

Dienststellenleiters zu beantragen (VG München v. 2.12.2014 – M 20 P 13.5311, BeckRS 2015, 44090).

III. Klagemöglichkeiten der Personalratsmitglieder

Eine **Benachteiligung** im Sinne des (rheinland-pfälzischen) LPersVG liegt vor, wenn Personen, die Aufgaben und Befugnisse nach dem LPersVG wahrnehmen, gegenüber vergleichbaren Bediensteten ohne Personalratsamt schlechter behandelt werden. Verboten ist eine solche Schlechterstellung, wenn sie ursächlich im Zusammenhang mit der Wahrnehmung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben und Befugnisse steht und aus sachlichen Gründen erfolgt. Das insoweit angerufene OVG Koblenz betont, dass das **objektive Vorliegen** einer Benachteiligung wegen der Aufgabenwahrneh-

mung genüge; auf eine **Benachteiligungsabsicht** komme es nicht an (OVG Koblenz v. 11.6.2018 – 5 A 11924/17, BeckRS 2018, 11942 – unter Bezugnahme auf BVerwG v. 1.2.2010 – 6 PB 36.09, BeckRS 2010, 46646).

Wenn mehrere Personalratsmitglieder vom Personalrat freigestellt werden, kann die **Personalratsvorsitzende** im Hinblick auf die Verteilung der Personalratssitze auf verschiedene Gruppierungen die einzelnen Freistellungen nicht beanstanden und ein entsprechendes Beschlussverfahren in die Wege leiten. Ein derartiges Beschlussverfahren ist insoweit unzulässig. Eine Antragsbefugnis ergibt sich weder aus einer Kontrollfunktion als Vorsitzende noch aus der bloßen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Liste (VG Darmstadt v. 23.1.2018 – 23 K 1768/16.DA.PV, BeckRS 2018, 5475). ■

Ausgewählte Probleme beim Betriebsübergang im öffentlichen Dienst

RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak, Wiss. Mit. Marie Jürgen, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg

Aufgrund der allgemein knappen Finanzmittel der öffentlichen Hand sowie der unmittelbaren Konkurrenzsituation zu privaten Unternehmen, kommt es immer wieder zu Ausgliederungen, Fusionen, Fremdvergaben von Aufgaben und auch dem Verkauf öffentlicher Einrichtungen. Ist damit ein Übergang auf einen neuen Rechtsträger verbunden, liegt damit regelmäßig ein Betriebs(teil)übergang vor. Der TVöD und TV-L enthalten keine Spezialregelungen zum Betriebsübergang. Zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer sind daher bei einem Betriebsübergang die Vorgaben des § 613 a BGB iVm der europäischen Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG zu beachten. Allerdings finden diese Vorschriften keine bzw. keine uneingeschränkte Anwendung, wenn der Übergang der Arbeitsverhältnisse auf einer gesetzlichen Regelung beruht. Das BAG hält den gesetzlich angeordneten Wechsel des Arbeitgebers im Bereich des öffentlichen Dienstes, der dem Arbeitnehmer keine Widerspruchsmöglichkeit einräumt, für verfassungswidrig und hat bereits 2013 zu dieser Frage das BVerfG angerufen. Dieser Beitrag setzt sich zum einen mit der nunmehr in diesem Jahr getroffenen Entscheidung des BVerfG sowie zum anderen mit der Weitergeltung tarifvertraglicher Regelungen auseinander.

I. Grundsätzliches zum Betriebsübergang

Ein Betriebsübergang liegt immer dann vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende **wirtschaftliche Einheit** rechtsgeschäftlich übernimmt und unter **Wahrung ihrer Identität** fortführt (BAG v. 22.5.2014 – 8 AZR 1069/12, BeckRS 2014, 71512; EuGH v. 6.3.2014 – C-458/12, BeckRS 2014, 80502). Ob dies der Fall ist, ist anhand einer Gesamtbetrachtung verschiedener Indizien zu ermitteln („Sieben-Punkte-Prüfung“, BAG v. 25.8.2016 – 8 AZR 53/15, BeckRS 2016, 104909).

Findet ein Betriebsübergang statt, tritt nach § 613 a I 1 BGB der Erwerber in alle Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Die Arbeitnehmer erhalten also einen neuen Arbeitgeber, der unter den Voraussetzungen des § 613 a I 2 BGB – jedenfalls zunächst – weiterhin an die individual- und kollektivrechtlichen Regelungen gebunden ist. § 613 a IV 1 BGB verbietet es außerdem sowohl dem neuen, als auch dem bisherigen Arbeitgeber, aus Anlass des Betriebsübergangs Kündigungen auszusprechen. Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten jedoch nach § 613 a VI BGB das Recht dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses zu **widersprechen**. Es besteht dann weiter mit dem bisherigen Arbeitgeber, dem aber vorbehaltlich einer ordnungsmäßigen Sozialauswahl regelmäßig ein Kündigungsrecht aus betrieblichen Gründen zur Seite stehen dürfte.

