



Dienstgeberbrief Nr. 5/2013

vom 6. Dezember 2013

Herausgegeben von:

Leitungsausschuss der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV e. V.:

Norbert Altmann, Dr. Rainer Brockhoff,
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,
Werner Negwer, Dr. Marcus Waselewski,
Lioba Ziegele

Kontakt:

Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission

Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Telefon (07 61) 200-781, -780 oder -793
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 Bundeskommission am 05.12.2013 S. 2

Die neuen Regelungen zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente – ein Überblick S. 2

Was steckt hinter Hochziffer 143 der Anlage 2 zu den AVR? S. 4

Aktuelles zum kirchlichen Arbeitsrecht:

Neuordnung des kirchlichen Arbeitsrechts in der evangelischen Kirche S. 5

Aktuelles aus der Rechtsprechung:

LAG Baden-Württemberg: Unzulässigkeit sachgrundloser Befristung auch bei länger als drei Jahre zurückliegender Vorbeschäftigung S. 6

BAG-Terminvorschau:

Arbeitnehmerstatus – Hausaufgabenbetreuung in der offenen Ganztagschule S. 7

Frauen in Führungspositionen der Caritas:

Ergebnisse der Studie „Frauen in Führungspositionen der Caritas. Erfolgsfaktoren und Herausforderungen“ liegen vor S. 8

Videoclips machen Caritas-Führungsfrauen im Verband sichtbar S. 8

Veranstaltungshinweis:

Kirchlicher Dienstgebtag 2014 S. 9

Bericht über die Sitzung der Bundeskommission am 05.12.2013

Die finanziellen Möglichkeiten der Dienstgeberseite und die „Wunschvorstellungen“ der Mitarbeiterseite lagen in der Sitzung der Bundeskommission am 05.12.2013 zu weit auseinander. Die Dienstgeberseite versuchte erneut zu verdeutlichen, dass auch sie im Grundsatz eine Teilhabe der Mitarbeiter(innen) an der allgemeinen Lohnentwicklung will, obwohl die Politik mit den von ihr gesetzten Refinanzierungsbedingungen hierfür keinen Spielraum belässt. Diese ersten Gespräche der beiden Seiten haben gezeigt, dass viele Hindernisse auszuräumen sind. Zum jetzigen Zeitpunkt haben sich beide Seiten kompromisslos gezeigt.

Für die Dienstgeberseite standen weiterhin jetzt beginnende Verhandlungen über Strukturthemen im Vordergrund. 2014 hätte dann über eine schnelle Übernahme der linearen Bestandteile des Tarifabschlusses des öffentlichen Dienstes auf Bundesebene als mittlere Werte gesprochen werden können. Bereits in der Sitzung im Oktober hat die Mitarbeiterseite abgelehnt, die Arbeit in vier von der Dienstgeberseite beantragten Ausschüssen aufzunehmen. Diese Ausschüsse sollten sich der Tarifproblematik der Reha-Kliniken, der Refinanzierungsproblematik insb. in der ambulanten Altenpflege und deren Wirkungen auf die Tarifstruktur, der Eingruppierung in der Pflege sowie der dringend erforderlichen Überarbeitung der Anlage 2 zu den AVR widmen.

Da die Mitarbeiterseite in dieser Sitzung abermals nicht bereit war, wenigstens Gespräche über diese wichtigen Strukturthemen zu beginnen, hatte die Dienstgeberseite konkrete Änderungsanträge zur Weiterentwick-

lung der AVR vorbereitet und zur Abstimmung gestellt:

