



Dienstgeberbrief Nr. 5/2012

vom 14. Dezember 2012

Herausgegeben von:

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

Dr. Rainer Brockhoff, Andreas Franken,
Hans-Josef Haasbach, Christiane Henne-
ke, Rolf Lodde, Lioba Ziegele

Kontakt:

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg

Telefon (07 61) 200-781

Telefax (07 61) 200-790

E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

Internet: www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der Arbeit der AK:

Bericht über die Sitzung der Beschluss-
kommission am 13.12.2012 S. 2

Dank an Rolf Lodde S. 2

Aktuelles aus den Regionen:

RK NRW: Zwischenbericht des Ausschusses
Vergütung und Tarifentwicklung S. 3

Aktuelles aus der kirchlichen Rechtsprechung:

Eingruppierung von Sozialarbeitern nach
Anlage 33 zu den AVR – Auslegung des
Merkmals „schwierige Tätigkeit“ S. 4

KAGH: Verbindlichkeit der Zuordnungstabelle
Anhang E der Anlage 33 zu den AVR S. 8

Aktuelles aus der Rechtsprechung:

BAG: Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen S. 9

BAG: Zutrittsrecht von Gewerkschaften S. 11

Aktuelles aus der Gesetzgebung:

Neuregelung bei der geringfügigen Beschäftigung
(Minijobs) ab 01.01.2013 S. 11

Ankündigung:

ZAT – Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik
in Kirche und Caritas S. 12

Stellenausschreibungen:

Volljurist(inn)en und Referent(in) für Presse-,
Medien- und Öffentlichkeitsarbeit gesucht S. 13

Bericht über die Sitzung der Beschlusskommission am 13.12.2012

In einer Presseerklärung des Deutschen Caritasverbandes (DCV) vom 13.12.2012 fordert Generalsekretär Georg Cremer in Zusammenhang mit einer Bundesratsinitiative langfristig angelegte Fördermaßnahmen, damit auch arbeitsmarktferne Menschen über eine Beschäftigung wieder Anschluss an die Gesellschaft finden können.

Passend dazu hat die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) auf Ihrer Sitzung am 13.12.2012 in Mainz eine Regelung für Maßnahmeteilnehmer von öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen in sogenannten Beschäftigungsbetrieben beschlossen. Hier wird Rechtssicherheit für die Träger geschaffen, die in diesem Bereich tätig sind.

Nach der Neuregelung in § 3(d) Allgemeiner Teil der AVR sind Mitarbeiter mit fortwährendem Förderungsbedarf, die sich zu Beschäftigungsbeginn in einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme z. B. nach SGB II oder SGB III befinden und im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhalten, aus dem Geltungsbereich der AVR ausgenommen.

Mit dieser Neuregelung wird nicht mehr – wie bisher – an einzelne Instrumente des SGB II und SGB III anknüpft. Da die gesetzlichen Bestimmungen sich immer wieder ändern, wird nun allgemein auf öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahmen verwiesen.

Mit der nun beschlossenen Regelung werden auch die Arbeitsplätze von vielen Stammitarbeitern, die für Aufgaben der Betreuung, Anleitung und Qualifizierung eingesetzt werden, gesichert. Diese Stammitarbeiter sind von der vorgeschlagenen Ausnahmeregelung nicht betroffen.

Ebenfalls beschlossen wurde, dass für Studierende in Dualen Studiengängen, deren Ausbildung nach dem 01.01.2013 beginnt, die Regelungen der Anlage 7 E zu den AVR angewendet werden. Duale Studiengänge im Sinne der Regelung kombinieren ein Studium (z. B. an einer Fachhochschule, einer Universität, einer Berufsakademie) mit der praxisorientierten Ausbildung in den beteiligten Ausbildungsstätten.

Ziel des Beschlusses ist es durch eine klare, attraktive Regelung das System des Dualen Studiums als Personalgewinnungsfaktor zu nutzen und Mitarbeiter mit Blick auf den Fachkräftemangel frühzeitig an Caritas-Einrichtungen zu binden. Die Regelung darf aber nicht dazu führen, dass durch höhere Kosten für die Einrichtungen die Zahl der Angebote an Praxisplätzen in den Einrichtungen zurückgefahren wird. Die Regelung wurde daher zunächst bis 31.12.2015 befristet, um die Auswirkungen des Beschlusses kritisch zu beobachten und zu evaluieren.

Die Beschlüsse werden baldmöglichst unter <http://www.caritas-dienstgeber.de> abrufbar sein.

Marc Riede

Rolf Lodde – „unser Faktotum“ geht in Ruhestand

Die Dienstgeberseite ohne Rolf Lodde – Rolf Lodde ohne AK? Was nicht ist, kann auch nicht sein.

Lange hat die Dienstgeberseite einfach nicht zur Kenntnis nehmen wollen, dass ein Wechsel ansteht, Herr Lodde aus Altersgründen nicht mehr zur Wahl steht und damit auch seine Tätigkeit als seitiger Sprecher endet. Nun ist es doch soweit!

Rolf Lodde war über Jahrzehnte hinweg als „Hansdampf in allen Gassen“ für die Belange der AK und des Dritten Weges unterwegs. Er hat unschätzbare Dienste für die Weiterentwicklung und den Bestand des kirchlichen Arbeitsrechtes innerhalb des DCV, in der Zentral-KODA, in der Pflegekommission, gegenüber Einrichtungen und zuletzt auch zunehmend gegenüber der Politik geleistet.

Es gehörte schon Einiges dazu, in einer Zeit das Schiff auf Kurs zu halten, als den Einrichtungen der Caritas der harte Wind des Wettbewerbs um die Ohren wehte, weshalb die Einigkeit unter den Dienstgebern und die Möglichkeiten in der AK, tragfähige Lösungen zu finden, hart auf die Probe gestellt wurde.

Seine Art, Dinge kurz und prägnant zu beschreiben, seiner Fähigkeit, sich auf ständig neu hinzukommenden Ebenen zu bewegen und das verbunden mit zunehmenden Kommunikationserfordernissen, gepaart mit der Fähigkeit, in hektischen Situationen Ruhe zu bewahren und mit einem unglaublichen Gespür für den richtigen Augenblick, genau dann einen Vorschlag zu machen, hat Rolf Lodde allseits hohen Respekt eingebracht. Eine weitere Gabe war das Formale mit dem

Inhaltlichen zu verbinden, nicht als Formalist, sondern immer die Einigung im Blick – bei drohender inhaltlicher Lähmung geradezu verschmitzt ein Protokoll oder eine Regelung aus der Ordnung parat zu haben oder die Notwendigkeit einer Raucherpause zu sehen, was dann oft alle wieder in Bewegung gebracht hat.

