

Karl-Josef Mindnich

Aktuelle Informationen aus dem Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht

Info-Stand auf der 42. Bundesfachtagung, 21.-23. November in Fulda

Am Samstag, den 22. November 2008 informieren die Mitglieder des Fachbereiches Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht des Geschäftsbereichs 6 des BHP Vorstandes an einem Info-Stand über aktuelle Themen und stehen zu Gesprächen zur Verfügung. Der Standort und die Zeiten werden zu Beginn der Bundesfachtagung per Aushang bekannt gegeben.

TARIFRECHT

AVR Caritas

Im Juni 2008 hatte die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritas-Verbandes die Eckwerte beschlossen. Die endgültigen Regelungen mussten von den sechs Regionalkommissionen beschlossen werden.

Es ergaben sich folgende Ergebnisse der Regionalkommissionen (Stand: 01.09.2008)

Berlin, Ost: Es wurde keine Einigung erzielt.

Nord

Es wurde eine Einigung erzielt:

- Vom 1.1. bis 30.06.2008 bleiben die Vergütungsbestandteile gegenüber der Rechtsgrundlage von 31.12.2007 unverändert.
- Vom 1.7.2008 bis zum 30.09.2008 werden die Regelvergütungen und die Höhe aller anderen Vergütungsbestandteile auf einen

Wert festgesetzt, der sich aus den Tabellenwerten und der Höhe der sonstigen geldwerten Leistungen mit Stand 31.12.2007 ergibt.

- Ab dem 1.10.2008 erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich für die Monate Oktober, November, Dezember 2008 einen Vergütungszuschlag von jeweils 200 Euro. Auf den sich daraus ergebenden Gesamtbetrag aus Regelvergütung und Vergütungszuschlag wird eine Vergütungserhöhung von 4 von Hundert gezahlt.
- Ab 1.1.2009 werden die Mittelwerte des Beschlusses der Bundeskommission übernommen.

Mitte und Nordrhein-Westfalen

Es wurde eine Einigung erzielt:

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet dies:

- Zusammenführung von Grundvergütung, Ortszuschlag der

- Stufe 1 und allgemeine Zulage zu einer *neuen Regelvergütungstabelle*
- Lebensaltersstufen werden ersetzt durch Berufserfahrungsstufen
 - Tabellenerhöhung um 50 Euro und danach um 1,6 % ab 1.1.2008
 - Tabellenerhöhung um weitere 4,3 % ab 01.01.2009
 - Einmalzahlung von 225 Euro im Januar 2009

www.akmas.de

Bayern

Ab dem 1. Juli 2008 gilt:

- Die Tabellenwerte werden um den Sockelbetrag von 50 Euro und danach um 1,6 % erhöht. Aufgrund der Verschiebung des Auszahlungzeitpunktes gibt es zusätzlich eine monatliche Zulage von 50 Euro und 1,6% bis 31.12.2008 als Kompensation für das erste Halbjahr 2008.
- Eine weitere Erhöhung der Tabellenwerte um 4,3% ab dem 1.1.2009
- Im Januar 2009 gibt es eine Einmalzahlung in Höhe von 225 Euro Weihnachtsszuwendung und Urlaubsgeld bleiben erhalten
- AZV Tag bleibt erhalten
- 38,5 Stunden Woche bis 30.06.2009, dann ab 01.07.2009 gilt die 39 Stunden Woche
- Bei Neueinstellung nach dem 30.06.2008 entfällt der Verheirateten Ortszuschlag
- Neuen Mitarbeitern wird eine Kinderzulage in Höhe von 90 Euro gezahlt

www.akmas.de

Baden-Württemberg

Die Regionalkommission Baden-Württemberg hat folgende Beschlüsse gefasst:

- Ab September eine Erhöhung des Grundgehaltes um 100 Euro und 3,2

% . Dadurch erhöht sich das Weihnachtsgeld (Basismonat September)

- Ab 1.1.2009 bleiben die Erhöhung um monatlich 50 Euro und 1,6 % erhalten.
- Im Januar 2009 gibt es eine Einmalzahlung in Höhe von 225 Euro
- Die Vergütung erhöht sich ab 1.1.2009 um weitere 4,3 %
- Die Dauer der Arbeitszeit beträgt 2008 und 2009 38,5 Stunden.
- Ab 1.1.2010 beträgt die Arbeitszeit 39 Stunden.
- 70 Euro monatlich mehr für Auszubildende und Schüler ab 01.01.2008
- Alte Mitarbeiter (Stichtag 30.06.2008) erhalten den bisherigen Kinder-Ortszuschlag weiter
- Besitzstand für den Verheirateten-Ortszuschlag (Stichtag 30.06.2008)
- Bei Neueinstellung nach dem 30.06.2008 entfällt der Verheirateten Ortszuschlag
- Neuen Mitarbeitern wird eine Kinderzulage in Höhe von 90 Euro gezahlt.

www.akmas.de

KAVO Nordrhein-Westfalen

Sondersitzung endet mit Entgeltbeschlüssen

Die von der Regional-KODA NW im Juni vertagten Beratungen zu Details der neuen Entgeltordnung hat die Kommission auf der Sondersitzung am 25. August wieder aufgenommen und diese weitgehend verabschiedet. Beschlossen wurde:

- die Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 39 Stunden ab dem 1.
- Oktober 2008
- eine Einmalzahlung von 225 Euro, die zum März 2009 ausgezahlt wird
- eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 2,8 v. H. zum 1. Januar 2009

- mehrere Korrekturen an der Anlage 27.