- Veränderung der Vergütungsstruktur in der Entgeltgruppe Kr 7a durch Wegfall der Eingangsstufe (für neue Mitarbeiter),
- Veränderung der Vergütungsstruktur in den Entgeltgruppen Kr 3a und 4a durch Wegfall der letzten drei Erhöhungsstufen (für neue Mitarbeiter),
- Veränderung der Vergütungsstruktur in den Vergütungsgruppen VG 9 bis 11 durch Wegfall der letzten drei Erhöhungsstufen,
- Einrichtung eines Arbeitszeitkorridors mit der Möglichkeit einer Arbeitszeitverlängerung um maximal 1,5 Wochenstunden mit oder alternativ unter bestimmten Bedingungen ohne vollen Lohnausgleich,
- Einführung einer Vergütungsregelung für einfachste Caritas spezifische Hilfstätigkeiten mit einem Stundenlohn von 9 €,
- Erweiterung der Regelungen für Alltagsbegleiter (§ 2 Abs. 3 der Anlage 22 AVR).

Die Abstimmungsergebnisse über die vorgelegten Anträge der Dienstgeberseite gingen entsprechend aus: Volle Zustimmung auf der Dienstgeberseite, die Mitarbeiterseite stimmte fast ausnahmslos dagegen.

Auch wenn die Gespräche vorerst zu keinem Durchbruch geführt haben, bedeutet dies nicht das Ende der Verhandlungen. Die Dienstgeberseite wird weiterhin alles daran setzen, strukturelle Veränderungen in den AVR herbeizuführen. Schließlich ist nach der Sitzung vor der Sitzung!

Elke Gundel

Die neuen Regelungen zum Leistungsentgelt und zur Sozialkomponente – ein Überblick

Am 10.10.2013 hat die Bundeskommission Änderungen zu den Regelungen über das Leistungsentgelt und die Sozialkomponente in den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR beschlossen. Diese sind zum 01.11.2013 in Kraft getreten. Vorliegend soll ein kurzer

Überblick über die Änderungen im Vergleich zu den alten Regelungen gegeben werden:

Die Zwecksetzung der Sozialkomponente in Absatz 1 wurde erheblich ausgeweitet und ist nicht mehr auf die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschränkt. Ent-

sprechende Einschränkungen der alten Regelung (Absatz 1 Sätze 2 und 3) wurden gestrichen.

Absatz 2 Satz 2 enthält nun eine Klarstellung bezüglich des Geltungsbereichs einer Dienstvereinbarung. Eine solche kann nur für Mitarbeiter im Sinne von § 3 MAVO geschlossen werden. Darunter fallen z. B. auch Auszubildende. Da die MAV nicht für leitende Mitarbeiter im Sinne von § 3 Abs. 2 MAVO zuständig ist, kann für diese Mitarbeitergruppe keine Dienstvereinbarung geschlossen werden. Deshalb sieht der neue Abs. 2 S. 6 vor, dass mit leitenden Mitarbeitern eine individualrechtliche Vereinbarung zur Einführung eines Leistungsentgelts bzw. einer Sozialkomponente getroffen werden kann. Neu geschaffen wurde zudem die Möglichkeit, eine die Anlagen 31 bis 33 übergreifende Dienstvereinbarung zu schließen. Kommt eine Dienstvereinbarung nicht zustande, weil es entweder keine MAV in der jeweiligen Einrichtung gibt oder Dienstgeber und MAV sich nicht auf eine Dienstvereinbarung einigen konnten, findet – wie nach der alten Regelung auch – die Ausschüttungsregelung in Abs. 4 Anwendung. Neu ist, dass Abs. 4 auch dann Anwendung findet, wenn mit einem leitenden Mitarbeiter keine individualrechtliche Vereinbarung geschlossen wurde.

Abs. 3 der alten Regelung sah ein Gesamtvolumen für das Jahr 2013 in Höhe von 2,0 v. H. der gezahlten Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich der Anlage fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers vor. Nach der neuen Regelung beträgt das Gesamtvolumen nun ab dem Jahr 2013 und damit auch für die zukünftigen Jahre 2,0 v. H. der gezahlten Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich der Anlage fallenden Mitarbeiter der jeweiligen Einrichtung im Sinne von § 1 MAVO. Auch hier ist eine Anpassung an die MAVO erfolgt. Neu aufgenommen wurde in S. 3 die Möglichkeit, bei einer anlagenübergreifenden Dienstvereinbarung die Gesamtvolumen aus den jeweiligen Anlagen zu einem gemeinsamen Topf zu verbinden.