Wir haben großen Respekt vor seinem Tun und danken Herrn Lodde von Herzen für all die Jahre der Arbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission und wünschen ihm für seinen weiteren Lebensweg alles Gute, Gesundheit und Gottes Segen.

Du wirst uns fehlen – mach's gut, Rolf!

stellvertretend für die Dienstgeberseite
Dr. Rainer Brockhoff

RK NRW: Zwischenbericht des Ausschusses Vergütung und Tarifentwicklung

Die Regionalkommission Nordrhein-Westfalen hat mit der Übernahme des Bundesbeschlusses am 05.07.2012 einen paritätisch besetzten Ausschuss „Vergütung und Tarifentwicklung“ mit dem Auftrag eingesetzt, die Vergütungssituation im Sozialbereich in NRW sowie die Auswirkungen des Tarifniveaus auf die wirtschaftliche Situation der Einrichtungen in der Region zu überprüfen. Konkret wurden folgende Punkte festgelegt:

1. Ermittlung von Tarifen, die in der Wohlfahrtspflege in Nordrhein-Westfalen angewandt werden, differenziert nach Branchen. Herstellung einer Tarifvergleichbarkeit.
2. Durchführung entsprechender Tarifvergleiche.
3. Untersuchung der Auswirkungen des Tarifniveaus der AVR auf die wirtschaftliche Situation der Einrichtungen.
4. Vorstellung der erzielten Ergebnisse in der letzten Sitzung der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen im Jahr 2012.

Seit August hat sich die Arbeitsgruppe drei Mal getroffen und sich auf sehr konstruktive Art und Weise mit dem Auftrag befasst. So ist es gelungen, eine gemeinsame methodische Vorgehensweise für die Erstellung von

Tarifvergleichen festzulegen und auf dieser Basis erste Tarifvergleiche für typische Tätigkeiten in den Bereichen Altenhilfe und Krankenhäuser zu erstellen. Diese Vergleiche können nun Schritt für Schritt um weitere Tätigkeiten ergänzt und auf weitere Bereiche ausgedehnt werden.

Darüber hinaus bietet sich die in NRW vereinbarte Vorgehensweise als Vorlage für entsprechende Ausschüsse in anderen Regionen an.

Vereinbarungsgemäß wurden in der Regionalkommissionssitzung Anfang Dezember entsprechende Zwischenergebnisse des Ausschusses „Vergütung und Tarifentwicklung“ vorgestellt. Da dies die letzte Sitzung in der Amtszeit der aktuellen Arbeitsrechtlichen Kommission war, endet mit dem Zwischenbericht zunächst auch der Auftrag des Ausschusses. Angesichts der konstruktiven und erfolgreichen Zusammenarbeit würde es die Dienstgeberseite jedoch sehr begrüßen, wenn die neugewählte Regionalkommission im nächsten Jahr wieder einen entsprechenden Ausschuss einsetzen und mit der Fortsetzung der Arbeit beauftragen würde.

Dr. Pascal Krimmer

Rechtsprechungsüberblick: Eingruppierung von Sozialarbeitern nach Anlage 33 zu den AVR – Auslegung des Merkmals „schwierige Tätigkeit“

In der Praxis taucht immer wieder die Frage auf, wie Vergütungsgruppe 12, Fallgruppe 1 von Vergütungsgruppe S 11 abgegrenzt werden kann. Vergütungsgruppe S 11 unterscheidet sich von Vergütungsgruppe S 12 lediglich durch das Merkmal „mit schwieriger Tätigkeit“.

Der Begriff „schwierige Tätigkeit“ ist in Hochziffer 11 durch konkrete Beispiele erläutert. Trifft eines dieser Beispiele zu, ist das Merkmal schwierige Tätigkeit erfüllt.

Handelt es sich nicht um eine der aufgezählten Tätigkeiten, ist zu prüfen, ob die Tätigkeit einem wertenden Vergleich mit den Ziffern 2 bis 5 der Vergütungsgruppe S 12 standhält. Die Ziffer S 12 verlangt eine deutlich größere Verantwortlichkeit des Mitarbeiters als sie sich lediglich aus den üblichen Aufgaben eines Sozialarbeiters oder Sozialpädagogen in einem Fachdienst ergibt, d. h. die Tätigkeiten in der Vergütungsgruppe S 12 müssen sich von denen der S 11 deutlich abheben.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Entscheidung vom 23.08.1995 – 4 AZR 471/90 – zum Begriff der schwierigen Tätigkeit bei Sozialarbeitern im Rahmen des BAT ausgeführt, dass ein Wissen und Können verlangt wird, das die Anforderungen der VergGr. IV b in gewichtiger Weise übersteigt. Diese erhöhte Qualifikation kann sich im Einzelfall aus der Breite und Tiefe des geforderten fachlichen Wissens und Könnens ergeben, aber auch aus außergewöhnlichen Erfahrungen oder einer sonstigen gleichwertigen Qualifikation, etwa Spezialkenntnissen. Dabei muss sich die Schwierigkeit unmittelbar aus der Tätigkeit selbst ergeben, so dass diese nicht etwas deswegen als besonders schwierig im Tarifsinn angesehen werden kann, weil sie unter belastenden Bedingungen geleistet werden muss.

Es ist typischerweise Aufgabe von Sozialarbeitern anderen Menschen in verschiedenen Altersstufen in sozialen Notlagen zu helfen und beizustehen. Die Konfrontation mit unterschiedlichen Problemsituationen und einer Häufung von Problemen gehört zum allgemeinen Berufsbild des Sozialarbeiters.

Eine schwierige Fachberatung liegt somit nur vor, wenn die Aufgaben der schwierigen Fachberatung über die Schwierigkeiten, die gerade Gegenstand des Berufs des Sozialarbeiters sind, deutlich hinausgehen.

Ausgehend von diesen durch das BAG entwickelten Anforderungen gibt es zwischenzeitlich eine ganze Reihe Entscheidungen von den (kirchlichen) Arbeitsgerichten zu den unterschiedlichen Tätigkeiten:

Diplom-Sozialpädagogin im Frauenhaus, S 11, KAG Rottenburg Stuttgart, Urteil vom 19.10.2012, AS 30/12

Der überwiegende Teil der Tätigkeit der Klägerin besteht in der Unterstützung der ins Frauenhaus aufgenommenen Frauen und Kinder. Darunter fallen insbesondere die Unterstützung in Angelegenheit der Unterhaltsicherung, Abklärung von Bedarfslagen hinsichtlich der Wohn- und Lebensform, Unterstützung bei der notwendig werdenden neuen Lebensplanung, Suche nach einer Wohnung und Arbeit, Beratung und Begleitung bei der Bewältigung von Konflikten und persönlichen Krisen, bei Bedarf auch die Vermittlung von externen Hilfen, Beratungs- und Informationsgespräche, Telefonate und Schriftverkehr.

