



RUB

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

ENTWICKLUNG UND REFORMBEDARF DES KIRCHLICHEN ARBEITSRECHTS

Prof. Dr. Jacob Jousen

Vortrag, gehalten auf der

Delegiertenversammlung, Gesamtausschuss der ELKB|

Fürth/digital | 20. Juli 2021

INSTITUT FÜR
KIRCHLICHES
ARBEITSRECHT

RUB

I. EINLEITUNG

GLIEDERUNG

- I. Einleitung**
- II. Kirchenaustritt LAG Baden-Württemberg**
- III. Arbeiten außerhalb des Büros**
- IV. IT-Ausrüstung der MAV-Arbeit**
- V. Familienfreundliche Arbeitskultur als Thema der MAV**
- VI. Fazit**

II. KIRCHENAUSTRITT LAG BADEN-WÜRTTEMBERG

II. KIRCHENAustrITT LAG BADEN-WÜRTTEMBERG

URTEIL v. 10.02.2021 - 4 Sa 27/20 (nichtamtliche Leitsätze)

1. Der Verbleib in der christlichen Religionsgemeinschaft ist im Hinblick auf die Bedeutung der beruflichen Tätigkeit eines Kochs in einer Kita für die Bekundung des Ethos nicht notwendig und damit nicht „wesentlich“.
2. Selbst wenn der Kirchenverbleib unter Beachtung des Ethos der christlichen Religionsgemeinschaft eine „wesentliche“ Anforderung an die Tätigkeit eines Kochs darstellen würde, muss diese Anforderung – ihre Rechtmäßigkeit unterstellt – auch gerechtfertigt im Sinne des Art. 4 Abs. 2 UA 1 RL 2000/78/EG sein.

II. KIRCHENAustrITT LAG BADEN-WÜRTTEMBERG



II. KIRCHENAustrITT LAG BADEN-WÜRTTEMBERG

**DIE ENTSCHEIDUNG DES LAG Baden-Württemberg,
Urteil v. 10.02.2021 - 4 Sa 27/20**

§ 626 Abs. 1 BGB

1. „an sich“ wichtiger Grund

2. Abwägung im konkreten Einzelfall

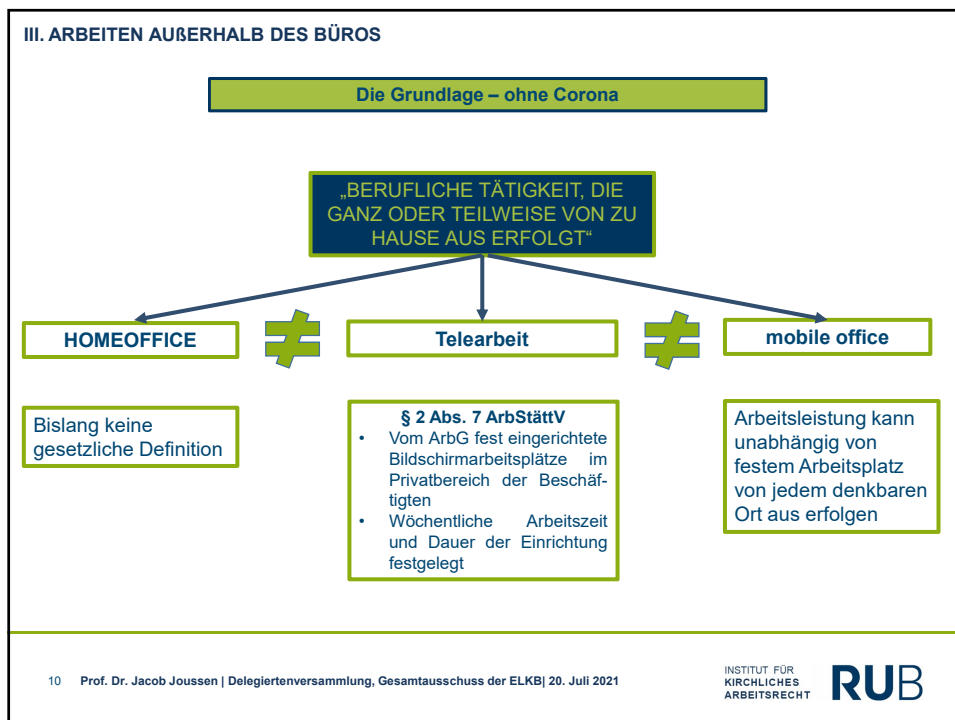
- **Loyalitätsverstoß Kirchengaustritt vorliegend kein Kündigungsgrund „an sich“:**
 - angesichts Glaubens- und Gewissensfreiheit des Arbeitnehmers nicht schuldhaft
 - führt nicht zu dauerhaft fehlender Eignung für Weiterbeschäftigung als Koch, da Art der Tätigkeit und Umstände der Ausübung keine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts Ethos des Arbeitgebers
- **Auf Loyalitätspflicht beruhende Kündigung ist unmittelbare Diskriminierung und unwirksam nach § 7 Abs. 2 AGG**
- **Keine Rechtfertigung**
 - nach § 9 Abs. 2 AGG (unter Berufung auf „Egenberger“ und „Chefarzt“)
 - selbst wenn „Wesentlichkeit“ (+), keine Rechtfertigung nach Art. 4 Abs. 2 UA 1 RL 2000/78/EG