Unter der Geltung der alten Regelung war unklar, ob Besitzstandszulagen in die ständigen Monatsentgelte einbezogen werden und damit das Gesamtvolumen erhöhen oder nicht. In Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1 ist

nun klargestellt, dass diese nicht einbezogen werden.

Die Ausschüttungsregelung in Abs. 4 wurde komplett neu gefasst. Die alte Regelung wurde durch den Vermittlungsausschuss bewusst als Übergangslösung nur für das Gesamtvolumen aus 2012 geregelt. Diese sah eine Ausschüttung von 1,5 v. H. des Gesamtvolumens im Januar 2013 und eine Thesaurierung des Restvolumens vor. Ein Verteilungsschlüssel war nicht enthalten. Nach der neuen Regelung wird das Gesamtvolumen im Januar des Folgejahres in voller Höhe an die Mitarbeiter ausgeschüttet. Eine Thesaurierung findet nicht mehr statt. Die Höhe der Ausschüttung an den einzelnen Mitarbeiter orientiert sich an seinem individuellen Monatsentgelt, das bedeutet, es wird so ausgeschüttet, wie in den Topf „eingezahlt“ wurde. Unterjährig ein- und austretende Mitarbeiter erhalten daher eine anteilige Einmalzahlung. Der Fälligkeitstermin für die Einmalzahlung ist bei unterjährig ausscheidenden Mitarbeitern jetzt auf den letzten Tag ihres Dienstverhältnisses vorgezogen, um den Verwaltungsaufwand für Dienstgeber zu minimieren.

Die alte Regelung gab in den Absätzen 5 und 6 mögliche Inhalte einer Dienstvereinbarung vor. Diese Vorgaben gibt es nun nicht mehr. Stattdessen wurde eine Übergangsregelung in einem neuen Abs. 5 eingefügt, der die Ausschüttung des thesaurierten Volumens aus 2012 regelt. Buchstabe a) enthält die Anspruchsvoraussetzungen. Danach erhalten nur die Mitarbeiter einen Anteil am Restvolumen, die im Januar 2014 einen Anspruch auf Entgelt oder die in den Sätzen 2 bis 4 genannten Ersatzleistungen haben. Die Höhe des an den einzelnen Mitarbeiter zu zahlenden Betrages richtet sich nach in Buchstabe b) enthaltener Formel.

Fazit

Die neuen Regelungen eröffnen Einrichtungen die Möglichkeit, kreative Ideen zu entwickeln und umzusetzen. Durch die Einführung einer Sozialkomponente kann den Bedürfnissen von Mitarbeitern in verschiedenen sozialen Situationen nachgekommen werden. Dies trägt maßgeblich zur Mitarbeiterzufriedenheit bei und macht caritative Einrichtungen zu einem attraktiven Arbeitgeber. Natürlich darf dabei nicht übersehen werden, dass die Einführung einer Sozialkomponente eine Umver-

teilung des Leistungstopfes bedeutet und es daher schwierig sein kann, auf Einrichtungsebene Akzeptanz für dieses Instrument bei allen Mitarbeitern zu finden. Eine Dienstvereinbarung über eine Sozialkomponente sollte dennoch ohne Zwang von außen zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung geschlossen werden. Denn eine Sozialkomponente kann nur dann funktionieren, wenn sich die Betriebspartner bewusst und aus freien Stücken für ihre Einführung entscheiden. Vor allem in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels kann eine Sozialkomponente Anreiz sein, sich für einen caritativen Dienstgeber zu entscheiden. Eine erfolgreiche Personalgewinnung verhindert Personalengpässe und damit Arbeitszeitverdichtung, so dass ein spürbarer Mehrwert für alle Mitarbeiter einer Einrichtung mit Sozialkomponente erreichbar ist.