Bei den beschriebenen Tätigkeiten handelt es sich um typische Aufgaben, die Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogen zu leisten haben und für die sie auch ausgebildet sind. In erster Linie geht es bei den Aufgaben darum, die hilfsbedürftigen Personen bei der Lösung und Bewältigung von alltäglichen Problemen und Schwierigkeiten zu unterstützen.

So gesehen sind diese Tätigkeiten stets schwierig und verlangen häufig ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen. Es ist also festzustellen, dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin sich von der Normaltätigkeit von Sozialarbeitern und Sozialpädagogen nicht so sehr hervorhebt, dass diese als besonders schwierige Fachberatung im Sinne der Ziffer 11 f der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 (Anhang B zur Anlage 33) anzusehen ist.

Sozialpädagogin – Betreuung und Beratung von Wohnungslosen und von Wohnungslosigkeit bedrohten Personen, S 12, KAG Rottenburg Stuttgart, Urteil vom 21.09.2012, AS 21/12

Anmerkung 11c) „begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner“ ist nicht erfüllt. Unter einem Heim versteht man eine räumlich-organisatorisch zusammenhängende Einrichtung, in der eine größere Anzahl von Menschen lebt, die in eine nicht selbst gesetzte Ordnung eingebunden sind und die sich an Regeln halten müssen, die von einer Heimleitung festgesetzt werden (BAG - 10 AZR 597/06). Dies ist insb. beim Aufnahmehaus nicht erfüllt.

Anmerkung 11f) „Schwierige Fachberatung“ ist nicht erfüllt. Zwar berät die Mitarbeiterin Menschen in besonders schwierigen Lebensumständen. Fast alle Klienten sind alkoholkrank, viele haben psychische Erkrankungen, Persönlichkeitsstörungen, sind traumatisiert, arbeitslos oder straffällig. Dies ist aber für die Tätigkeit von Sozialarbeitern und Sozialpädagogen nicht ungewöhnlich. Dieser Umstand allein rechtfertigt es noch nicht, die Tätigkeit der Mitarbeiterin als schwierig zu qualifizieren.

Im vorliegenden Fall ist aber zu berücksichtigen, dass sich die Tätigkeiten der Mitarbeiterin auf eine Personengruppe beziehen, die typischerweise mit besonders vielgestaltigen oder umfangreichen Problemen, nicht nur sozialer Herkunft, belastet sind. Dies entspricht den in der Anmerkung 11 genannten Personengruppen, in der Gruppen wie Strafgefangene, HIV-Infizierte aufgeführt werden. Von ganz besonderer Bedeutung ist, dass die Mitarbeiterin die Bewohnerinnen und Bewohner des Aufnahmehauses zu betreuen hat. Auch wenn es sich bei dieser Einrichtung um kein Heim i. S. d. Anmerkung 11c des Anhangs B der Anlage 33 zu den AVR handelt, so kommt die Unterbringung im Aufnahmehaus einer Heimunterbringung sehr nahe. Die Regelaufenthaltsdauer der zu betreuenden Personen beläuft sich auf drei Monate.

Fachkraft im Fachdienst „Sozialberatung und Schwangerschaft“ ohne detaillierte Stellenbeschreibung, S 11, KAG Münster, Urteil vom 06.09.2012 54/12-KAG-MS

Die Tätigkeiten liegen nicht jenseits dessen, was grundsätzlich in der Schwangerenberatung erforderlich ist und von der Mitarbeiterin üblicherweise verlangt wird. Die Mitarbeiterin muss die jeweiligen Problemstellungen sichten, Hilfestellungen anbieten und für die Ratsuchenden Lösungsvorschläge erarbeiten und diesen nahebringen. Über die Vermittlung des aus dem reinen berufsspezifischen Fachwissen geschöpften Wissen geht die Qualität der Beratung üblicherweise nicht hinaus, da ein besonders schwieriges Klientel vergleichbar dem der Anmerkungen 11a) bis d) erwähnten Personenkreis nicht vorliegt.

Diplom-Sozialpädagogin in der Schwangerenberatung, S 11, KAG Mainz, Urteil vom 21.08.2012, AG Mainz M 12-12 Mz

Die Beratung in individuellen Situationen, die auch in einer Notsituation bestehen kann, ist typisches Aufgabenfeld eines beratenden Sozialpädagogen. Auch andere in der Stellenbeschreibung genannte Aufgaben (z. B. Schaffung von Netzwerken, Öffentlichkeitsarbeit, Prävention: Sozialpädagogische Angebote für Jugendliche und ihre Eltern, Information für Multiplikatoren, Wahrnehmung organisatorisch-verwaltungstechnischer Aufgaben, Statistik, Dokumentation, Berichte, Antragstellung, Dienst- und Arbeitsbesprechungen, Arbeitskreise intern und extern) führen nicht zum Bejahen von schwierigen sozialpädagogischen Aufgaben.

Sozialpädagogin in stationärer Wohngruppe für Mutter und Kind, S 12, KAG Rottenburg Stuttgart, Urteil vom 22.06.2012, AS 07/12

Anmerkung 11c) „begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner“ ist erfüllt, da die Einrichtung dem Zweck dient, schwangere Frauen und junge Mütter aufzunehmen, ihnen Wohnraum zu überlassen sowie Betreuung und Verpflegung zur Verfügung zu

stellen. Zwar erbringt die Mitarbeiterin nicht zugleich auch die nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner, jedoch gehen diese in der Regel in ein sogenanntes Trainingswohnen über, in denen sie noch dem besonderen Schutz und der Regelordnung der Einrichtung unterliegen.