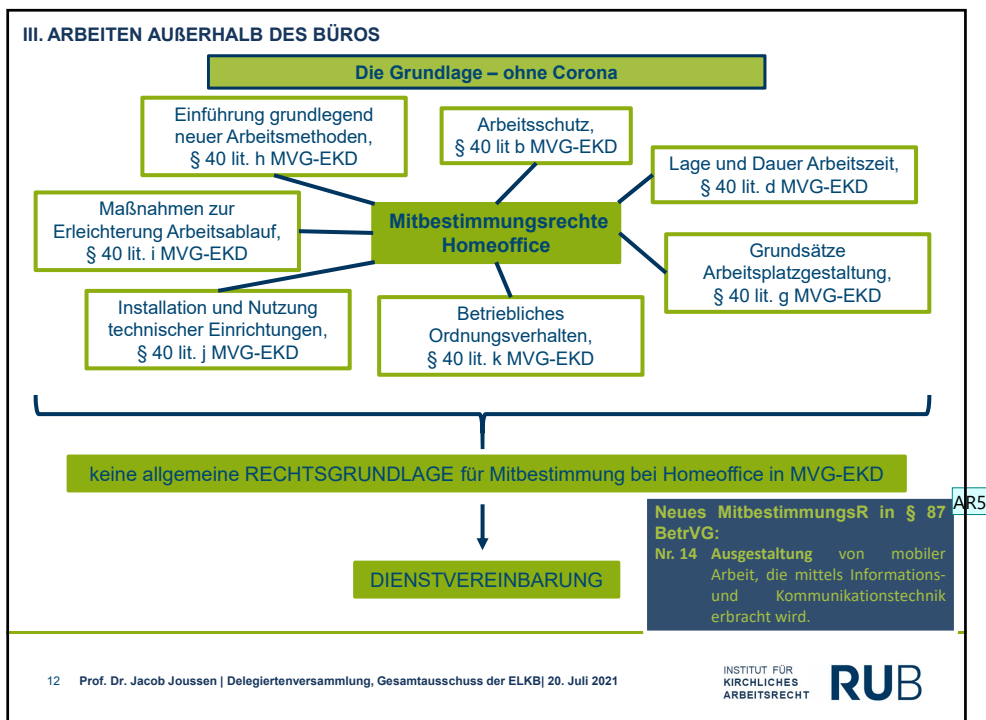
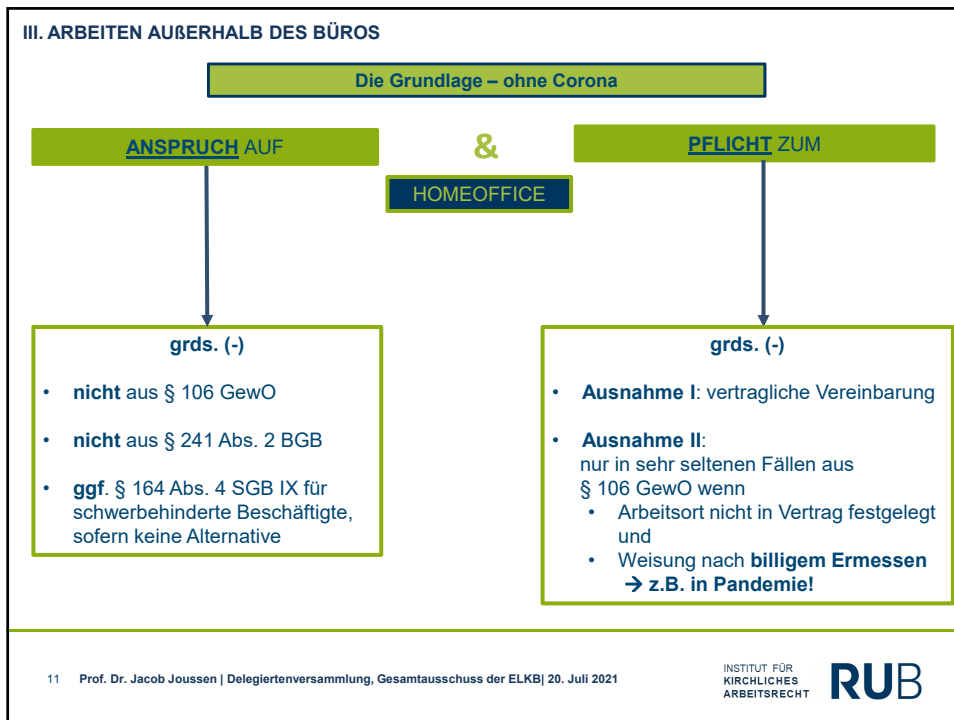
II. KIRCHENAustrITT LAG BADEN-WÜRTTEMBERG

