

Wo steht denn das?

Überblick über Gesetze, Ordnungen und andere Normen für die Arbeit in der MAV Mitgliederversammlung der DIAG Mainz 07.10.2015

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- Seit 2006 ist in Umsetzung verschiedener europäischer Richtlinien das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft
- Es verbietet unzulässige Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.
- Dies gilt insbesondere für die Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Benachteiligung kann unmittelbar oder mittelbar erfolgen, beide Formen sind verboten.
- Möglichkeit der Rechtfertigung für den Arbeitgeber
- Besondere Rechtfertigungsmöglichkeiten bestehen nach § 9 für Religionsgemeinschaften und deren Untergliederungen.
- Verletzt ein Arbeitgeber den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz, so hat der Betroffene verschiedene Rechte, angefangen bei der Beschwerde bis hin zu Schadensersatzansprüchen (Entschädigung in Geld)

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

- Recht der Leiharbeiternehmer (sowohl das Verhältnis zwischen dem Leiharbeiternehmer und seinem Arbeitgeber - meist einer sogenannten Zeitarbeitsfirma - sowie das Verhältnis zum Leiharbeitergeber)
- Wichtig für Mitarbeitervertretungen § 14 AÜG: Leiharbeiternehmer bleibt im Betrieb der Zeitarbeitsfirma eingebunden und wird vom dortigen Betriebsrat vertreten.
- Nach § 3 Abs. 1 S. 2 MAVO sind sie daher keine Mitarbeiter im Sinne der MAVO, sie dürfen aber gem. § 14 Abs. 2 AÜG analog die MAV-Sprechstunden aufsuchen.
- Nach § 27 MAVO Recht auf Information bei der Entleihung eines solchen Arbeitnehmers
- Nach § 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO Zustimmungsverweigerungsrecht bei Beschäftigung länger als sechs Monate

Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)

- regelt die Verfahren vor den (staatlichen) Arbeitsgerichten
- Zwei Verfahrensarten:
 - Urteilsverfahren, wenn es z. B. um Ansprüche einzelner Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber geht (z.B. Zeugnis, Abmahnung oder Kündigung)

- Beschlussverfahren, in denen z. B. die Rechte und Pflichten eines Betriebsrates (nicht der MAV) beurteilt werden
- KAGO nimmt in weiten Teilen Bezug auf (§ 27KAGO)

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- enthält eine Reihe grundsätzlicher Regelungen zum Arbeitsschutz
- gilt für alle Betriebe und Einrichtungen, somit auch für kirchliche Einrichtungen
- wesentliche Neuerung bei der Einführung des Gesetzes war die Gefährdungsbeurteilung (§ 5).
- Weitere Regelungen: regelmäßige Unterweisung der Mitarbeiter (§ 12), Übertragung von Aufgaben und Pflichten auf geeignete Mitarbeiter (§§ 7, 13)
- Die Mitarbeiter haben ihrerseits die Hinweise des Arbeitgebers zu beachten und dafür Sorge zu tragen, dass durch ihre Tätigkeit andere Personen nicht gefährdet werden (§ 15). Sie sind ferner verpflichtet, festgestellte Mängel, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit haben können, dem Arbeitgeber zu melden (§ 16)
- Die MAV hat die Aufgabe, sich für die Durchführung der Vorschriften des Arbeitsschutzes einzusetzen (§ 26 Abs. 3 Ziff. 7 MAVO)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG): Bestellung von Betriebsärzten, Sicherheitsingenieuren und Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Viele Regelungen zum technischen Arbeitsschutz finden sich nicht in Gesetzen, sondern in Regelungen der Berufsgenossenschaften

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

- Regelt die Grundlagen zum Arbeitszeitrecht, u.a. Bestimmungen über die höchst zulässige Wochenarbeitszeit, Pausen- und Ruhezeiten, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit
- setzt auch den Rahmen für kirchliche Arbeitszeitregelungen, sei es die AVR oder andere, oder für Dienstvereinbarungen über die betriebliche Arbeitszeit
- §§ 7 und 18 ArbZG enthalten zahlreiche Möglichkeiten für Ausnahmeregelungen
- Dieses Gesetz ist aushangpflichtig (§ 16 ArbZG)!