Sozialpädagogin im Sozialdienst katholischer Frauen – Allgemeine Sozialberatung, S 11, KAG Münster, Urteil vom 21.06.2012, 52/12-KAG-MS

Allein der Umstand, dass die Mitarbeiterin im Rahmen ihrer Tätigkeit es auch mit Klienten aus dem Personenkreis (HIV-Infizierte, an Aids erkrankte Personen) zu tun hat, rechtfertigt es noch nicht, ihre Tätigkeit insgesamt als schwierig im Sinne der Vergütungsgruppe S 12 zu qualifizieren. Die Mitarbeiterin hat die Funktion der Sichtung der Problemstellungen. Sie muss sich mit Erziehungssituationen, mit der Problematik von zwei Haftentlassenen und Familienproblemstellungen auseinandersetzen. Auch hat die Beklagte vorgetragen, und davon geht das Gericht auch aus, dass der Personenkreis, der durch die Mitarbeiterin betreut wird, zu 90 Prozent mit mehr als nur einer sozialen Problemstellung zu der Beratungsstelle gelangt. Die Trennungssituation in der familienrechtlichen Situation ist oftmals verbunden mit Wohnungslosigkeit, Schulden, der Problemstellung des Verbleibs der Kinder etc. Andererseits handelt es sich bei der auszuübenden Tätigkeit um die Erstansprache. Wenn die Fachkompetenz nicht ausreicht, vermittelt die Mitarbeiterin den jeweiligen Klienten an Fachstellen weiter.

Vorliegende Tätigkeiten der Mitarbeiterin im konkreten Fall

Beratung und Hilfe bei finanziellen Schwierigkeiten, familiären Schwierigkeiten, Problemen mit der Erziehung der Kinder, der Suche nach einer Hilfe zur Erziehung, Trennung oder Scheidung, Fragen des Sorgerechts oder der Umgangsregelung, Schwierigkeiten mit Behörden, Probleme mit FreundInnen, Stress in Schule oder Ausbildung, der Durchsetzung von Rechtsansprüchen, Mobilisierung von Stiftungsgeldern, einmaligen Hilfen bis zu günstigen Einkaufsmöglichkeiten bei der Tafel, bei der Wohnraumbeschaffung“

Sozialarbeiterin im Bereich der ambulanten Dienste, S 11, KAG Rottenburg Stuttgart, Urteil vom 26.08.2011, AS 11/11, bestätigt durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof (KAGH), Urteil vom 10.02.2012, M11/11

„Schwierige Aufgaben“ liegen dann vor, wenn diese sich aus der normalen Tätigkeit herausheben, wenn sie im Vergleich zu den einfachen Arbeiten einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit oder andersartiger qualifizierter Fähigkeiten erfordern oder besondere Anforderungen an den Verstand oder die Konzentrationsfähigkeit stellen (BAG – 4 AZR 41/75; BAG – 4 AZR 531/94).

Vorliegende Tätigkeiten der Mitarbeiterin im konkreten Fall

Unterstützung in Angelegenheit der Unterhaltssicherung, Abklärung von Bedarfslagen hinsichtlich der Wohn- und Lebensform, Unterstützung bei der Haushaltsführung, Hilfe beim Aufbau und Erhalt von sozialen Kontakten, Unterstützung bei der Suche und dem Erhalt einer Tagesstruktur, Anregungen zur Freizeitgestaltung, Vermittlung von Bildungs- und Fortbildungsangeboten, Beratung und Begleitung bei der Bewältigung von Konflikten und persönlichen Krisen, Vermittlung von externen Hilfen, Beratungs- und Informationsgespräche, Telefonate und Schriftverkehr, Erstellung von Entwicklungsberichten, Zusammenarbeit mit den Angehörigen und den gesetzlichen Betreuern und anderes.

Bei den beschriebenen Tätigkeiten handelt es sich um typische Aufgaben, die Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogen zu leisten haben und für die sie auch ausgebildet sind. (...) Es kann nicht festgestellt werden, dass die Tätigkeit der Mitarbeiterin sich von der Normaltätigkeit von Sozialarbeitern und Sozialpädagogen hervorhebt. Das Ziel eine Heimunterbringung zu verhindern, reicht nicht aus um eine schwierige Tätigkeit anzunehmen.

Sozialarbeiterin „Bildungsbegleiterin“ in einer Einrichtung für besondere Förderung für Menschen mit Lernbehinderung, S12, KAG Rottenburg Stuttgart, Urteil vom 20.01.2012 AS 19/11

Die von der Mitarbeiterin auszuübenden Tätigkeiten entsprechen in ihrer Wertigkeit den

in der Anmerkung 11 aufgeführten Beispielen für „schwierige Tätigkeiten“, denn ebenso wie bei den Tätigkeiten der Mitarbeiterin ist bei den in der Anmerkung 11 genannten Personengruppen typischerweise von besonders vielgestaltigen oder umfangreichen, nicht nur sozialen Problemen auszugehen (vgl. BAG, NZA-RR 1997, 68, 70f., II 3 b der Gründe; BAG, NZA-RR 2009, 651, 653 RZ 27). Bei den auszubildenden und sodann in den ersten Arbeitsmarkt zu vermittelnden Jugendlichen handelt es sich um solche, die unter verschiedensten – und zum Teil multiplen – Lernbehinderungen wie etwa Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS), posttraumatische Belastungs-, Persönlichkeitsstörungen oder Dissozialität leiden. Folglich hat die Mitarbeiterin eine Klientel mit typischerweise besonders vielgestaltigen und umfangreichen sozialen und ausbildungsspezifischen Problemen zu betreuen, bei der oft auch ein problembehafteter familiärer Hintergrund vorhanden ist. Ferner ist die Mitarbeiterin für eine vergleichsweise große Anzahl von Auszubildenden zuständig, nämlich für eine Gruppe von 43 Auszubildenden vom 1. bis 3. Ausbildungsjahr.

Kompetenzen laut Stellenprofil: „vertiefte Fachkenntnis im Bereich der Arbeitsintegration, Vermittlung, Rehabilitation“, „Fähigkeit zur Organisation interdisziplinärer Zusammenarbeit intern/extern“ sowie die Fähigkeit zum „Netzwerkaufbau“, Aufgaben im Bereich „Case-Management“ z. B. „Erstellung des individuellen Förderplans und dessen Abstimmung mit dem Kostenträger, externen Kooperationspartnern und Fachdiensten, Einzelfall- und Sozialraumorientiert“ sowie die „Koordination der beteiligten Mitarbeiter und interner wie externer Dienste im Sinne der Steuerung des Rehabilitationsprozesses“. Hierbei handelt es sich um komplexe, herausgehobene Tätigkeiten, die im Vergleich zur Grund- / „Normal“-Tätigkeit eines Sozialarbeiters mit einem höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit verbunden sind.

Diplom-Sozialpädagoge in der Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche, S 11, LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.01.2010, Az. 17 Sa 848/09

Leitsatz: Die Tätigkeit eines Diplom-Sozialpädagogen in der Beratungsstelle für

Eltern, Kinder und Jugendliche hebt sich – ohne besondere Aufgabenzuweisung – in der Regel nicht durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung i. S. d. Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 15 aus der Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 16 der Vergütungsgruppen Sozial- und Erziehungsdienst des TV-Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II heraus.

