

In dieser Ausgabe

1. Abweichung der AVR zu Ungunsten vom Entgeltfortzahlungsgesetz unzulässig
 2. Stufenlaufzeit bei Höhergruppierung aufgrund Nachholung einer fachlichen Eignung
 3. Kündigung einer Hebamme wegen Austritts aus der katholischen Kirche
-

1. Abweichung der AVR zu Ungunsten vom Entgeltfortzahlungsgesetz unzulässig

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 05.10.2023 - 6 AZR 210/22 entschieden:

1. *§ 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG gestatte eine von den Vorgaben des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu Ungunsten des Arbeitnehmers abweichende Regelung nur durch Tarifvertrag. Auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommene Arbeitsvertragsrichtlinien sind von dieser Öffnungsklausel nicht erfasst.*
2. *Im auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommenen Arbeitsvertragsrichtlinien kann keine von § Abs. 1, Abs. 1a und Abs. 3 EFZG abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes festgelegt werden. Die Öffnungsklausel des § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG behält Abweichungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers ausschließlich Tarifverträgen vor. Sie kann auf die Arbeitsvertragsrichtlinien auch nicht analog angewendet werden.*

Der Fall:

Die Parteien (ein Anästhesiepfleger und ein Dienstgeber im Geltungsbereich der AVR Caritas) streiten über Stundengutschriften auf einem Arbeitszeitkonto für Bereitschaftsdienste, die der klagende Anästhesiepfleger aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht geleistet hat.

Die Entscheidung:

Das BAG hält sich in seiner Urteilsbegründung streng an den Gesetzeswortlaut des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Wird danach ein Arbeitnehmer unverschuldet an der Erbringung seiner Arbeitsleistung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit verhindert (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG), ist das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen (§ 4 Abs. 1 EFZG). Das Gericht setzt hierzu allein den Maßstab des sog. modifizierten Entgeltausfallprinzips des EFZG zugrunde, der besagt, dass maßgebend allein die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des erkrankten Arbeitnehmers ist.

Das EFZG stellt darauf ab, welche Arbeitsleistung aufgrund der Arbeitsunfähigkeit tatsächlich ausgefallen ist. Es kommt darauf an, in welchem Umfang der Arbeitnehmer gearbeitet hätte, wenn er arbeitsfähig gewesen wäre.

Zur Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts ist die Zahl der durch die Arbeitsunfähigkeit ausfallenden Arbeitsstunden (Zeitfaktor) mit dem hierfür jeweils geschuldeten Arbeitsentgelt (Geldfaktor) zu multiplizieren. Der krankheitsbedingt ausgefallene Bereitschaftsdienst ist nach Auffassung des Gerichts danach regelmäßige Arbeitszeit, für die das Arbeitsentgelt im Krankheitsfall fortzuzahlen ist. Wären die Bereitschaftsdienste nicht wegen der Arbeitsunfähigkeit des Klägers ausgefallen, so das Gericht weiter, hätte er hierfür das Bereitschaftsdienstentgelt gemäß § 7 der Anlage 31 AVR Caritas erhalten, wobei in vorliegendem Fall die Bereitschaftsdienstzeiten nach der AVR nur zu 90 v.H. als Arbeitszeit zu werten gewesen wären. Die AVR Caritas weichen in solch einem Fall in nicht zulässiger Weise von den gesetzlichen Vorgaben des Entgeltfortzahlungsgesetzes ab.

Das BAG urteilt dazu weiter, dass die AVR-Caritas von der Öffnungsklausel in § 4 Abs. 4 EFZG nicht erfasst werden, da sie kein Tarifvertrag sind. Bereits der eindeutige Gesetzeswortlaut spricht dafür, dass Arbeitsvertragsrichtlinien von der Öffnungsklausel des § 4 Abs. 4 EFZG nicht erfasst werden. Die zu Ungunsten der Arbeitnehmer von den gesetzlichen Anforderungen abweichende Bemessungsgrundlage in § 2 Abs. 3 der Anlage 14 AVR-Caritas mit ihrer Vermischung des gesetzlichen Prinzips des modifizierten Ausfallprinzips mit dem Referenzprinzip ist daher nach Auffassung des Gerichts unwirksam.