II. Besonderheiten im öffentlichen Dienst

Auch im öffentlichen Dienst kann es unter den genannten Voraussetzungen zu einem Betriebsübergang iSd § 613 a BGB kommen. Der allgemeine arbeitsrechtliche Betriebsbegriff und der personalvertretungsrechtliche Dienststellenbegriff sind in dem Zusammenhang gleich zu verstehen, sodass § 613 a BGB auch hier grundsätzlich anwendbar ist (BAG v. 18.1.1990 – 6 AZR 386/89, BeckRS 9998, 148498).

Praxistipp: Dies findet jedoch seine Grenze, wenn solche Tätigkeiten übertragen werden, die in Ausübung hoheitlicher Befugnisse erbracht werden. In dem Fall ist ein Betriebsübergang iSd § 613 a BGB ausgeschlossen (BAG v. 22.5.2014 – 8 AZR 1069/12, BeckRS 2014, 71512).

Eine weitere Voraussetzung für die Anwendbarkeit des § 613 a BGB ist außerdem, dass der Betrieb (die Dienststelle) **rechtsgeschäftlich** übergeht. Im öffentlichen Dienst erfolgen Ausgliederungen bzw. Outsourcingmaßnahmen oder Umstrukturierungen allerdings häufig aufgrund eines **Hoheitsakts**, zB eines eigens hierfür erlassenen Gesetzes. Gleichwohl der Begriff des Rechtsgeschäfts im Rahmen des § 613 a BGB weit zu verstehen ist und jedenfalls nicht zwingend eine vertragliche Beziehung vorliegen muss, geht das BAG davon aus, dass der Übergang kraft Hoheitsakt **nicht erfasst** sein kann (BAG v. 2.3.2006 – 8 AZR 124/05, BeckRS 2006, 41925). Ordnet somit ein Gesetz den Übergang an, kann § 613 a BGB unabhängig davon, ob eine wirtschaftliche Einheit identitätswahrend übertragen wird, nicht angewendet werden. Dass die betreffenden Arbeitsverhältnisse dennoch übergeleitet werden, ist in diesen Fällen regelmäßig Teil des umstrukturierenden Gesetzes.

III. Betriebsübergang und Privatisierung

1. Grundsätzliches

Geht es um die Umstrukturierung öffentlicher Unternehmen, ist das wenigstens mittelbare Ziel häufig die Privatisierung der betreffenden Einheit. Regelmäßig werden sich dadurch eine größere Effizienz und beträchtliche Investitionen erhofft, die die öffentliche Hand nicht erbringen kann.

Ein Privatisierungsprozess beginnt in der Regel mit einer bloß **formellen Privatisierung**. Eine solche kann zB durch Outsourcing nach § 123 III UmwG (ggf. als „Ausgründung“) oder auch durch Formwandel nach den §§ 190 ff. UmwG erfolgen. In diesen Fällen ist § 613 a BGB regelmäßig schon deshalb nicht anzuwenden, weil kein Wechsel des Rechtsträgers erfolgt.

§ 324 UmwG normiert aber, dass bei einer **Spaltung** jedenfalls die Absätze 1 sowie 4 bis 6 des § 613 a BGB unberührt bleiben.

Im Anschluss an den zunächst bloßen Formwandel zu einer (Kapital-)Gesellschaft des Privatrechts hin, können dann die Anteile an einen privaten Träger veräußert werden, sodass insoweit auch eine **materielle Privatisierung** stattfindet. Ein Wechsel des Rechtsträgers liegt dann zwar vor, regelmäßig erfolgt ein solcher Vorgang jedoch aufgrund eines Gesetzes, sodass mangels eines Übergangs „**durch Rechtsgeschäft**“ § 613 a BGB keine Anwendung findet.

2. Erfordernis eines Widerspruchsrechts gegen den Übergang

a) Verlust des öffentlichen Arbeitgebers

Ein solcher Fall stellte sich auch bei der Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg aufgrund des dazu erlassenen „**UK-Gesetzes**“. Zu seiner Umsetzung waren die Universitätskliniken Gießen und Marburg zunächst zusammengelegt und anschließend in eine GmbH umgewandelt worden. Gemäß § 3 I UK-Gesetz war das neu errichtete Universitätsklinikum Gießen und Marburg in sämtliche Rechte, Pflichten und

Zuständigkeiten der übertragenden Kliniken eingetrennt, wodurch die Arbeitsverhältnisse auch in die GmbH übergeleitet wurden. Diese wurde schließlich vom Land zu 95 % an einen privaten Erwerber veräußert, der damit zum neuen Arbeitgeber der ehemaligen Angestellten der Unikliniken wurde. § 613 a BGB und insbesondere sein Absatz 6 Satz 1 war infolge des **Übergangs kraft Hoheitsakt** nicht anzuwenden und auch das UK-Gesetz sah ein eigenes **Widerspruchs- oder Rückkehrrecht** nicht vor. Gegen den somit nicht einseitig abwendbaren Übergang ihres Arbeitsverhältnisses zog eine Arbeitnehmerin bis vor das BVerfG, nachdem das BAG den Übergang eines Arbeitsverhältnisses auch ohne Widerspruchsrecht noch für verfassungsgemäß gehalten hatte.