AUSWIRKUNGEN AUF DIE PRAXIS

1. Kündigungsgrund wegen Kirchengaustritt zumindest von Instanzgerichten nicht mehr im Regelfall (wie früher) Kündigungsgrund „an sich“
2. Solange keine Entscheidung des BAG:
 - Dienstgeber muss argumentieren, warum Weiterbeschäftigung nicht zumutbar
 - Alleiniger Verweis auf Austritt nicht genügend
3. Aktuell nicht möglich, undifferenziert für jede Stelle Kirchenmitgliedschaft zu verlangen (Verfassungsbeschwerde „Egenberger“ anhängig)
4. Abwägung im Einzelfall interessengerechter

III. ARBEITEN AUßERHALB DES BÜROS





AR5 Habe ich mal dazu geschrieben (und in den Animationen als nachfolgend erscheinend eingestellt), falls Sie zum neuen Betriebsrätemodernisierungsgesetz an dieser Stelle etwas sagen wollten... betrifft zwar nur die Ausgestaltung und nicht das "Ob", aber vielleicht doch ganz hilfreich zu zeigen, dass der weltliche Bereich bereits reagiert hat...

Antje Rech; 03.06.2021

III. ARBEITEN AUßERHALB DES BÜROS

Neue Entwicklungen durch Corona

Erstmalige Regelung durch parlamentarischen Gesetzgeber in „Bundesnotbremse“
(vorübergehend)

§ 28 b Abs. 7 IfSG

„Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Die zuständigen Behörden für den Vollzug der Sätze 1 und 2 bestimmen die Länder nach § 54 Satz 1.“