Fazit:

Das Urteil besticht durch seine einfache aber präzise Anwendung des Gesetzeswortlaues von nur einer Vorschrift aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Das Urteil selbst hat aber erhebliche Auswirkungen über den zugrundeliegenden Sachverhalt hinaus auf die praktische Anwendung der AVR.

Für die Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruches (Zeitgutschrift) im Falle eines durch Freizeit auszugleichenden Bereitschaftsdienstes ist zukünftig die komplette durch Krankheit ausgefallene Arbeitszeit (Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit) zu berücksichtigen und nicht davon abweichend nach § 2 Abs. 3 der Anlage 14 AVR Caritas die als Arbeitszeit zu wertende Bereitschaftsdienstzeit entsprechend der in § 7 und § 6 Abs. 3 der Anlage 31 zu den AVR zugrundeliegende zeitverkürzende Bereitschaftsdienststufe. Das betrifft in diesen Fällen aber nicht nur die Vorschrift aus Anlage 31 zu den AVR, sondern auch die korrespondierenden Vorschriften in § 7 Abs. 5 und 6, § 9 Abs. 1, 2, 3 und 5 der Anlage 5 zu den AVR, § 8 und § 7 Abs. 3 der Anlage 30 zu den AVR, § 7 und § 6 Abs. 3 der Anlage 32 zu den AVR und § 7 und § 6 Abs. 3 der Anlage 33 zu den AVR. Soweit keine Abgeltung durch Zeitgutschrift erfolgt, wäre der Bereitschaftsdienst im Krankheitsfall dann im vollem Umfang entsprechend der tatsächlich zu leistenden Bereitschaftsdienststunden und ohne Anwendung der Vorschriften zu den Bewertungen des Bereitschaftsdienstes ungekürzt nach dem Entgeltfortzahlungsanspruch abzugelten.

Bei konsequenter Rechtsanwendung des BAG-Urteils sind damit auch die Auswirkungen bezüglich der Berechnung der Aufschlagssätze im Krankheitsfall zu beachten, die entsprechend nach der Vorschriften nach § 2 Abs. 1 Satz 4 der Anl. 14 AVR zusätzlich zu den zu zahlenden verstetigten Dienstbezügen im Krankheitsfall zu zahlen sind.

So ist konsequenterweise bei der Berechnung des Aufschlagsatzes im Falle des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall zukünftig für die krankheitsbedingt ausgefallenen Bereitschaftsdienste die Vergütung des Bereitschaftsdienstes in vollem Umfang der tatsächlichen Dienstzeit (Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit) in der Aufschlagsberechnung zu berücksichtigen und nicht nur in gekürzter Bewertung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit je nach Bereitschaftsdienststufe.

R.B.

2. Stufenlaufzeit bei Höhergruppierung aufgrund Nachholung einer fachlichen Eignung

Das LAG Berlin hat sich im Urteil vom 20.10.2023 – 2 Sa 576/23 mit der Frage beschäftigt, ob die Stufenlaufzeit nach einer Höhergruppierung zu erfolgen hat, wenn die Höhergruppierung nur darauf basiert, dass der Arbeitnehmende eine fachliche Eignung nachgeholt hat.

Der Fall:

Geklagt hat eine Arbeitnehmerin, die nach dem TVöD eingruppiert war. Sie war in der EG 8 Stufe 5 eingruppiert. Dann wurde ihr ein neues Aufgabengebiet zugewiesen. Die neue Tätigkeit entsprach bereits der EG 9b, da ihr aber der erforderliche Hochschulabschluss im Zeitpunkt der Übernahme gefehlt hat, wurde sie in die EG 9a eingruppiert mit der Stufe 5 und Neubeginn der Stufenlaufzeit.

Drei Jahre später schloss die Arbeitnehmerin ihre Ausbildung ab und wurde entsprechend der Tätigkeit dann in die EG 9b höhergruppiert. Wiederum in die Stufe 5 mit Neubeginn der Stufenlaufzeit. Dagegen wehrte sich die Arbeitnehmerin. Sie ist der Auffassung ihre Stufenlaufzeit hat nicht von Neuem begonnen, da Sie die erforderliche berufliche Erfahrung gesammelt hat, immerhin habe Sie die Tätigkeit ausgeübt.