Ob die Einführung von Sozialkomponenten auf breiter Front gelingen wird, wird sich erst nach einiger Zeit zeigen.

Wenn Sie eine Sozialkomponente bzw. ein Leistungsentgelt in Ihrer Einrichtung / Ihrem Dienst einführen oder bereits eingeführt haben, würden wir, die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite, uns über eine Rückmeldung sehr freuen. Vielleicht motiviert Ihr Beispiel auch andere Einrichtungen, dieses Caritas spezifische Instrument zu nutzen.

Mehr zu diesem Thema finden Sie in der aktuellen Ausgabe 21/2013 der Zeitschrift „neue caritas“. Die Beschlusstexte sind unter <https://caritas-dienstgeber.de/> eingestellt.

Vanessa Falkenstein

Was steckt hinter Hochziffer 143 in Anlage 2 zu den AVR?

In der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite ist in letzter Zeit wieder häufiger die Frage von Trägern und Einrichtungen aufgetaucht, mit welchem Beschluss der Wegfall der Bewährungsaufstiege in den Vergütungsgruppen 9, 10 und 11 beschlossen wurde.

Die Bewährungsaufstiege für neue Mitarbeiter in den genannten Vergütungsgruppen wurden mit dem BK-Beschluss vom 21.10.2010 (Teil 6 des Beschlusses) gestrichen. Durch den Beschluss wurde die neue Hochziffer 143 in Anlage 2 zu den AVR aufgenommen, die bei allen auf einen Bewährungsaufstieg zurückzuführenden Tätigkeitsmerkmalen in den Vergütungsgruppen 9a, 9 und 10 ergänzt wurde.

Die Hochziffer 143 lautet wie folgt:

„Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten des Beschlusses der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens des Beschlusses der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung

eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.“

Durch die Hochziffer wird die Gültigkeit der entsprechenden Tätigkeitsmerkmale in Anlage 2 zu den AVR mit dem Inkrafttreten des Beschlusses vom 21.10.2010 in den sechs Regionalkommissionen ausgesetzt. Es handelt sich dabei um folgende Tätigkeitsmerkmale:

- Vergütungsgruppe 9a Ziffern 1b, 2, 2a, 2b, 3, 4, 4a, 4b, 5, 6, 7, 8
- Vergütungsgruppe 9 die Ziffern 2, 3, 4, 8, 12, 13, 17, 19, 21, 31 sowie
- Vergütungsgruppe 10 Ziffer 6a

Der Beschluss ist unter folgendem Link auf der Homepage der Dienstgeberseite abzurufen:

https://caritas-dienstgeber.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Beschluesse/Teil6_untereLohngruppenm.pdf

Dr. Pascal Krimmer

Neuordnung des kirchlichen Arbeitsrechts in der evangelischen Kirche

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) hat am 07./08.11.2013 in Düsseldorf ein Rahmengesetz zum Arbeitsrecht, das Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz (ARGG), verabschiedet.

Die evangelische Kirche hält weiterhin am Verbot des Streiks fest und der Dritte Weg zur Lohnfindung bleibt neben der weiteren Möglichkeit des Abschlusses kirchengemäßer Tarifverträge bestehen.

Gründe für die Neufassung des Gesetzes

Anlass für die Überarbeitung der Regelung waren zwei grundsätzliche Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 20.11.2012. Nach der einen Entscheidungen des BAG – Urteil v. 20.11.2012, 1 AZR 611/11 – ist es grundsätzlich möglich, dass die Kirchen einen kirchengemäßen zweiten Weg gehen mit einem Vorababschluss eines Friedensvertrages mit den Gewerkschaften zur Vermeidung von Streik und Aussperrung.