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

- Regelt die Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden der Ausbildungsberufe
- Für andere Ausbildungen separate Gesetze (z.B. Krankenpflege)
- Bei kircheneigenen Ausbildungen (z. B. Gemeindeassistenten) ist dieses ebenfalls Gesetz nicht einschlägig
- Die Interessenvertretung der Auszubildenden richtet sich nach §§ 48 ff. MAVO

Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

- Voller Titel: Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
- Ziel des Gesetzes ist u.a. die Sicherung einer betrieblichen Altersversorgung für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers oder seiner Versorgungseinrichtung sowie die laufende Anpassung der Höhe von Betriebsrenten.
- Die Leistungen der Betriebsrente werden in der Satzung der KZVK geregelt, auf der Grundlage der Versorgungsordnungen (Anlage 8 AVR, Anlage 10 AVO)

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

- Regelt die Zusammensetzung und Mitwirkung der Betriebsräte
- Im Bereich der Kirchen („Dritter Weg“) findet es keine Anwendung (§ 118 BetrVG)
- Regelung der Mitwirkung hier durch die MAVO

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

- Enthält die zentralen Grundlagen des deutschen Zivilrechts
- Mindestbedingungen
- In §§ 611 ff BGB Grundlagen des Dienst- und Arbeitsrechts, z.B. Betriebsübergang, außerordentliche Kündigung
- Zahlreiche Modifikationen in AVR und AVO bzw. TVöD, aber Grenzsetzung durch BGB (vor allem §§ 305 ff.)

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

- Seit 1995 beträgt der hier geregelte gesetzliche Mindesturlaub 24 Werktage (Samstage sind auch Werktage)
- Für die Mitarbeiter der kirchlichen Einrichtungen finden jedoch in der Regel die günstigeren Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst – „TVöD“ (über „AVO Mainz“) bzw. der Anlage 14 AVR Anwendung (sog. Tariflicher Urlaub von 30 Tagen)

Einkommenssteuergesetz (EStG)

- Regelt die Besteuerung des Einkommens natürlicher Personen. Die vom Steueraufkommen her wichtigste Erhebungsform der Einkommensteuer ist die Lohnsteuer
- Je nach Änderung der politischen Willensbildung sowie nach Haushaltslage erfolgt fast jährlich gegen Ende des Jahres eine mehr oder weniger große Veränderung des Gesetzes

- Weitere Grundlage für die Erhebung von Lohn- und Einkommenssteuer sind die Lohnsteuerdurchführungsverordnung, die einzelne Gesetzesvorschriften allgemein verbindlich regelt, sowie die Lohnsteuerrichtlinien, die von der Finanzverwaltung erlassen werden und Regelungen zu Zweifels- und Auslegungsfragen enthalten
- Für die Kirchensteuer gibt es eigene kirchliche Gesetze, die aber von den Ländern gebilligt werden müssen

Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

- Enthält die Regelungen über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie an gesetzlichen Feiertagen
- AVR und TVöD enthalten günstigere Regelungen zur Lohnfortzahlung, die der gesetzlichen Regelung vorgehen Anlage 1 Abschnitt XII AVR bzw. § 21, 22 TVöD), insbesondere Krankengeldzuschuss
- Die Frage, welche Feiertage gesetzlich geregelt sind, ist jeweils durch Gesetz der Bundesländer geregelt (in Hessen das Hessische Feiertagsgesetz sowie in Rheinland-Pfalz das Gesetz über den Schutz der Sonn- und Feiertage)

Gewerbeordnung (GewO)

- Enthält nur wenige Bestimmungen für Arbeitsverhältnisse
- Aber zentrale Vorschrift des Direktionsrechtes findet sich in § 106 GewO sowie Recht auf Zeugnis (§ 109 GewO)
- Eingeschränkter Geltungsbereich (§ 6 GewO)

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

- Regelt zum einen Anspruch auf Elterngeld wie auch Anspruch auf Elternzeit (sowie bis zur Entscheidung des BVerfG Betreuungsgeld)
- Zum 01.01.2015 wieder eine Novellierung – Einführung sog. Elterngeld plus
- Arbeitsrechtlich nur Elternzeit von Bedeutung, zunehmende Flexibilisierung möglich, insgesamt weiterhin 3 Jahre

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

- Gesetz enthält zahlreiche Bestimmungen zum Schutz der jugendlichen Arbeitnehmer unter 18 Jahren, insbesondere bei der Arbeitszeit und beim Gesundheitsschutz (u.a. Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden, Arbeitszeit grundsätzlich auf den Zeitraum zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr begrenzt – mit Ausnahmen)
- Das Jugendarbeitsschutzgesetz enthält des Weiteren Vorschriften für den Jahresmindesturlaub und den Berufsschulbesuch

Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO)

- Ersetzt im Bereich der Kirchen das BDSG bzw. die Gesetze der Länder
- Inhaltlich aber im Wesentlichen identisch
- Diözesandatenschutzbeauftragter ist Günter Zwingert, betriebliche Datenschutzbeauftragte in den Einrichtungen

Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO)

- Seit 2005 gibt es kirchliche Arbeitsgerichte
- Grundlage in Artikel 10 GrO
- Zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Bereich von MAVO und KODA
- Für Bistum Mainz gemeinsames KAG mit Limburg, Speyer und Trier
- Verhandlungen sind öffentlich, Termine auf der Homepage des KAG (über www.bistum-mainz.de)

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

- uneingeschränkte Anwendung in kirchlichen Einrichtungen
- enthält die gesetzlichen Vorgaben zum Kündigungsschutz, weitergehende Vorschriften sind im TVöD oder AVR enthalten
- Die Einrichtung muss in der Regel mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigen (§ 23 KSchG). Für die Berechnung der Mitarbeiterzahl werden Teilzeitbeschäftigte anteilig berücksichtigt.
- Achtung: Übergangsregelung aufgrund Gesetzesänderung bei der Größe der Einrichtung (gilt besonders für MAVen aus den Kirchengemeinden): Findet das Gesetz keine Anwendung, ist eine Kündigung auch ohne Vorliegen eines besonderen Kündigungsgrundes möglich

Mindestlohngesetz (MiLG)

- Seit 01.01.2015 gibt es in Deutschland einen allgemeinen Mindestlohn von 8,50€ pro Stunde
- In Übergangsphase noch Ausnahmeregelungen, vor allem bei tariflicher Vereinbarung
- Alle zwei Jahre Überprüfung der Höhe durch Kommission
- Zahlreiche Detailfragen noch ungeklärt, vor allem im Hinblick darauf, was berücksichtigt wird bei der Berechnung des Stundenlohns und was nicht

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

- regelt den Schutz der schwangeren und stillenden Frau uneingeschränkt auch im kirchlichen Dienst

- enthält zahlreiche Schutzbestimmungen, z. B. hinsichtlich der Arbeitszeit, sowie Beschäftigungsverbote während und nach der Schwangerschaft für bestimmte gefährdende Arbeiten
- Darüber hinaus regelt es die Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld durch den Arbeitgeber

Nachweisgesetz (NachwG)

- jeder Arbeitgeber in Deutschland ist verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen eines Arbeitsvertrages aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen
- Kann auch im Arbeitsvertrag erfolgen
- Ein nicht erbrachter Nachweis kann sich in einem Streitfall vor Gericht in der Weise zu Gunsten des Arbeitnehmers auswirken, dass diesem Beweiserleichterungen eingeräumt werden
- Dieses Gesetz gilt auch für alle Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen, die nicht nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt wurden

Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FamPflegeZG)

- Ziel: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
- Kurzfristige Freistellung bei akuter Pflegesituation bis zu 10 Tage; keine Lohnfortzahlung, stattdessen Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse
- Vollständige oder teilweise Freistellung bis zu 6 Monaten; keine Lohnfortzahlung, kein Pflegeunterstützungsgeld; Finanzierung über zinsloses Darlehen möglich; mehr als 15 Beschäftigte beim Arbeitgeber
- Teilweise Freistellung bis zu 24 Monate; keine Lohnfortzahlung, kein Pflegeunterstützungsgeld; Finanzierung über Einkommen aus Teilzeittätigkeit (mindestens 15 Wochenstunden) und evtl. zusätzlich zinsloses Darlehen; mehr als 25 Beschäftigte beim Arbeitgeber

Sozialgesetzbuch (SGB)

- Enthält die Grundlagen und Einzelheiten zu den einzelnen Sozialversicherungen sowie zum sonstigen Sozialrecht
- Aufgeteilt in 12 einzelne Bücher
- SGB I Allgemeiner Teil
- SGB II Grundsicherung für Arbeitsuchende
- SGB III Arbeitsförderung
- SGB IV Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
- SGB V Gesetzliche Krankenversicherung
- SGB VI Gesetzliche Rentenversicherung

- SGB VII Gesetzliche Unfallversicherung
- SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe
- SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
- SGB X Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz
- SGB XI Soziale Pflegeversicherung
- SGB XII Sozialhilfe