Langfristig:
GESETZENTWURF § 111 GewO

AR8

III. ARBEITEN AUßERHALB DES BÜROS

Arbeitsschutz im Homeoffice

ArbSchG

KONKRETISIERT DURCH

ArbStättV

ABER

Homeoffice nicht von ArbStättV erfasst

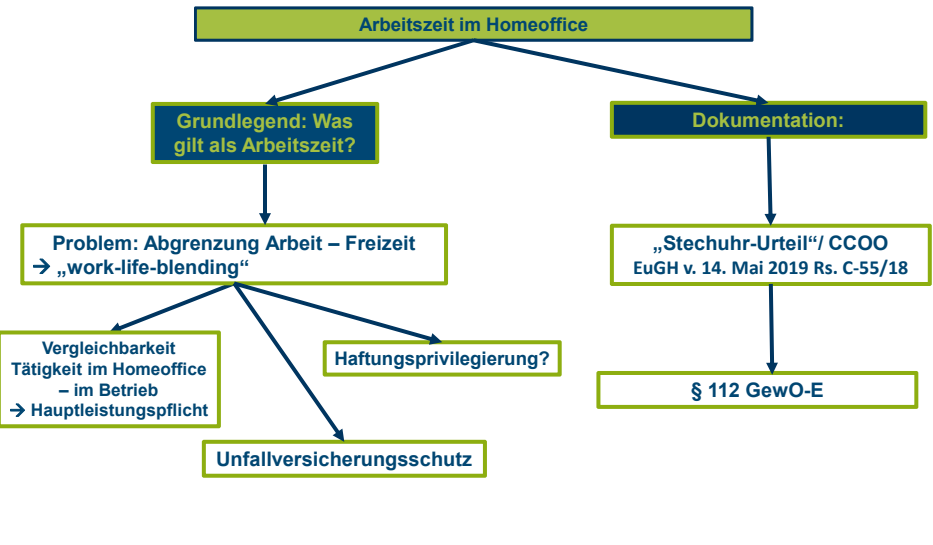
- § 1 Abs. 4 ArbStättV: Telearbeitsplatz
- Homeoffice aktuell Provisorium (z.B. Notebook), nicht fest eingerichtet

PROBLEME

- Gefährdungsbeurteilung des jeweiligen Arbeitsplatzes
- ggf. schlechte Ausstattung
- eventuelle Gefahren für psychische Gesundheit der Beschäftigten
- Zoom-Fatigue

AR8 ACHTUNG: Die Ausführungen in Ihrer Vorlage entsprechen nicht dem neuesten Entwurf.
Insbesondere § 111 Abs. 7 GewO-E ist im aktuellen Entwurf § 111 Abs. 6 GewO!
Antje Rech; 03.06.2021

III. ARBEITEN AUßERHALB DES BÜROS



IV. IT-AUSRÜSTUNG DER MAV-ARBEIT

IV. IT-AUSRÜSTUNG DER MAV-ARBEIT

GRUNDLAGEN

§ 30 MVG-EKD: Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

- (1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle **in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.**
- (2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen **Kosten trägt** die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. ...

Abs. 1:
Sachmittel werden („haptisch“) zur Verfügung gestellt

Abs. 2:
Allgemeiner Kostentragungsanspruch

- Für die Erfüllung von **Aufgaben** (§ 35 MVG-EKD und allen weiteren Kompetenznormen)
- Nach objektiven Maßstäben zu bestimmen
- Gewissenhafte Abwägung, ob Sachmittel für Tätigkeit gebraucht werden