Familienpädagogin in der Stadtverwaltung, S 11, ArbG Dortmund, Urteil vom 19.10.2011, Az. 10 Ca 2710/11,

Auszug aus der Stellenbeschreibung: "Ziel der Sozialpädagogischen Familienhilfe ist die Stabilisierung der Familien im erzieherischen, lebenspraktischen und sozialen Bereich. Es soll eine nachhaltige Förderung des familiären Zusammenhaltes und der Verhinderung von Fremdunterbringung erreicht werden. Zielgruppen sind Familien, die Überforderungen in erzieherischen, alltagspraktischen, finanziellen und partnerschaftlichen Lebensbereichen zeigen. Überwiegend leiden die betreuten Familien an Verhaltensauffälligkeiten, Suchtproblematiken, sowie an körperlichen und psychischen Erkrankungen. Die FamilienpädagogInnen sind für die regelmäßigen Hausbesuche und die daraus resultierenden inhaltlichen Arbeiten in der Verantwortung. Sie haben zunehmend mit Familien in chronischen Strukturkrisen zu tun, bei denen häufig in mehreren Lebensbereichen elementare Grundlagen der Problembewältigung nur ansatzweise zu finden sind."

Die Klägerin erfüllt entsprechend schwierige Tätigkeiten, zumal sie nicht nur einzelne Personen zu beraten hat. Sie hat jeweils einer gesamten Familie mit so schwerwiegenden Problemen zu helfen, dass sie das Wohl der Kinder in der Familie gefährden können, indem sie insbesondere die Familien auch zu Hause aufsucht.

Eine besondere Verantwortung und Schwere ist auch damit verbunden, dass die Klägerin nicht innerhalb einer Einrichtung zusammen mit Kollegen den Problemen gegenübersteht, sondern bei ihren Hausbesuchen alleine in fremdem und immer wieder wechselndem Umfeld mit den zahlreichen schwer voraussehbaren Problemen jeweils einer gesamten

Familie konfrontiert wird und die für ihre Tätigkeit notwendige konstruktive Atmosphäre und die weiteren für ihre Tätigkeit notwendigen Voraussetzungen erst herstellen muss. Sie muss zudem für die Familien vielfältige Kontakte auch mit Tageseinrichtungen, Schulen und zahlreichen Ämtern und Behörden

aufbauen und für den Austausch der notwendigen Informationen sorgen.

Lena Fehrensen
Ass. iur., freie Mitarbeiterin
beim DiCV Mainz

Marc Riede
Geschäftsstelle
der DGS der AK

KAGH-Entscheidung zur Verbindlichkeit der Zuordnungstabelle Anhang E der Anlage 33 zu den AVR

KAGH Urteil vom 31.08.2012 – M 03/12

In dem Urteil des kirchlichen Arbeitsgerichtshofs (KAGH) geht es um eine Zustimmungsersetzung zu einer Eingruppierung nach Anlage 33 zu den AVR. Unter II 2.c.) führt das Gericht aus, dass es bei der Überleitung in das neue Entgeltssystem allein und entscheidend auf die Zuordnungstabelle Anhang E ankommt.

Das Gericht verweist hinsichtlich der Begründung auf die erstinstanzliche Entscheidung des kirchlichen Arbeitsgerichts Mainz vom 20.10.2011 AZ M13/11Lb (Ebenso, mit Verweis auf die Entscheidung des KAG Mainz, das KAG für die Bayrischen Diözesen, Urteil vom 12.06.2012, 1 MV 46/11).

Zweck des Anhang E der Anlage 33 ist, die erforderlichen Überleitungen verbindlich zu regeln und die Entgeltgruppen nach Anhang B im Anschluss an die gegebenen Eingruppierungen nach Anlage 2d (alt) zu den AVR vorzugeben. Das KAG Mainz weist darauf hin, dass bei der Vielzahl der gebotenen Überleitungen, die ja alle im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigten Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen, insbesondere des Caritasverbandes beschäftigten Mitarbeiter betreffen, es sich geradezu aufdrängt, mit einer derartigen Zuordnungstabelle die Überleitung in das neu geschaffene Vergütungssystem der Anlage 33 zu den AVR mit ihren Anhängen zu vereinfachen und als massenhafte Erscheinung praktikabel zu gestalten. Ansonsten müsste in jedem Einzelfall eine originäre Eingruppierung nach den in Anhang B der Anlage 33 zu den AVR aufgeführten Entgeltgruppen mit dem den jeweiligen Fallgruppen beigegebenen Tätigkeitsmerkmalen erfolgen. Das würde sicherlich zu ei-

ner Unmenge von letztlich vor den Kirchlichen Arbeitsgerichten auszutragenden Zustimmungsersetzungsverfahren führen. Bereits die Existenz der Zuordnungstabelle, gleichberechtigt von der beschlussfassenden AK neben die anderen Anhänge zu Anlage 33 zu den AVR gesetzt, zeigt nach Ansicht des KAG, dass die Tarifumstellung, der Wechsel zu einem anderen Vergütungssystem, bei Bestandsmitarbeitern grundsätzlich nicht die Neubewertung von Tätigkeiten zum Ziel haben sollte. Damit wäre unvereinbar, wenn die Zuordnungstabelle lediglich Hilfscharakter hätte, also nicht verbindlich wäre. Denn dies würde grundsätzlich die Möglichkeit eröffnen, dass etwa die MAV auf eine originäre Neubewertung im Einzelfall der Überleitung abhebt und zur neuen Eingruppierung ihre Zustimmung verweigert. Die Bedeutung der Zuordnungstabelle in einem solchen Fall, begriffen lediglich als Hilfsmittel für die gebotene Überleitung durch neue Eingruppierung, wäre dann reduziert auf einen bloßen unverbindlichen Hinweis auf das von der AK (grundsätzlich) für richtig gehaltene Ergebnis der Überleitung.

Im Rahmen der Ausführungen zum Beteiligungsrecht der MAV nach § 35 Abs. 1 Nr. 1 MAVO bei der Eingruppierung weist das KAG Mainz darauf hin, dass selbst, wenn die Zuordnungstabelle für die gebotene, überleitende neue Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen nach Anhang B maßgeblich und entscheidend ist, das Beteiligungsrecht der MAV im Sinne einer Mitbeurteilung bezüglich der Eingruppierung notwendig und sinnvoll sei, weil abgesehen von der Prüfung, ob die Überleitung gemäß der Zuordnungstabelle korrekt gehandhabt wurde, etwa in Frage stehen kann, ob die bisherige Eingruppierung überhaupt richtig war.