Eine Besonderheit enthält der Beschluss zur **Arbeitszeit für den Erziehungsdienst**: Die zusätzlichen 30 Minuten pro Woche dürfen nicht in die Dienstpläne für die Arbeit in der Gruppe eingeplant werden, sie müssen vielmehr in Vorbereitung und Qualifizierung investiert werden. Diese Regelung soll betriebsbedingte Änderungskündigungen (im Zusammenhang der Arbeitszeitverlängerung) verhindern. Der § 22 Abs. 2 KAVO ist neu gefasst worden. Er beinhaltet die Berechnung einer Zulage aufgrund der Übertragung höherwertiger Tätigkeit. Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 1 bis 8, denen eine solche Tätigkeit übertragen worden ist, erhalten demnächst eine Zulage in Höhe von 4,5 % ihres Entgeltes, Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 9 bis 14 erhalten eine Zulage in der Höhe, in der ihr Entgelt bei dauerhafter Übertragung steigen würde. Diese Regelung entspricht der Regelung des TvÖD.

Nicht beraten wurde u. a. der Antrag der Mitarbeiterseite auf Anpassung der pauschalierten Wegstreckenentschädigung bei Dienstreisen.

www.erzbistum-paderborn.de/diagmav/

Diakonie Baden-Württemberg

Der längster Tarifstreit in der Diakonie Württemberg ist nach drei Jahren beendet: Die Arbeitsrechtliche Kommission, die Tarifkommission der Evangelischen Landeskirche und der Diakonie in Württemberg, hat in ihrer heutigen Sitzung einstimmig Eckpunkte für einen neuen Tarif der württembergische Diakonie

verabschiedet. „Ich bin erleichtert, dass nun endlich der dreijährige Tarifstreit beendet ist. Damit wird die Glaubwürdigkeit der Diakonie in der Öffentlichkeit wieder erhöht“, so Oberkirchenrat Helmut Beck, Chef der württembergischen Diakonie.

Die Tarifeinigung beinhaltet die verzögerte Übernahme des TVöD, die Öffnung des württembergischen Tarifrechts zum Tarif der bundesweiten Diakonie und Vereinbarungen zur Bestandssicherung diakonischer Einrichtungen. In getrennten Sitzungen haben die Mitarbeiterseite in der letzten Woche und die Dienstgeber gestern dem Eckpunktepapier zur Tarifeinigung mit großer Mehrheit zugestimmt. Damit war der Weg frei für die heutige Einigung. Die von Mitarbeitern und Dienstgebern paritätisch besetzte Verhandlungskommission wird nun redaktionell ausformulieren, was im Eckpunktepapier politisch festgelegt ist. Der neue Tarif wird dann zum 1. Januar 2009 in Kraft treten. „Mit der Tarifeinigung ist sichergestellt, dass die Qualität diakonischer Arbeit erhalten werden kann. Nun ist es wichtig, dass wir auch politisch durchsetzen, dass die soziale Arbeit genügend Anerkennung findet in der Gesellschaft“, betont Beck.

AKTUELLES

BUNDESARBEITSGERICHT

Umstellung einer kirchlichen Gesamtversorgung auf das Punktemodell des öffentlichen Dienstes

Die Zusatzversorgung nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) ist wirksam auf

das tarifvertraglich geregelte Punktemodell des öffentlichen Dienstes umgestellt worden. Im Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien, dass die AVR in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind. Anlage 8 der AVR enthält die für den Kläger maßgebliche Versorgungsordnung. Sie regelt nicht selbst die Zusatzversorgung, sondern verweist auf die jeweiligen Leistungsvorschriften in der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse. Diese Bestimmungen entsprechen inhaltlich den tarifvertraglichen Versorgungsregelungen für den öffentlichen Dienst. Ebenso wie im öffentlichen Dienst war ursprünglich eine Gesamtversorgung vorgesehen. Nach der dort erfolgten Systemumstellung durch den Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) beschloss der Verwaltungsrat der kirchlichen Zusatzversorgungskasse, das tarifvertraglich eingeführte Punktemodell zu übernehmen und dementsprechend die erworbenen Anwartschaften in Startgutschriften umzurechnen. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber schulde ihm nach wie vor die Gesamtversorgung. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Die Revision hatte keinen Erfolg. §1 der Versorgungsordnung (Anlage 8 der AVR) verweist ohne Einschränkung auf die Satzungsbestimmungen der kirchlichen Zusatzversorgungskasse. Systemumstellungen bei der Zusatzversorgung sind nicht ausgeklammert. Sie bedurften nicht der Zustimmung der arbeitsrechtlichen Kommission. Die Ablösung der Gesamtversorgung durch das tarifvertragliche Punktemodell ist zulässig, wie der Senat im Urteil vom 27. März 2007 – 3 AZR 299/06 - und der Bundesgerichtshof im Urteil vom 14. November 2007 – IV ZR 74/06 - bereits entschieden haben. Im vorliegenden Rechtsstreit hatte sich das Bundesarbeitsgericht nicht damit zu

befassen, ob einzelne Berechnungsvorschriften rechtlich zu beanstanden sind. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. August 2008 – 3 AZR 383/06.

