

# DiAg-aktuell 1/2020



Info-Dienst der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen im Bistum Aachen

Mai 2020

## DiAg-Arbeit – aktuell

COVID-19 hat uns alle seit Wochen fest im Griff. Sicherheit und Gesundheitsschutz haben oberste Priorität, wenn es um Arbeit in Zeiten der Corona-Pandemie geht.

Die Arbeit der DiAg MAV Aachen ist geprägt von Einschränkungen, die dem Arbeitsschutz dienen. Für alle ist dieser Umstand auf ganz unterschiedliche Weise eine große Herausforderung. Das Gebot von 1,5m Abstand, Einschränkungen des direkten Kontaktes zueinander und das Betretungsverbot prägen die Arbeit der MAV und der DiAg MAV im ganzen Land. Aus diesen Gründen ist auch die DiAg-Geschäftsstelle seit einigen Wochen nicht mehr besetzt. Die persönliche Beratung ist bis auf weiteres ausgesetzt. Das Beratungsangebot sowie die Rechtsberatung wurde zeitnah durch Mobiles Arbeiten mit Rufumleitung und Zugang zum Bistumsserver im Homeoffice eingerichtet. Der DiAg-Vorstand leistet seine Arbeit unter den bekannten Kontaktdaten weiterhin. Alle Veranstaltungen, wie z.B. unsere Feier zum 30jährigen Bestehen der DiAg MAV Aachen, mussten abgesagt werden. Bis Ende Mai 2020 finden keine Termine statt.

Seit dem Kontaktverbot werden Vorstandssitzungen in einer Videokonferenz durchgeführt. Es besteht die Möglichkeit, zukünftige Sitzungen der Delegierten und der fünf Fachbereiche, als Telefon- oder Videokonferenz zu planen. Zum Thema Änderung der MAVO fanden im DiAg-Vorstand außerordentliche Sitzungen und Korrespondenz mit der Bistumsleitung statt. Diese Änderungen waren begründet durch COVID-19 und betreffen Regelungen zur Kurzarbeit und die Handlungsfähigkeit der MAV. Wir haben Sie dazu gesondert informiert.

Langsam ist eine Lockerung der Regelungen in Sicht. So hat das Nell-Breuning-Haus in Herzogenrath zwei Webinare in Kooperation mit der DiAg Aachen angeboten. Das Thema war »MAV-Arbeit im Zeichen von COVID-19«.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir wünschen Ihnen allen Geduld und Kraft in dieser herausfordernden Zeit und bleiben Sie gesund.

*Eure/Ihre Corina Gottfried*

## Bindung eines nichtkirchlichen Betriebswerbers an arbeitsvertragliche dynamische Verweisung auf kirchliche AVR - keine »Betriebsvereinbarungsoffenheit«

Das BAG hat mit Urteil vom 11.7.2019 – 6 AZR 40/17 – wie folgt entschieden:

1. Die mit einem kirchlichen Arbeitgeber vereinbarte Inbezugnahme kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen behält im Fall eines Betriebsübergangs als vertragliche Regelung gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auch gegenüber einem weltlichen Betriebswerber ihre Wirkung (Rn. 19).
2. Im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ist regelmäßig davon auszugehen, dass ein Vertragsgegenstand einer möglicherweise auch verschlechternden Abänderung durch Betriebsvereinbarung unterliegt, wenn er in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist und einen kollektiven Bezug hat (sog. „Betriebsvereinbarungsoffenheit“) (Rn. 21).
3. Dies gilt jedoch nicht für Arbeitsverträge, die mit einem kirchlichen Träger geschlossen wurden, weil das Betriebsverfassungsgesetz gemäß § 118 Abs. 2 BetrVG keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen findet.

Im kirchlichen Arbeitsverhältnis gelten vielmehr typischerweise die Regelungen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts einschließlich der auf dessen Grundlage geschlossenen Dienstvereinbarungen. Vorbehaltlich anderer vertraglicher Absprachen kann der Inhalt eines kirchlichen Arbeitsvertrags nur durch rechtmäßige kirchliche Dienstvereinbarungen geändert werden (Rn. 22). Hinweis: Das BAG festigt seine Rechtsprechung zur Bindung eines nicht kirchlichen Betriebswerbers an kirchliche Regelwerke. Bei einem Betriebsübergang auf einen weltlichen Arbeitgeber muss diese Rechtsprechung beachtet werden. Betriebsvereinbarungen können nicht genutzt werden, um kirchliches Arbeitsrecht abzuändern. Allerdings deutet der 6. Senat an, dass vertragliche Absprachen über eine „Betriebsvereinbarungsoffenheit“ denkbar sind.

## Zugang einer Kündigung bei Kenntnis krankheitsbedingter Abwesenheit?

LAG Schleswig-Holstein, 1. April 2019 – 1 Ta 29/19  
Leitsatz: Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch Einwurf in den Hausbriefkasten des Arbeitnehmers geht regelmäßig auch dann mit dem Einwurf in den Hausbriefkasten zu, wenn der Arbeitgeber weiß, dass sich der Arbeitnehmer krankheitsbedingt länger nicht zuhause aufhält. Hinweis: Das Bundesarbeitsgericht stellt nicht auf die individuellen Verhältnisse des Empfängers bei der Frage, ob eine Kündigungsschreiben zugeht, ab. Den Empfänger trifft allein die Pflicht, die nötigen Vorkehrungen für eine tatsächliche Kenntnisnahme zu treffen. Dies gilt auch, wenn er durch Krankheit an der Kenntnisnahme gehindert ist. Allerdings können die Arbeitsvertragsparteien sich auf eine andere Zugangsmöglichkeit einvernehmlich verständigen (vgl. dazu auch BAG v. 25. April 2018 – 2 AZR 493/17).

## Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung bei der Umsetzung eines Arbeitnehmers zu beteiligen, bevor über dessen Gleichstellungsantrag entschieden worden ist. Die Beteiligungspflicht bei Umsetzungen besteht laut Bundesarbeitsgericht (BAG) nicht, wenn die Umsetzung einen behinderten Arbeitnehmer betrifft, der einen Antrag auf Gleichstellung gestellt hat, über den jedoch zum Zeitpunkt der Umsetzung noch nicht entschieden ist. Die Gleichstellung erfolgt erst durch die konstitutiv wirkende Feststellung der Bundesagentur für Arbeit. Erst ab diesem Zeitpunkt besteht das Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung gem. § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.  
Quelle: Pressemitteilung Nr. 4 des BAG vom 22.01.2020

## Kirchliches Arbeitsgericht für die Diözese Aachen

Die Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichts (Erste Instanz) für die Diözese Aachen hat eine neue Adresse (siehe Kirchlicher Anzeiger für die Diözese Aachen vom 1. Februar 2020, Nr. 29).

Sie lautet:

Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichts 1. Instanz  
c/o Bistum Aachen, Klosterplatz 6, 52062 Aachen

Tel. 0241-45 25 07, Fax 0241-47 03 06 17

E-Mail: [kirchliches.arbeitsgericht@bistum-aachen.de](mailto:kirchliches.arbeitsgericht@bistum-aachen.de)

Mitarbeitervertretungen, die das Kirchliche Arbeitsgericht in einer Rechtsstreitigkeit aus dem Mitarbeitervertretungsrecht anrufen wollen, werden gebeten, die neue Adresse zu verwenden.