Daneben wird der Dritte Weg vom BAG als ein dem Tarifvertragssystem gleichwertiges System anerkannt, sofern drei Voraussetzungen erfüllt sind: Es muss ein ausreichendes, verbindliches Schlichtungsverfahren vorgesehen sein, die koalitionsmäßige Betätigung der Gewerkschaften muss möglich sein und die Beschlüsse der Kommissionen müssen verbindlich sein (BAG, Urteil v. 20.11.2012 – 1 AZR 179/11).

Nach diesen Urteilen hat die evangelische Kirche entschieden, die Grundsätze des Verfahrens kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen neu zu ordnen.

1. Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Für den Fall, dass eine Entscheidung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande kommt, sieht das ARGG nun die Entscheidung durch einen paritätisch besetzten Schlichtungsausschuss mit einem gemeinsam bestimmten, neutralen, stimmberechtigten Vorsitzenden vor. Erzielt man keine Einigung über den Vorsitzenden wird dieser durch den Präsidenten des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland bestimmt.

2. Mitwirkungsmöglichkeiten von Gewerkschaften

Die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt. Abweichend kann das gliedkirchliche Recht vorsehen, dass die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft zu einem Teil von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden und zum anderen Teil vom jeweiligen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen entsandt werden. Für diesen Fall ist zu gewährleisten, dass den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden eine angemessene Anzahl von Sitzen zusteht. Die Anzahl der Vertreter und Vertreterinnen, die von den einzelnen Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden entsandt werden, richtet sich dabei nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden zusammengeschlossenen kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Allerdings müssen mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. Die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände einigen sich auf die Zahl der von ihnen jeweils zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen. Sind einzelne Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände nicht zur Mitwirkung bereit, fallen die entsprechenden Sitze an die übrigen Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände.

3. Verbindlichkeit des Kirchenrechts

Verbindlichkeit erreichen die auf dem Dritten Weg zustande gekommenen Beschlüsse durch entsprechende kirchen- und satzungrechtliche Regelungen. Im ARGG wurde deswegen nun geregelt, dass Arbeitsverträge nur auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes geschlossen werden dürfen. Für die Arbeitsverträge sind die entweder im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen oder im Verfahren kirchengemäßer Tarifverträge getroffenen Regelungen verbindlich. Auf dieser Grundlage

getroffene Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich. Von ihnen darf nicht zu Lasten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgewichen werden.

4. Kirchenmäßiger Tarifvertrag

Daneben finden sich auch Regelungen für kirchenmäßige Tarifvertragsbeziehungen. Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie können danach auch durch Tarifverträge geregelt werden.

Kirchengemäße Tarifverträge setzen allerdings eine uneingeschränkte Friedenspflicht voraus. Die Ausgestaltung der Friedenspflicht wird von den Tarifpartnern vereinbart.

Tarifpartner sind Gewerkschaften, in denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst zusammengeschlossen sind, und Dienstgeberverbände der Kirche und ihrer Diakonie. Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass sie die Funktion des Dienstgeberverbandes wahrnehmen.

Zusammenfassung

Die evangelische Kirche hat mit der Neuordnung des ARGG die Themen, die das BAG aufgeworfen hat, mit dem Willen, die Voraussetzungen für den Ausschluss von Arbeitskämpfmaßnahmen im Dritten Weg zu erfüllen, aufgegriffen. Es bleibt nun abzuwarten, ob bei weiteren Gerichtsverfahren, die nun getroffenen Regelungen im ARGG den Vorstellungen des BAG, insbesondere hinsichtlich einer freigewählten Betätigung der Gewerkschaften im Dritten Weg, entsprechen.

Die katholische Kirche hat sich nach den Urteilen ebenfalls auf den Weg gemacht nach Möglichkeiten zu suchen, die Voraussetzungen für den Ausschluss von Arbeitskämpfmaßnahmen im Dritten Weg zu erfüllen. Zu diesem Zweck wurde eine Expertengruppe beim VDD eingerichtet, die erste Lösungsansätze entwickeln soll. Erste Vorschläge dürften im ersten Halbjahr 2014 zu erwarten sein.