Betriebsteilübergang - ordnungsgemäße Unterrichtung

Der Betriebsveräußerer oder der Erwerber muss gem. § 613a Abs. 5 BGB im Falle eines Betriebsübergangs auch über die Identität des Betriebserwerbers informieren. Eine nicht den gesetzlichen Vorgaben genügende Unterrichtung setzt für den vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer die einmonatige Frist zur Ausübung seines Widerspruchsrechtes gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber (§ 613a Abs. 6 Satz 1 BGB) nicht in Gang. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. August 2008 - 8 AZR 407/07.

www.bundesarbeitsgericht.de

Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen

Der Arbeitgeber kann bei Sonderzahlungen - anders als bei laufendem Arbeitsentgelt - grundsätzlich einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung für künftige Bezugszeiträume ausschließen. Er kann sich die Entscheidung vorbehalten, ob und in welcher Höhe er künftig Sonderzahlungen gewährt. Für die Wirksamkeit eines solchen Freiwilligkeitsvorbehalts kommt es nicht auf den vom Arbeitgeber mit der Sonderzahlung verfolgten Zweck an. Der Vorbehalt ist auch dann wirksam, wenn der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung ausschließlich im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich honoriert. Der Arbeitgeber muss auch nicht jede einzelne Sonderzahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbinden. Es genügt ein entsprechender Hinweis im Arbeitsvertrag. Ein solcher Hinweis muss

in einem Formulararbeitsvertrag allerdings dem Transparenzgebot gerecht werden. Er muss deshalb klar und verständlich sein. Daran fehlt es, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einerseits im Formulararbeitsvertrag eine Sonderzahlung in einer bestimmten Höhe ausdrücklich zusagt und eine andere Vertragsklausel in Widerspruch dazu regelt, dass der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung hat.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07

Mitbestimmung bei „Ethik-Richtlinien“

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber durch sog. Ethik-Richtlinien („codes of conduct“) das Verhalten der Beschäftigten und die betriebliche Ordnung regeln will. Kein Mitbestimmungsrecht besteht bei Vorgaben, mit denen lediglich die geschuldete Arbeitsleistung konkretisiert werden soll. Der Mitbestimmung entzogen sind auch Angelegenheiten, die gesetzlich abschließend geregelt sind. Ausländische Vorschriften, die für börsennotierte Unternehmen die Einführung von Ethik-Richtlinien vorsehen, schließen die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz aber nicht aus. Ethik-Richtlinien können sowohl mitbestimmungspflichtige als auch mitbestimmungsfreie Teile enthalten. Das Mitbestimmungsrecht an einzelnen Regelungen begründet nicht notwendig ein Mitbestimmungsrecht am Gesamtwerk

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. Juli 2008 - 1 ABR 40/07 -

Gesetzlicher Teilzeitananspruch und Betriebsvereinbarung

Arbeitnehmer haben nach § 8 TzBfG Anspruch auf Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit. Der Arbeitgeber kann den Teilzeitwunsch

ablehnen, wenn ihm betriebliche Gründe entgegenstehen. Aus einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung zur Regelung der Lage der Arbeitszeit im Betrieb können sich Gründe ergeben, auf Grund derer der Arbeitgeber die Zustimmung zu der vom Arbeitnehmer gewünschten Neuverteilung der Arbeitszeit verweigern kann.

Der Kläger ist Flugkapitän bei einem Luftfahrtunternehmen. Für die im Flugbetrieb der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer gilt das Betriebsverfassungsgesetz nicht (§ 117 Abs. 2 BetrVG). Eine tarifliche Regelung sieht vor, dass die bei der Beklagten gebildete Personalvertretung über die Feststellung der Umlaufpläne des Cockpitpersonals auf den einzelnen Flugstrecken mitzubestimmen hat. Eine „Betriebsvereinbarung Teilzeit“ regelt verschiedene im Betrieb der Beklagten angebotene Teilzeitmodelle. Die dort vorgesehenen Blockteilzeitmodelle werden nur auf das Kalenderjahr befristet angeboten.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - (mit einer Parallelsache)

Verringerung der Arbeitszeit

Der Arbeitnehmer kann sein Angebot auf Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 8 Abs. 2 TzBfG davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber auch seinem Verteilungswunsch zustimmt. Er unterbreitet damit ein einheitliches Vertragsangebot. Der Arbeitnehmer darf auf Grund des Ergebnisses der Erörterung nach § 8 Abs. 3 TzBfG seinen Verteilungswunsch erstmals äußern oder einen vorher geäußerten Verteilungswunsch ändern. Danach ist er hieran gebunden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Juni 2008 - 9 AZR 514/07