Dies bedeutet, dass die Zuordnungstabelle des Anhang A zwar verbindlich ist, aber soweit die Eingruppierung bisher fehlerhaft war, diese Fehler nicht zu übernehmen sind, sondern korrigiert werden können.

Der Volltext des Urteils ist abrufbar unter http://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Kirchlicher_Arbeitsgerichtshof/KAGH_M_03_12_vom_31.8.2012.pdf

Marc Riede

Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen

BAG, Urteil vom 20.11.2012 – 1 AZR 179/11 (Dritter Weg)

Sachverhalt

Zwei Evangelische Kirchen, deren Diakonische Werke, vier diakonische Einrichtungen und ein Zusammenschluss mehrerer Diakonischer Werke haben von der beklagten Gewerkschaft Ver.di nach Warnstreiks verlangt, Aufrufe zu Streiks in diakonischen Einrichtungen zu unterlassen. Sie rügen, durch Streiks in ihrem grundrechtlich geschützten kirchlichen Selbstbestimmungsrecht verletzt zu werden. Ver.di hat dem entgegengehalten, wegen ihrer verfassungsrechtlich vorbehaltlos eingeräumten Koalitionsbetätigungsfreiheit könne sie auch in kirchlichen Einrichtungen zu Streiks aufrufen.

Entscheidungsgründe

Ein Arbeitskampf, der das kirchliche Selbstbestimmungsrecht beeinträchtigt, ist nicht ausnahmslos rechtswidrig. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und ihrer diakonischen Einrichtungen aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV, die eigenen Angelegenheiten zu ordnen und zu verwalten, dient funktional die Religionsfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG zu verwirklichen. Sein Schutzbereich umfasst auch die Entscheidung, die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie beschäftigten Arbeitnehmer nicht mit Gewerkschaften durch Tarifverträge zu regeln, sondern entsprechend ihrem religiösen Bekenntnis einem eigenständigen, am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichteten Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu überantworten. Das schließt die Befugnis ein, die Regelung der Arbeitsbedingungen einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission sowie einer Schiedskommission mit einem unparteiischen Vorsitzenden zu übertragen.

Bedient sich die Religionsgemeinschaft der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen liegt eine Kollision mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft vor. Ein wesentlicher Zweck der geschützten Koalitionsbetätigungsfreiheit ist der Abschluss von Tarifverträgen zur Regelung der Mindestarbeitsbedingungen ihrer Mitglieder. Soweit die Verfolgung dieses Koalitionszwecks vom Einsatz bestimmter Mittel abhängt, werden diese vom Schutz des Grundrechts erfasst. Dazu zählen auch Arbeitskampfmaßnahmen, soweit sie funktional auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet sind. Die Gewährleistungen des Art. 9 Abs. 3 GG sind allerdings nicht auf die Tarifautonomie beschränkt, sondern erfassen auch konsensuale Lösungen.

Diese Grundrechtskollision haben staatliche Gerichte bei der Entscheidung über einen zivilrechtlichen Unterlassungsanspruch einem schonenden Ausgleich nach dem Grundsatz praktischer Konkordanz zuzuführen. Daraus leitet das BAG den Grundsatz ab, dass, soweit eine Religionsgesellschaft über ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichtetes Arbeitsrechtsregelungsverfahren verfügt, bei dem die Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite in einer paritätisch besetzten Kommission die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gemeinsam aushandeln und einen Konflikt durch den neutralen Vorsitzenden einer Schlichtungskommission lösen (sog. Dritter Weg), dürfen Gewerkschaften unter zwei Bedingungen nicht zu einem Streik aufrufen: Erstens, müssen die Gewerkschaften in dieses Verfahren organisatorisch eingebunden sein und Zweitens, muss das Verhandlungsergebnis für die Dienstgeberseite als Mindestarbeitsbedingung verbindlich sein.

Die Klagen wurde vom Ersten Senat des BAG, wie zuvor vom LAG, abgewiesen. Die Klagen der dem Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen zuzuordnenden Kläger waren schon allein deshalb unbegründet, weil für die Arbeitgeberseite die Möglichkeit besteht, einseitig zwischen unterschiedlichen Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Weges zu wählen. Die übrigen Revisionen waren verfahrensrechtlich unzulässig oder aus deliktsrechtlichen Gründen zurückzuweisen.

BAG, Urteil vom 20.11.2012 – 1 AZR 611/11 (Zweiter Weg)

Sachverhalt

Der klagende Arbeitgeberverband, der seit 1961 Tarifverträge abschließt, macht die Aufnahme von Tarifverhandlungen vom Abschluss eines Grundlagentarifvertrags abhängig, nach dem Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung eines Tarifvertragsabschlusses unzulässig sind. Nach einer Schlichtungsvereinbarung entscheidet eine Schlichtungsstelle im Konfliktfall unter dem Vorsitz eines unparteiischen Schlichters über das Zustandekommen des Tarifvertrags (sog. Zweiter Weg).

Der Bundesverband des Marburger Bundes forderte den klagenden Verband zu Tarifverhandlungen über einen Tarifvertrag für Ärzte auf. Zugleich lehnte er den verlangten Verzicht, Arbeitskampfmaßnahmen durchzuführen, ab. Zur Aufnahme von Tarifverhandlungen kam es deshalb nicht. Nachdem der Streik durch das Arbeitsgericht Hamburg im einstweiligen Verfügungsverfahren rechtskräftig erlaubt worden war, bestreikte der Landesverband Hamburg des Marburger Bundes ein verbandsangehöriges diakonisches Krankenhaus in Hamburg. Der klagende Arbeitgeberverband begehrt vom Bundesverband des Marburger Bundes und dessen Landesverband Hamburg, Streikmaßnahmen in Einrichtungen seiner Mitglieder zu unterlassen.

Entscheidungsgründe

Die Unterlassungsklage blieb in allen drei Instanzen ohne Erfolg. Der klagende Arbeitgeberverband hat die für jeden Unterlassungsanspruch erforderliche Wiederholungsfahr auf Grund vergangener Verletzungshandlungen durch rechtswidrigen Streik nicht darlegen können. Der durchgeführte Streik war schon aus prozessualen Gründen rechtmäßig. Das ArbG Hamburg hatte den Untersagungsantrag rechtskräftig im einstweiligen Verfügungsverfahren abgewiesen und damit die Zulässigkeit des Streiks festgestellt. Eine Verletzungshandlung des Marburger Bundes lag deshalb nicht vor. An die rechtskräftige Entscheidung war das BAG gebunden.