IV. IT-AUSRÜSTUNG DER MAV-ARBEIT

„dienststellenübliche technische Ausrüstung“

Vergleichspunkt: technische Ausrüstung der übrigen Stellen in der Dienststelle

BEISPIELSWEISE

Telefonanschluss

- ohne Empfänger- und Inhaltskontrolle

Intranet

- bei Zugang für alle Mitarbeiter*innen: ggf. eigene Homepage

Mobiltelefon

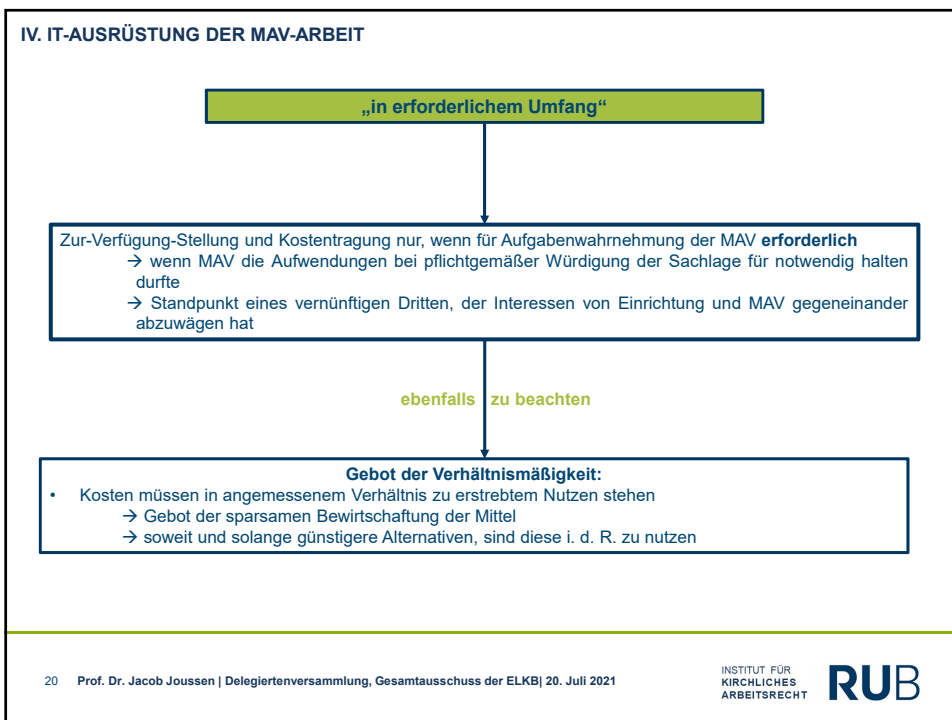
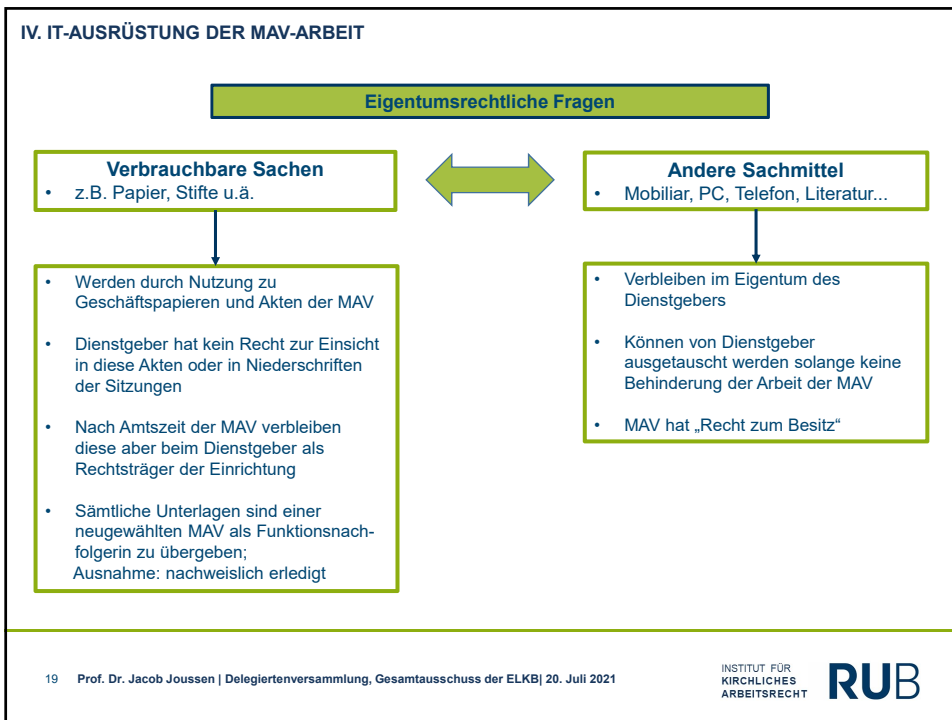
- Umstände des Einzelfalls

Internet

- üblicher Kommunikationsstandard
- i. d. R. auch Anspruch auf eigene Mailadresse für einzelne Mitglieder

Computer einschließlich Software und Drucker

- nur in Ausnahmefällen kein Anspruch



IV. IT-AUSRÜSTUNG DER MAV-ARBEIT

AKTUELL

LAG Berlin-Brandenburg: Beschluss vom 14. April 2021 – 15 TaBVGa 401/21

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat einen Arbeitgeber im Wege einer einstweiligen Verfügung verurteilt, dem bestehenden Betriebsrat eine technische Ausstattung zur Verfügung zu stellen, die diesem die Durchführung von Sitzungen und Beratungen in Form einer Videokonferenz ermöglicht. Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, es handle sich um erforderliche Informationstechnik, die der Arbeitgeber nach § 40 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz zur Verfügung stellen müsse.