Die Arbeitgeberin argumentiert mit dem Wortlaut des TVöD, denn gem. § 16 Abs. 3 TVöD-VKA erreichen die Beschäftigten die jeweils nächste Stufe nach bestimmten „Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber“. Die EG 9a und 9b seien jedoch unterschiedliche Entgeltgruppen.

Die Entscheidung:

Das Arbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin Recht. Es begründete seine Entscheidung damit, dass unter Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 TVöD – danach beginnt die Stufenlaufzeit neu

bei einer Höhergruppierung – nur die Übertragung einer neuen Tätigkeit zu verstehen sei und diese läge hier gerade nicht vor.

Wie hat das LAG darauf reagiert?

Das LAG hob die Entscheidung des Arbeitsgerichtes auf und wies die Klage der Arbeitnehmerin zurück. Es stellt folgende Leitsätze auf:

1. Gemäß § 16 Abs. 3 TVöD/VKA wird die jeweils nächste Stufe nach bestimmten "Zeiteiner ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe" erreicht.

2. Dies gilt auch dann, wenn die Eingruppierung in unterschiedliche Entgeltgruppen nicht auf unterschiedlichen Aufgaben, sondern auf dem Fehlen oder Vorliegen bestimmter Voraussetzungen in der Person des oder der Beschäftigten beruht.

3. Werden solche Voraussetzungen in der Person später erworben und erfolgt aus diesem Grund eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe, handelt es sich um eine Höhergruppierung im Sinne des § 17 Abs. 4 TVöD/VKA.

Die Begründung kann überzeugen. Das LAG hat dabei nicht nur auf den eindeutigen Wortlaut abgestellt, sondern auch auf die weitere Systematik des TVöD. So ist in § 12 Abs. 2 S. 6 TVöD eindeutig geregelt, dass auch die Anforderungen an die Person erfüllt sein müssen für die Eingruppierung. Dadurch wird nämlich nicht nur eine neue Tätigkeit, sondern auch ein Wissenszuwachs honoriert. Untermauert wird dieses Argument auch durch die Ziffer 2 der Vorbemerkungen zur Entgeltordnung, denn darin ist geregelt, dass beim Fehlen einer vorgesehenen Ausbildung die Eingruppierung in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe zu erfolgen hat.

Die Revision wurde nicht zugelassen.

Fazit:

Der Inhalt der Entscheidung dürfte auch innerhalb der AVR anzuwenden zu sein, da sich die entscheidungserheblichen Regelungen auch in den AVR finden.

M.A.

3. Kündigung einer Hebamme wegen Austritts aus der katholischen Kirche

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) um eine Auslegung des Unionsrechts zu der Frage ersucht, ob ein der katholischen Kirche zugeordnetes Krankenhaus eine Arbeitnehmerin allein deshalb als ungeeignet für eine Tätigkeit ansehen und daher kündigen darf, weil sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses aus der katholischen Kirche ausgetreten ist (BAG-Beschluss vom 21.07.2022 – 2 AZR 130/21 (A)).

Der Fall:

Die Beklagte ist dem Deutschen Caritasverband angeschlossen und betreibt unter anderem ein Krankenhaus in Dortmund. Die Klägerin war bei ihr bis Mitte 2014 als Hebamme beschäftigt. Im Anschluss daran machte sie sich selbständig. Im September 2014 trat die Klägerin aus der katholischen Kirche aus. Bei einem neuerlichen Einstellungsgespräch im Frühjahr 2019 wurde ihre Zugehörigkeit zur katholischen Kirche nicht thematisiert. Den ihr übersandten und vom Krankenhaus bereits unterzeichneten Arbeitsvertrag reichte die Klägerin zusammen mit einem Personalfragebogen bei Beginn des Arbeitsverhältnisses an die Personalabteilung der Beklagten zurück. In dem Personalfragebogen hatte die Klägerin den Austritt aus der katholischen Kirche angegeben. Nachdem Gespräche mit dem Ziel, sie wieder zu einem Eintritt in die katholische Kirche zu bewegen, erfolglos blieben, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Die Beklagte beschäftigt in ihrem Krankenhaus konfessionslose Mitarbeiter, die nicht zuvor katholisch waren, auch als Hebammen.