Marc Riede

Unzulässigkeit sachgrundloser Befristung auch bei länger als drei Jahre zurückliegender Vorbeschäftigung

Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg, Urteil vom 26.09.2013 – 6 Sa 28/13

Sachverhalt

Der Kläger war bei einem Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie aufgrund jeweils befristeter Arbeitsverträge vom 27.08.2007 bis 30.11.2007 und wieder vom 01.02.2011 bis 30.06.2011, verlängert bis 31.05.2012 und noch einmal verlängert bis 31.01.2013 beschäftigt. Mit seiner Klage hat er sich gegen die Befristung seines letzten Arbeitsvertrages gewandt.

Grundsatz

Nach § 14 Abs. 2 S. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Das gilt nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nicht, wenn mit demselben Arbeitge-

ber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Entscheidungsgründe:

Das BAG hat das Tatbestandsmerkmal „bereits zuvor“ in seiner neueren Rechtsprechung (Urteil vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09) dahin ausgelegt, dass in Anlehnung an die regelmäßige Verjährungsfrist des § 195 BGB Vorbeschäftigungen beim selben Arbeitgeber, die länger als drei Jahre zurückliegen, nicht zu berücksichtigen sind.

Nach der Begründung des BAG ergibt dies eine an ihrem Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung der gesetzlichen Regelung. Diese soll zum einen Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren, und für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen. Zum anderen sollen durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ Befristungsketten und der Miss-

brauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Das Verbot kann allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung ist daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist. Das ist bei lange Zeit zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten besteht regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspricht auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck kommt (siehe auch Dienstgeberbrief Nr.3/2011, S. 5f.).

Von dieser Rechtsprechung weicht die Sechste Kammer des LAG Baden-Württemberg nun ab. Das LAG hält die Grenzen der richterlichen Rechtsfortbildung gegen den eindeutigen Wortlaut der Norm und den aus dem Gesetzgebungsverfahren erkennbaren Willen des Gesetzgebers, keine Frist in das Gesetz aufzunehmen, durch das BAG für überschritten. Jedenfalls hätte das BAG die Norm dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung ihrer Verfassungsmäßigkeit vorlegen müssen. Außerdem weiche die Recht-

sprechung des 7. Senats des BAG von der des 2. Senats ab, so dass der 7. Senat das Verfahren zur Wahrung der Rechtseinheit nach § 45 ArbGG hätte durchführen müssen.

Das LAG Baden-Württemberg hat die Revision zum BAG zugelassen.

Bewertung:

Nachdem das praxisorientierte Urteil des BAG vom April 2011 in Arbeitgeberkreisen auf große Zustimmung gestoßen ist, da es durch die Einschränkung des Anschlussverbotes bei sachgrundlosen Befristungen eine große Erleichterungen im Befristungsrecht brachte, ist die neue Entwicklung bedauerlich.

Es ist zu hoffen, dass sich diese Ansicht des LAG Baden-Württemberg beim BAG nicht durchsetzt.

Den Volltext des Urteils finden Sie unter

<http://www.lag-baden-wuerttemberg.de/pb/Lde/Unzulaessigkeit+sachgruender+Befristung+auch+bei+laenger+als+3+Jahre+zurueckliegender+Vorbeschaeftigung/?LISTPAGE=1206200>

Marc Riede

Terminvorschau: Arbeitnehmerstatus – Hausaufgabenbetreuung in offener Ganztagschule

Bundesarbeitsgericht (BAG), Termin am 19.03.2014 – 10 AZR 514/13

Rechtsfrage

Die Parteien streiten im Rahmen einer Befristungskontrollklage über den Arbeitnehmerstatus der Klägerin.

