu treffen. Die Regelung zur telefonischen Krankschreibung stammt aus

der Zeit der Coronapandemie – mit deren Ende gehört sie wieder abgeschafft. Anreize zum Krankmelden bei Arbeitsfähigkeit müssen minimiert werden. Dies umso mehr vor dem Hintergrund, dass die Wirtschaftsleistung in Deutschland auf Grund der hohen Krankenstände in den beiden vergangenen Jahren jeweils um ein Prozent niedriger war als möglich, wie eine aktuelle Analyse des Kieler Instituts für Weltwirtschaft (IfW) zeigt.

„Das Jahr steht auf der Höhe, die große Waage ruht“ heißt es in einem bekannten Kirchenchoral – heute, am 20. Juni 2024, dürfen wir uns am längsten Tag des Jahres erfreuen. Johannesfeste und -feuer künden in den kommenden Tagen hiervon. Ich wünsche Ihnen für die anstehenden Wochen der Sommerfrische Momente der Muße und Erholung.

Ihr

Marcel Bieniek

www.caritas-dienstgeber.de

[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



Der zuverlässige Wegweiser für das kirchliche Arbeitsrecht.

Aktuell informiert

Die ZAT informiert alle zwei Monate über die **aktuellen Entwicklungen** im Arbeitsrecht und in der Tarifpolitik in der katholischen und evangelischen Kirche sowie deren Unternehmen. Die erfahrenen Autorinnen und Autoren beantworten die wichtigsten **Fragen aus der Rechtssetzung und -praxis** und geben **konkrete Hinweise** für die tägliche Arbeit.

ZAT • Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen

10. Jahrgang, 2022.

Erscheint zweimonatlich.

Testen Sie die ZAT 3 Monate gratis und Sie bekommen die Sonderausgabe mit dem Schwerpunkt »50 Jahre MAVO« geschenkt.

www.beck-shop.de/go/ZAT

Erhältlich im Buchhandel oder bei: beck-shop.de | Verlag C.H.BECK oHG · 80791 München | kundenservice@beck.de | Preise inkl. MwSt. | 173126

[facebook.com/verlagCHBECK](https://www.facebook.com/verlagCHBECK) | [linkedin.com/company/verlag-c-h-beck](https://www.linkedin.com/company/verlag-c-h-beck) | twitter.com/CHBECKRecht