Der durch das BAG im Weg der Güterabwägung des Art. 140 GG und Art. 9 Abs. 3 GG postulierte Grundsatz, dass die Entscheidung der Kirche, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ihrer diakonischen Einrichtungen nur dann durch Tarifverträge auszugestalten, wenn eine Gewerkschaft zuvor eine absolute Friedenspflicht vereinbart und einem Schlichtungsabkommen zustimmt, mit der Folge dass Streikmaßnahmen zur Durchsetzung von Tarifforderungen unzulässig sind, stellt allein ein obiter dictum dar.

Für eine abschließende Bewertung ist der Volltext der Urteile abzuwarten.

Die Pressemitteilungen des BAG sind abrufbar unter

[http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2012&nr=16300&pos=9&anz=90&titel=Arbeitskampf_in_kirchlichen_Einrichtungen - Dritter Weg](http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2012&nr=16300&pos=9&anz=90&titel=Arbeitskampf_in_kirchlichen_Einrichtungen_-_Dritter_Weg) und

[http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2012&nr=16302&pos=8&anz=90&titel=Arbeitskampf_in_kirchlichen_Einrichtungen - Zweiter Weg](http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2012&nr=16302&pos=8&anz=90&titel=Arbeitskampf_in_kirchlichen_Einrichtungen_-_Zweiter_Weg)

Elke Gundel

Gewerkschaftliches Zutrittsrecht in kirchlichen Einrichtungen

BAG – 1 AZR 552/10

Der Termin zur mündlichen Verhandlung in dem Verfahren zur Klärung des Zutrittsrechts von Gewerkschaften zu diakonischen Einrichtungen vom 11.12.2012 ist aufgehoben worden.

Die Beklagte hat die Anträge der klagenden Gewerkschaft anerkannt, weshalb das BAG ohne inhaltliche Begründung den Anträgen der Gewerkschaft stattgibt.

Die Pressemitteilung des BAG ist abrufbar unter

http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2012&nr=16355&pos=6&anz=90&titel=Gewerkschaftliches_Zutrittsrecht_zu_diakonischen_Einrichtungen_Termins_aufhebung_in_dem_Verfahren_-_1_AZR_552/10_-

Elke Gundel

Neuregelung bei der geringfügigen Beschäftigung (Minijobs) ab 01.01.2013

Durch das „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung“ ergeben sich ab 1. Januar 2013 zwei wesentliche Änderungen für Minijobs:

1. Die Verdienstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Geringfügigkeitsgrenze) steigt von 400 Euro auf 450 Euro.
2. Alle Minijob-Verhältnisse, die ab dem 01.01.2013 beginnen, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Wie bisher entrichtet der Dienstgeber für einen Minijob den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts. Anders als bisher muss die Differenz zum allgemeinen Beitragssatz in Höhe von 3,9 Prozent ab Januar 2013 grundsätzlich vom geringfügig Beschäftigten getragen werden. Eine Befreiung von der RV-Pflicht ist weiterhin möglich, muss aber vom Minijobber aktiv und schriftlich beantragt werden. Dies bedeutet einen Wechsel vom Opt-in zum Opt-out-Prinzip. Wirksam wird eine Befreiung immer rückwirkend ab dem Beginn des Monats, in dem der Antrag schriftlich beim Dienstgeber eingegangen ist. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass der Antrag zu Dokumentationszwecken in den Entgeltunterlagen des Dienstgebers abzulegen ist. Eine Weiterleitung an die Minijob-Zentrale erfolgt nicht!

Wer sich nicht befreien lässt, ist mit geringem Eigenbeitrag Vollmitglied in der Rentenversi-

cherung und erwirbt durch die geringfügige Beschäftigung vollwertige Pflichtbeitragszeiten, die in vollem Umfang auf die erforderlichen Mindestversicherungszeiten (Wartezeiten) für alle Leistungen der Rentenversicherung angerechnet werden.

Mit der Verdienstgrenze steigt auch die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage auf Basis der die Beiträge zu Rentenversicherung für Minijobs mit sehr geringen Verdiensten am 01.01.2013 von 155 Euro auf 175 Euro. Diese neue Mindestbeitragsbemessungsgrundlage gilt auch für geringfügig entlohnten Beschäftigungen mit vereinbarter Beitragsaufstockung, die vor dem 01.01.2013 begonnen haben. Bereits von der Versicherungspflicht befreite Minijobber können sich ab dem 01.01.2013 auch nicht von der Versicherungspflicht befreien lassen, solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Für bereits bestehende versicherungsfreie Minijobverhältnisse bleibt die Versicherungsfreiheit auch nach dem 01.01.2013 erhalten, sofern das monatliche Entgelt 400 Euro nicht übersteigt. Eine Erhöhung auf über 400 Euro löst auch bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen automatisch die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung aus. Dies gilt nicht für Bezieher einer Vollrente wegen Alters und Pensionäre, die in auch nach dem 01.01.2013 weiterhin grundsätzlich von der Versicherungspflicht befreit sind.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass sich mit der Erhöhung der Verdienstgrenze für Minijobs auch die sogenannte Gleitzone für Midijobs um 50 Euro verschiebt. Diese liegt dann zwischen 450,01 Euro bis 850 Euro. Auch für diese Beschäftigten gibt es Besitzstand- bzw. Übergangsregelungen.

Weitere Informationen sind bei der Knappschafft und beim Haufe Verlag unter folgenden Links zu finden:

http://www.minijob-zentra-le.de/DE/0_Home/00_startseite/01_themeneaser/startseite_450.html

http://www.haufe.de/personal/entgelt/minijob-reform-2013-die-aenderungen-im-ueberblick/die-neue-entgeltgrenze_78_153512.html

Dr. Pascal Krimmer



Ab 2013 erscheint sechsmal jährlich eine neue juristische Fachzeitschrift unter dem Titel „ZAT – Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in Kirche und Caritas“ im Richard Boorberg Verlag mit informativen Beiträgen zu aktuellen Themen und wichtigen Entscheidungen, praxisgerecht ausgewählt.