Der Verfahrensgang:

Die Vorinstanz, das LAG Hamm, befand die Kündigung der Hebamme für rechtmäßig (LAG Hamm, Urteil vom 24.09.2020 – 18 Sa 210/20).

Die Beklagte argumentierte, dass die Hebamme mit ihrem Kirchenaustritt sich ausdrücklich von der katholischen Kirche abgewandt habe. Sie arbeite als Hebamme direkt mit Patienten. Dabei müsse gewährleistet werden, dass sie auch für die Kirche und die Werte des Evangeliums eintrete.

Die Hebamme berief sich darauf, dass in dem Krankenhaus auch konfessionslose Mitarbeiter, die nicht zuvor katholisch waren, als Hebammen beschäftigt sind. Das sei eine Ungleichbehandlung im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden, die nie der katholischen Kirche angehörten. Damit liege auch ein Verstoß gegen den Schutz vor Diskriminierungen wegen Religion vor, den das EU-Recht zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gewährleistet.

Das BAG setzte die Revision aus und ersuchte den EuGH um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung des Unionsrechts. Der EuGH sollte klären, inwieweit die Ungleichbehandlung der Hebamme zu anderen Mitarbeitenden, die nie der katholischen Kirche angehörten, gerechtfertigt sein kann.

Zu einer Entscheidung des EuGH darüber kam es jedoch nicht.

Die der Caritas angeschlossene Beklagte hat nach der mündlichen Verhandlung vor der Großen Kammer des EuGH die Revisionsanträge der Klägerin anerkannt. Dieses Anerkenntnis bewirkt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst ist. Mit der Zustellung des ergangenen Anerkenntnisurteils ist das Verfahren vor dem BAG abgeschlossen (BAG, Anerkenntnisurteil vom 14.12.2023 – 2 AZR 130/21, Beschluss vom 21.07.2022 – 2 AZR 130/21 (A)).

Fazit:

Die Kernfrage, ob die Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, wenn ein katholischer Arbeitgeber, der dem Deutschen Caritasverband angeschlossen ist, einem Mitarbeitenden kündigt, weil er/sie aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, aber gleichzeitig solche beschäftigt, die nie Teil der katholischen Kirche waren, wurde in diesem Verfahren weder vom BAG noch vom EuGH beantwortet. Aufgrund des Anerkenntnisses der Beklagten kam es zu keiner Antwort zu den Rechtsfragen. Jedoch dürften weitere ähnliche Fälle bald wieder vor Gericht landen. In vergangenen Urteilen stärkte das BAG, nach mehreren Vorlagen an den EuGH, die Rechte von Arbeitnehmenden in kirchlichen Einrichtungen. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

Vorlagefragen des BAG an den EuGH im vorliegenden Fall:

„Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 AEUV um die Beantwortung der folgenden Fragen ersucht:

1. Ist es mit Unionsrecht, insbesondere der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) im Licht von Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Charta), vereinbar, wenn eine nationale Regelung vorsieht, dass eine private Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht,

a) Personen als ungeeignet für eine Beschäftigung in ihren Diensten erachten darf, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, oder

b) von den für sie arbeitenden Personen verlangen darf, dass sie nicht vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten sind, oder

c) den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses davon abhängig machen darf, dass eine für siearbeitende Person, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses aus einer bestimmten Religionsgemeinschaft ausgetreten ist, dieser wieder beitrifft, wenn sie von den für sie arbeitenden Personen im Übrigen nicht verlangt, dieser Religionsgemeinschaft anzugehören?

2. Sofern die erste Frage bejaht wird: Welche gegebenenfalls weiteren Anforderungen gelten gemäß der RL 2000/78/EG im Licht von Art. 21 der Charta an die Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung wegen der Religion?“

B.K.

Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen. Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit sowie Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Urteile und Vorschriften von den Verfassern übernommen. Ziehen Sie in Erwägung, sich bei individuellen Fragestellungen beispielsweise an Ihre Mitarbeitervertretung, Gewerkschaft oder einen Rechtsanwalt zu wenden.