Sachverhalt

Die Klägerin, eine ausgebildete Lehrerin, war von August 2007 bis Juli 2012 aufgrund mehrerer befristeter Verträge an einer Ganztagschule der beklagten Stadt E. als Hausaufgabenbetreuerin tätig. Für die Hausaufgabenbetreuung werden neben externen Kräften auch Lehrer der Schule eingesetzt. Die Hausaufgabenbetreuung sollte gegen ein Honorar von zehn Euro pro Stunde an den

Wochentagen Montag bis Donnerstag in der Zeit zwischen 10:45 Uhr und 15:15 Uhr jeweils drei Stunden pro Tag erfolgen. Bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit sollte die Klägerin frei sein. Weisungen der Stadt E. sollte sie nicht unterliegen und auch selbst keine Weisungsbefugnisse gegenüber anderen Mitarbeitern haben.

Mit ihrer Befristungskontrollklage will die Klägerin festgestellt wissen, dass das Vertragsverhältnis mit der Beklagten, das die Klägerin für ein Arbeitsverhältnis hält, nicht am 31.12.2010 geendet hat. Sie meint, die Befristung sei unwirksam, weil sie Arbeitnehmerin sei und ein Befristungsgrund nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht bestanden habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das LAG Düsseldorf (Urteil vom 18. März 2013 – 9 Sa 1746/12) hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision will die Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts wiederhergestellt wissen.

Der Auszug aus der Terminvorschau 1/2014 des BAG ist abrufbar unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/termine/maerztermine.html#19-2>

Quelle: Terminvorschau 1/2014 des BAG

Ergebnisse der Studie „Frauen in Führungspositionen der Caritas. Erfolgsfaktoren und Herausforderungen“ liegen vor

Obwohl rund 80 Prozent der Mitarbeitenden bei der Caritas weiblich sind, dominieren insbesondere auf den Vorstands- und Geschäftsführungsebenen sowie unter Aufsichtsräten deutlich Männer.

Um herauszufinden, welche Ursachen dieser Situation zugrunde liegen und wo Veränderungspotentiale sind, wurde im Kontext des Projekts „Gleichgestellt in Führung gehen“ eine Studie durchgeführt. Das Institut für angewandte Forschung IAF der katholischen Hochschule Freiburg hat Faktoren ermittelt, die für den Aufstieg von Frauen und bei der Entscheidung zur Übernahme von Führungspositionen bei der Caritas bedeutsam sind.

Dazu wurden in einem ersten Schritt 29 deutschlandweit verteilte Führungsfrauen unterschiedlicher Ebenen und Strukturen der Caritas mittels leitfadengestützter, stark biografisch orientierter Interviews zu ihren Sichtweisen und Erfahrungen bis zum Erreichen ihrer derzeitigen Führungsposition befragt. Bei 13 dieser Interviews erfolgte ein kontrast-

tierendes Interview mit einem Mann in einer vergleichbaren Position sowie mit entsprechender Ausbildung und Berufserfahrungen.

In einem zweiten Schritte wurde ein Fragebogen erarbeitet, der biografische Daten sowie den Grad der Zustimmung und Ablehnung zu in den Interviews benannten förderlichen und hemmenden Faktoren bezüglich des Erreichens und des Verbleibs in einer Leitungsposition erfasst. Ausgefüllt wurde der Fragebogen von 329 Führungsfrauen.

Der Ergebnisbericht wird in Kürze auf der Website des Projekts „Gleichgestellt in Führung gehen“ unter <http://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/caritas/fraueninfuehrung> nachzulesen sein.

Dr. Barbara Schramkowski
Leiterin des Projekts „Gleichgestellt in Führung gehen“ beim Deutschen Caritasverband e.V.

