

Sachgrundlose Befristungen nach Vorbeschäftigung nicht möglich

War ein/e Mitarbeiter/in schon einmal beim selben Arbeitgeber angestellt, so ist es nicht möglich bei einer wiederholten Einstellung diese/n ohne Sachgrund zu befristen!

Laut § 14, Abs. 2, TzBfG ist eine kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund mit demselben Arbeitgeber unzulässig. Zwar entschied das Bundesarbeitsgericht 2011, dass alle Vorbeschäftigungen, die mehr als 3 Jahre zurückliegen ausgenommen seien, das Bundesverfassungsgericht aber widersprach dem in seinem Urteil vom 23. Januar 2019 (7 AZR 733/16) und erklärte, dass **alle** vorherigen Arbeitsverträge, die bereits mit dem selben Arbeitgeber bestanden, die Möglichkeit einer erneuten Einstellung mit einer sachgrundlosen Befristung, ausschließen.

Allerdings hat das Gericht auch festgelegt, dass ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis für den Arbeitgeber unzumutbar sein könnte, wenn das vorangegangene **sehr lange zurückliege, anders geartet** oder nur **von kurzer Dauer** gewesen war.

Leider hat das Gericht diese Begrifflichkeiten nicht genauer definiert, so dass es letzten Endes doch immer eine Ermessenssache bleiben könnte.

Dennoch, der festgelegte Zeitraum von 3 Jahren ist durch dieses Urteil definitiv aufgehoben.

Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitkräfte AVR und DVO

Derzeitiger Stand nach DVO:

Für einen Vollzeitmitarbeiter entstehen Überstunden, wenn er auf Anordnung über die vertraglich festgelegte Zeit hinaus arbeitet und diese Stunden nicht innerhalb des Ausgleichszeitraumes ausgeglichen werden. Diese Überstunden werden zu 100% wie dietatsächliche Arbeitsleis

INHALT:

*Sachgrundlose
Befristung nach
Vorbeschäftigung
nicht möglich*

*Mehrarbeitszuschläge
für Teilzeitkräfte*

*Ausschlussfrist nach
AVR, AT, §23
ist unwirksam*

*Brief an Kardinal Marx
wg. Outsourcing*



tung vergütet in der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, jedoch höchstens Stufe 4.
Hinzu kommt ein Zuschlag in Höhe von 30% für die EG 1 bis 9b und S 2 bis S 13. Alle höheren Entgeltgruppen erhalten einen Zuschlag von 15%.

Aktuelle Rechtsprechung (Urteil vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18):

Das Bundesarbeitsgericht hat im Dezember 2018 abschließend klargestellt und entschieden, dass auch Teilzeitmitarbeiter einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge ab Überschreiten der individuell vereinbarten Arbeitszeit haben.

„Die Einschränkung der Dispositionsmöglichkeit in die eigene Freizeit trifft Voll- und Teilzeitkräfte in gleicher Weise....Der Zweck, die Einbuße an Freizeit zu belohnen, kann nur erreicht werden, wenn jegliche Mehrarbeit – unabhängig davon, ob sie von einer Vollzeit- oder Teilzeitkraft erbracht wird – den Zuschlag auslöst.“

Diese Rechtsprechung ist bisher weder in die DVO noch in die AVR aufgenommen. Betroffenen MitarbeiterInnen bleibt solange nur die Möglichkeit der Geltendmachung der entsprechenden Zuschläge mit Verweis auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts.

Ausschlussfrist nach AVR, AT, §23 ist unwirksam

AVR, AT, § 23, Abs.1:

„Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit dem Mitarbeiter oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden, soweit die AVR nichts anderes bestimmen. Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes.“

In den meisten Fällen wird im Arbeitsvertrag dynamisch auf die AVR in ihrer aktuell gültigen Fassung verwiesen. Die bloße Inbezugnahme der AVR im Arbeitsvertrag reicht aber, lt. BAG Urteil vom 30.10.2019 nicht aus, um rechtswirksam auch die Ausschlussfrist zu vereinbaren.