Im Einzelnen: SGB III

- Recht der Arbeitsförderung
- Regelt Anspruch auf Arbeitslosengeld, aber auch andere Leistungen wie Zuschüsse, Qualifizierungsmaßnahmen etc.
- Achtung: Vor Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist eine rechtzeitige Meldung bei der Arbeitsagentur erforderlich, um keine Sperrfristen zu riskieren

Im Einzelnen: SGB IX

- Recht der behinderten Menschen, z.B. Anspruch auf Förderung etc.
- Im Arbeitsverhältnis Schutzvorschriften zugunsten Schwerbehinderter, wie z.B. Kündigungsschutz, Zusatzurlaub, angemessene Beschäftigung
- Grundlage der Schwerbehindertenvertretung
- Für alle: Betriebliches Eingliederungsmanagement

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

- Seit dem 01.01.2001 in Kraft
- Zwei Abschnitte: Regelungen zur Teilzeitarbeit und zur Befristung von Arbeitsverhältnissen
- Teilzeitarbeit: verbietet u.a. eine Schlechterstellung nur wegen der Teilzeitarbeit, gibt Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- Befristung: Verbietet Diskriminierung nur wegen der Befristung, regelt Möglichkeiten der Befristung mit und ohne Grund
- Sonderregelungen sind den kirchlichen Partnern (KODA, MAV, AK) nicht mehr erlaubt, so dass das Gesetz uneingeschränkt Anwendung in den kirchlichen Einrichtungen findet, aber TVöD enthält für Befristungen noch Sonderregelungen (§ 30 TVöD)

Umwandlungsgesetz (UmwG)

- Hinter diesem Gesetz verbergen sich zahlreiche Bestimmungen, die bei der Umwandlung von Unternehmen, das heißt bei Verschmelzung, Spaltung, Vermögensübertragung und Formwechsel, zu beachten sind
- Außerdem regelt es für diese Fälle - außerhalb der MAVO - Informationsrechte für die Mitarbeitervertretungen

- Auswirkungen auf MAV in § 13d „Übergangsmandat“ Absatz 3 (Fall einer Umwandlung)

Zivilprozessordnung (ZPO)

- Durch den Verweis des § 27 KAGO auf die Anwendung der Vorschriften des staatlichen Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) über das Urteilsverfahren, finden über § 46 ArbGG auch Vorschriften der ZPO im kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahren Anwendung.
- Außerdem enthält die ZPO in den §§ 850 ff. die Möglichkeiten und Grenzen der Pfändung von Arbeitseinkommen

Kirchliche Regelungen

- Treten zu den staatlichen Gesetzen dazu
- Teilweise ergänzen sie staatliche Gesetze, teilweise ersetzen sie staatliche Gesetze, teilweise regeln sie eigene Sachverhalte.

Grundordnung

- Vorgänger: „Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ von 1983
- Neue Erklärung und erste Grundordnung 1994
- Neufassung zum 01.08.2015
- „Grundgesetz des kirchlichen Arbeitsrechts“

MAVO

- Regelt das Mitarbeitervertretungsrecht im Bistum Mainz
- Tritt an die Stelle von BetrVG bzw. PersVG in kirchlichen Einrichtungen
- Enthält die Aufgaben der MAV sowie die Rechte und Pflichten von MAV-Mitgliedern und Dienstgebern, außerdem Wahlvorschriften und Verfahren vor der Einigungsstelle

KODA-Ordnung und Ordnung der AK

- Das Arbeitsrecht im Dritten Weg der Kirchen wird durch Kommissionen geschaffen
- KODA-Ordnung regelt die Wahl, Zusammensetzung, Aufgaben und Arbeitsweise der KODA Mainz
- AK-Ordnung regelt die Wahl, Zusammensetzung, Aufgaben und Arbeitsweise der AK (BK und RK) Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO)
- Staatliche Arbeitsgerichte sind weder für die MAV noch für die KODA / AK zuständig

- Seit 2005 Kirchliche Arbeitsgerichte:
- 1. Instanz KAG Mainz
- 2. Instanz KAGH Bonn
- KAGO regelt die Zusammensetzung, Zuständigkeit und das Verfahren (mit Verweis auf ArbGG)

AVR und AVO

- Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)
- Arbeitsvertragsordnung für das Bistum Mainz (AVO)
- Regeln die Inhalte der Arbeitsverträge: Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

Sonstige

- Daneben Vielzahl von weiteren Regelungen, die Einfluss auf das Arbeitsverhältnis haben
- Z.B. Präventionsordnung, Dienstordnungen, Pastorale Richtlinien (z.B. zu Burn Out)