Videoclips machen Caritas-Führungsfrauen im Verband sichtbar

Dass es Freude macht, eine Führungsposition bei der Caritas auszuüben und wie diese mit Familienverantwortung zu vereinbaren ist, zeigen Videosequenzen, die den Alltag von drei Führungsfrauen darstellen: Irmgard Hauer (Bereichsleitung Personal beim Diözesancaritasverband Augsburg), Dr. Juliane Bommert (Geschäftsführerin der Caritas-Jugendhilfe-Gesellschaft mbH in Köln) und Nadja Hübinger (Leiterin des Caritas-Centrums Kevelaer/Weeze) geben Einblick in Herausforderungen und Highlights, die mit

einer Führungsposition bei der Caritas verbunden sind.

Die Berichte der Frauen zeigen, wie vielfältig und interessant Leitungsstellen bei der Caritas sind: „Wenn ich meinen Alltag in einen Satz packen würde, würde ich sagen: Der ist sehr spannend und abwechslungsreich.“ – so die Aussage einer Protagonistin. Es wird deutlich, dass Führung und Familie sich nicht ausschließen, wie eine der Frauen betont: „Fakt ist, dass die Familie nicht leidet. Im

Gegenteil. Ich habe den Eindruck, dass die Familie gerade dadurch so stabil ist, weil ich zufrieden bin und weil ich aus meinem Job so viel Befriedigung heraushole“.

Produziert wurden die Videos im Kontext des DCV-Projekts „Gleichgestellt in Führung gehen“, das Voraussetzungen für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen schaffen soll. Hintergrund ist ein Beschluss der 11. Delegiertenversammlung, die von den Unternehmen der Caritas erwartet, dass sie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in ihren Vorständen, Geschäftsführungen und Aufsichtsgremien ergreifen.

Die Videos sollen Führungsfrauen mit Familienverantwortung im Verband sichtbarer machen und dem in der Gesellschaft nach wie vor dominanten Bild entgegen treten, dass Leitungspositionen grundsätzlich von Männern besetzt sind. Anzuschauen sind die Clips unter

<http://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/caritas/fraueninfuehrung>

Dr. Barbara Schramkowski
Leiterin des Projekts „Gleichgestellt in Führung gehen“ beim Deutschen Caritasverband e.V.

Kirchlicher Dienstgebertag am 19.02.2014 in Duisburg

Der Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung und der Caritasverband für das Bistum Essen laden am 19.02.2014 zum ersten kirchlichen Dienstgebertag zum Thema „Die Kirchen und ihr Arbeitsrecht – und doch ein Zukunftsmodell?! Neue Strategien für kirchliche Dienstgeber“ in die Räumlichkeiten der Unternehmerverbandsgruppe nach Duisburg ein.

Ziel der Veranstaltung ist es, zwei Anliegen miteinander zu verbinden: Zum einen sollen nach den Entscheidungen des BAG vom November 2012 grundlegende Fragen zur Zukunft des kirchlichen Arbeitsrechts beantwortet werden. Die Verunsicherung hier ist groß. Das BAG hat im November 2012 in grundlegenden Entscheidungen den Dritten Weg der Kirchen bestätigt, zugleich aber eine organisatorische Einbindung der Gewerkschaften gefordert. Wie wird sich dies in der Praxis auswirken?

Zum anderen werden Fragen zur inhaltlichen Weiterentwicklung arbeitsvertraglicher Regelungen im Mittelpunkt des zweiten Teils der Veranstaltung stehen. Dabei wird der Blick über den Tellerrand hinaus auf andere Tarifbereiche gelenkt, um neue Anregungen und Ideen für moderne arbeitsvertragliche Regelungen in sozialen Einrichtungen zu erhalten.

Für alle Themen stehen namhafte Experten aus Wissenschaft und Praxis zur Verfügung, wie beispielsweise für die Diskussion „Dritter Weg: Quo vadis?“ Prof. Jacob Jousen, Dr. Jörg Antoine, Heinz-Josef Kessmann u. a.

Das detaillierte Programm und ein Anmeldeformular werden unter <https://caritas-dienstgeber.de/> abrufbar sein.

Elke Gundel

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 2014!**

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



Der Dienstgeberbrief wird vom Leitungsausschuss der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV fortgesetzt, 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