Das BAG führt hierzu Folgendes aus :

„Die kirchenrechtlich vorgeschriebene arbeitsvertragliche Inbezugnahme einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung erfasst zwar inhaltlich auch eine darin enthaltene Ausschlussfrist, die damit zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses wird. Die Ausschlussfrist ist jedoch eine wesentliche Arbeitsbedingung i.S.v. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG. Die bloße Inbezugnahme der Arbeitsrechtsregelung als solche genügt für den danach erforderlichen Nachweis

nicht. Auch ein sog. „qualifizierter Nachweis“ nach § 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG, wonach sich die Ausschlussfrist nach der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung richtet, ist nicht ausreichend, weil der abschließende Katalog dieser Bestimmung Ausschlussfristen nicht erfasst. Weist der kirchliche Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Ausschlussfrist nicht im Volltext nach, kann der Arbeitnehmer ggf. im Wege des Schadensersatzes verlangen, so gestellt zu werden, als ob er die Frist nicht versäumt hätte.“

Dies bedeutet, dass die Regelung zur Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag im Volltext aufgeführt sein muss, damit sie im Sinne des Nachweisgesetzes rechtskonform ist. Ansonsten gilt die gesetzliche Ausschlussfrist von 3 Jahren.

Ein Verweis auf die AVR und somit auch auf den § 23, AVR ist nicht ausreichend für eine wirksame Vereinbarung einer Ausschlussfrist.

Dies gilt natürlich genauso für den Arbeitnehmer, wie auch den Arbeitgeber. Also auch der Arbeitgeber hat demnach das Recht Ansprüche seinerseits an den Mitarbeiter bis zu einer Frist von 3 Jahren ein-, bzw. zurückzufordern.



DIAG MAV ERZBISTUM HAMBURG, LANGE REIHE 2, 20099 HAMBURG

Herrn
Kardinal Marx
Vorsitzender der deutschen Bischofskonferenz
Erzbischöfliches Ordinariat München
Kapellenstraße 4

80333 München



ERZBISTUM
HAMBURG

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER
MITARBEITERVERTRETUNGEN

Norbert Klix
DiAG-MAV
Vorsitzender

Lange Reihe 2
20099 Hamburg
Tel 040 / 18 01 19 71
Fax 040 / 18 07 38 29
geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de
<http://www.diag-mav-hamburg.de>

07.11.2019

Outsourcing im Erzbistum Hamburg - Welchen Wert hat die Dienstgemeinschaft in wirtschaftlich schwierigen Zeiten

Sehr geehrter Herr Kardinal,

seit Herbst 2016 versucht der Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft (DiAG-MAV) im Erzbistum Hamburg die Bistumsleitung für die Problematik des internen Outsourcings in katholischen Einrichtungen zu sensibilisieren und auf eine Abschaffung hinzuwirken. Nachdem der Vorstand der DiAG-MAV in einem abschließenden Gespräch mit Erzbischof Heße zu keinem gemeinsamen Ergebnis kommen konnte, wenden wir uns nun an Sie als Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz.

Folgende Schritte hat der Vorstand der DiAG-MAV bisher gegen die Praxis des Outsourcings im Erzbistum Hamburg unternommen:

- Theologische Auseinandersetzung mit diesem Thema auf der Mitgliederversammlung im Herbst 2016. Ergebnis ist die „Plöner Erklärung zur Ausgliederung von MitarbeiterInnen aus kirchlichen Einrichtungen“ (Anlage 1).
- Brief an Erzbischof Heße (Anlage 2) – Antwortschreiben durch den stellvertretenden Generalvikar Bonekamp (Anlage 3).
- Anschreiben an den Verband der Diözesen Deutschlands (Anlage 4) – Antwort von Herrn Dr. Fuhrmann im Frühjahr 2019 (Anlage 5).

- Gespräch mit Erzbischof Heße im September 2019 – schriftliche Stellungnahme durch Erzbischof Heße zur Weitergabe an die Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft der MAVen im Erzbistum Hamburg (Anlage 6).
- Nochmaliges Anschreiben an Erzbischof Heße (Anlage 7).

Als Vorstand der DiAG-MAV beklagen wir, dass trotz klarer Expertise von Herrn Dr. Fuhrmann, im Erzbistum Hamburg weiterhin die Auffassung vertreten wird, dass das Ausgliedern von Mitarbeitergruppen in nichtkirchliche Tochterfirmen aus Sicht der Katholischen Soziallehre zulässig sei.

Unsere Erwartung an Sie ist, dass die Deutsche Bischofskonferenz dafür Sorge trägt, dass die Aussage des VDD durch Herrn Dr. Fuhrmann (Anlage 5) in der Praxis angewandt wird.

Bitte unterstützen Sie unseren Einsatz für einen gerechten Umgang mit Mitarbeitenden.

Mit freundlichen Grüßen

Gez. Norbert Klix
Vorsitzender der DiAG-MAV



Outsourcing
in kirchlichen Einrichtungen

Dienstgemeinschaft in Gefahr

DiAG-MAV in Erzbistum Hamburg

Lange Reihe 2

20099 Hamburg

Tel. 040/18011971

Fax 040/18073829

E-Mail: geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de