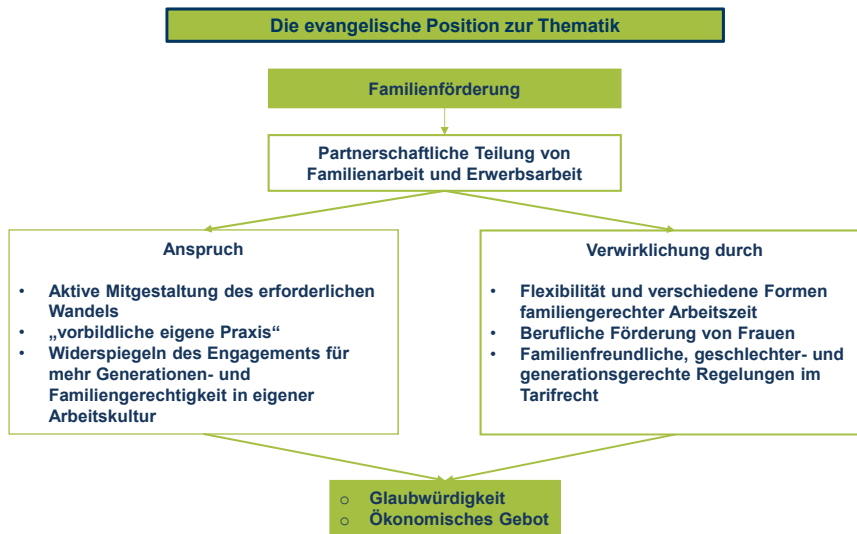
Gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist kein weiteres Rechtsmittel gegeben.

S. ausführlich Beitrag/Anmerkung in ZMV Heft 3 und Heft 4!

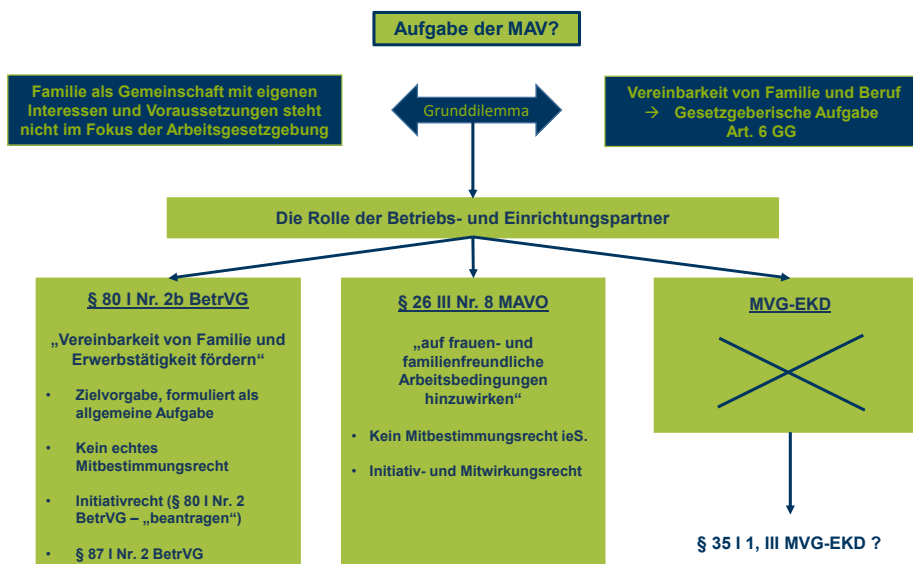


V. FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSKULTUR ALS THEMA DER MAV

V. Familienfreundliche Arbeitskultur als Thema der MAV



V. Familienfreundliche Arbeitskultur als Thema der MAV



VI. FAZIT

?Unternehmensmitbestimmung?