Die ZAT wird von einem Fachbeirat begleitet, der sich wie folgt zusammensetzt:

- Prof. Dr. Georg Annuß, RA, Partner, Employment, Linklaters LLP, München
- Dr. Joachim Eder, Sprecher Mitarbeiterseite Zentral-KODA, dienstnehmerseitiger Beisitzer KAGH
- Dr. Martin Fuhrmann, VDD Bonn,
- Inken Gallner, Richterin am Bundesarbeitsgericht (BAG), Sechster Senat,
- Prof. Dr. Jacob Jousen, Ruhr-Universität Bochum,
- Rolf Lodde, Sprecher der Dienstgeberseite der AK
- Abt Prof. Dr. Dominicus Meier OSB, Abtei Königsmünster,
- Bernd Molzberger, RA, Vorstand der AcU, Geschäftsführer, Marienhaus GmbH,
- Wolfgang Obermair, Vorstand, Caritasverband der Erzdiözese München und Freising e.V.,
- Prof. Dr. Reinhard Richardi, KAGH Bonn,
- Lioba Ziegele, dienstgeberseitige Beisitzerin KAGH, Mitglied der Verhandlungskommission

Mit der Zeitschrift soll die juristische Argumentation bzw. die (wissenschaftlich) fundierte Befassung mit arbeitsrechtlichen Fragen in kirchlichen Einrichtungen deutlich gestärkt und ausgebaut werden. Die ZAT wird durch ihre übersichtlichen Rubriken zuverlässig über die aktuellen Entwicklungen aus dem gesamten Arbeitsrecht, vom kirchlichen Arbeitsrecht über das Individualarbeitsrecht bis hin zu Grundsatzfragen des Dritten Weges, informieren:

Die Auslegung von Regelungen z. B. in den AVR, Konsequenzen aus höchstrichterlicher Rechtsprechung für die Regelungen in Kirche und Caritas und entsprechende Praxisempfehlungen werden ausgearbeitet. Aber auch Berichte über aktuelle Gesetzesentwürfe, Einblicke in sozial(versicherungs-)rechtliche und europäische Fragestellungen sowie die Bewertung von Tarifabschlüssen sind vorgesehen. Schwerpunktthema in Heft 1 wird die Änderung der Grundordnung sein.

Online wird neben der 1:1 Abbildung der Inhalte der Zeitschrift eine Datenbank hinterlegt, die v. a. die Urteile aus der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit verschlagwortet sowie weitere Urteile und Texte enthält. Wer möchte, erhält die Zeitschrift auch als App.

Nähere Informationen erhalten Sie demnächst unter <http://www.zat-online.de>.

Elke Gundel, Schriftleiterin ZAT

Stellenausschreibungen der Dienstgeberseite

ARBEITSPLATZ

Caritas

Die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes verhandelt im Rahmen des sog. Dritten Weges die Arbeitsbedingungen für über 500.000 Mitarbeiter(innen) in den caritativen Einrichtungen. Für die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission sucht die Dienstgeberseite zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/-n

Referentin / Referenten für Presse-, Medien- und Öffentlichkeitsarbeit (50% Beschäftigungsumfang)

Anstellungsträger ist der Deutsche Caritasverband, der Dienstsitz der Geschäftsstelle wird 2013 nach Frankfurt/Main verlegt.

Detaillierte Informationen dieser Ausschreibung finden Sie unter <http://www.caritas-jobs.de> und <http://www.caritas-dienstgeber.de>.

Vorausgesetzt wird die Bereitschaft zu bundesweiten Reisen. Ein Bezug zur katholischen Kirche und zu den

Zielen eines katholischen Wohltätigkeitsverbandes wird erwartet. Die Anstellung erfolgt nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR).

Bei gleicher Qualifikation und Eignung für den Arbeitsplatz werden Bewerber/-innen mit Behinderung bevorzugt. Im Rahmen der Förderung von Frauen in Fach- und Führungspositionen sind uns deren Bewerbung besonders willkommen.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung. Ihre aussagekräftigen Unterlagen senden Sie bitte mit Angabe der **Kenn-Nr. 11304** bis zum **12.01.2013** als PDF-Datei (max. 5 MB) an: bewerbungen@caritas.de



Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



ARBEITSPLATZ

Caritas

Die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes verhandelt im Rahmen des sog. Dritten Weges die Arbeitsbedingungen für über 500.000 Mitarbeiter(innen) in den caritativen Einrichtungen.

Für die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission sucht die Dienstgeberseite zum nächstmöglichen Zeitpunkt

zwei Volljuristinnen / Volljuristen

Anstellungsträger ist der Deutsche Caritasverband, der Dienstsitz der Geschäftsstelle wird 2013 nach Frankfurt/Main verlegt.

Detaillierte Informationen dieser Ausschreibung finden Sie unter <http://www.caritas-jobs.de> und <http://www.caritas-dienstgeber.de>.

Vorausgesetzt wird die Bereitschaft zu bundesweiten Reisen. Ein Bezug zur katholischen Kirche und zu den

Zielen eines katholischen Wohltätigkeitsverbandes wird erwartet. Die Anstellung erfolgt nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR).

Bei gleicher Qualifikation und Eignung für den Arbeitsplatz werden Bewerber/-innen mit Behinderung bevorzugt. Im Rahmen der Förderung von Frauen in Fach- und Führungspositionen sind uns deren Bewerbung besonders willkommen. Die Stellen sind teilbar.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung. Ihre aussagekräftigen Unterlagen senden Sie bitte mit Angabe der **Kenn-Nr. 11305** bis zum **12.01.2013** als PDF-Datei (max. 5 MB) an: bewerbungen@caritas.de



Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



Sobald die Stille zu Euch spricht:

Wenn Weihnachten doch still noch wäre,
ganz ohne dieses Lärmen,
dann könnte dieses Fest viel mehr
die Herzen uns erwärmen.

Mach´ dir zu Weihnacht das Geschenk,
im Rummel mehr zu schweigen,
sei´ einmal dessen eingedenk
bei jenem Festtagsreigen.

Sobald die Stille zu dir spricht,
wenn´s Weihnacht draußen dunkelt,
entflammt in dir das schönste Licht,
das an Weihnachten funkelt.

Zieh´, Stille, in die Herzen ein,
im Glanz der Weihnachtslichter,
und leg´ der Kerzen sanften Schein
auf friedvolle Gesichter.

Alfons Pillach *1950

**Wir bedanken uns für Ihr Interesse und wünschen
allen unseren Leser(inne)n gesegnete Weihnachtstage
und einen guten Start ins Jahr 2013!**

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



Der Dienstgeberbrief wurde von den Dienstgebervertretern in der Verhandlungskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV geschaffen, um insbesondere den Dienstgebern eine zeitnahe Information über aktuelle Geschehnisse in der AK zu geben. Aus diesem Anliegen resultiert, dass der Dienstgeberbrief kein zeitlich regelmäßiges Erscheinungsdatum hat, sondern nach Sitzungen der AK erscheint sowie im Bedarfsfall auch zwischen diesen Sitzungen mit Berichten aus den Gremien der AK oder aktuellen Beiträgen.

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

Die Redaktion