Dem erteilte das BVerfG eine Absage (BVerfG v. 25.1.2011 – 1 BvR 1741/09, BeckRS 2011, 47342). An das Gesetz, kraft dessen der Übergang des Arbeitsverhältnisses erfolgt, sind demnach besondere Anforderungen zu stellen. Die Arbeitnehmer müssen insoweit die Möglichkeit erhalten, den Verlust des von ihnen gewählten öffentlichen Arbeitgebers zu verhindern.

Aufgrund dessen hat das BVerfG einen **Eingriff in die nach Art. 12 I GG garantierte Berufsfreiheit** der betroffenen Arbeitnehmer bejaht, der jedenfalls dann nicht gerechtfertigt werden kann, wenn mit dem Übergang eine **Privatisierung** einhergeht oder der Übergang zwar zunächst noch innerhalb des öffentlichen Dienstes erfolgt, dies jedoch von vorneherein nur als Zwischenschritt zu einer anschließenden „echten“ Privatisierung geplant ist, bei der der Arbeitnehmer gänzlich aus dem öffentlichen Dienst ausscheidet. Ob es insoweit bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber bleibt, oder aber dem Arbeitnehmer fortan ein rein privatwirtschaftliches Unternehmen gegenüber steht, sei für ihn von erheblicher Bedeutung und die Wahl des (öffentlichen) Arbeitgebers daher von **der Freiheit der Berufswahl** umfasst.

b) Verbleib im öffentlichen Dienst

Es stellt sich aber die Frage, ob ein Verstoß gegen Art. 12 I GG auch dann vorliegt, wenn der betroffene Arbeitnehmer nach der Überleitung seines Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst verbleibt. Diese Frage hatte das BAG mit Beschluss vom 26.9.2013 (8 AZR 775/12, BeckRS 2013, 73861) dem BVerfG zur Entscheidung vorgelegt. In dem Verfahren hatte eine Arbeitnehmerin gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Bundesagentur für Arbeit auf einen kommunalen Träger aufgrund des § 6 c I 1 SGB II geklagt. Das BVerfG jedoch erachtete die Frage für den konkreten Rechtsstreit als nicht entscheidungserheblich und wies die Vorlage mit Beschluss vom 21.3.2018 (1 BvL 1/14, BeckRS 2018, 5391) als **unzulässig** zurück. Es könne und müsse stattdessen zunächst durch Auslegung ermittelt werden, ob die Klägerin überhaupt unter den Anwendungsbereich der streitgegenständlichen Norm falle.

Damit fehlt es weiterhin an einer höchstrichterlichen Entscheidung der vorgenannten praxisrelevanten Frage.

Jedoch lässt sich bereits dem Beschluss des BVerfG vom 25.1.2011 (1 BvR 1741/09, BeckRS 2011, 47342) die Auffassung entnehmen, dass **bei Verbleib** des Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst ein **Widerspruchsrecht entbehrlich** ist. Denn das BVerfG hatte den Eingriff in die freie Arbeitsplatzwahl vor allem mit dem unfreiwilligen Verlust des öffentlichen Arbeitgebers begründet. Eine solche Sichtweise ist auch angezeigt, denn die Belastung, die nun noch mit dem Arbeitgeberwechsel einhergeht, ist im Verhältnis deutlich geringer. Insbesondere bleiben dem betroffenen Arbeitnehmer die Vorteile, die er sich durch die Wahl eines öffentlichen Arbeitgebers erhofft hatte, regelmäßig erhalten. Dazu gehört auch, dass die kollektivrechtlichen Regelungen, die sein Arbeitsverhältnis bis zum Übergang prägten, überwiegend ihre Geltung erhalten dürften.

IV. Auswirkungen auf kollektivrechtliche Regelungen

1. Weitergeltung normativ wirkender Tarifverträge

Liegen sämtliche Voraussetzungen eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB vor, stellt sich die Frage nach dem Schicksal der kollektivrechtlichen Regelungen, die vor dem Übergang auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden waren. Hierbei ist genau zu differenzieren.

Werden die Rechte und Pflichten beim neuen Inhaber durch einen anderen Tarifvertrag geregelt, an den sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber **kongruent** normativ gebunden sind, wird der „Veräußerer-TV“ gemäß § 613 a I 3 BGB **abgelöst**.

Praxistipp: Dies gilt auch dann, wenn der „Erwerber-TV“ erst nach dem Betriebsübergang im Arbeitsverhältnis normative Geltung erlangt.

Ist der Erwerber nicht tarifgebunden, werden die tarifvertraglichen Regelungen, die im Zeitpunkt des Übergangs **normativ** oder zumindest im Nachwirkungszeitraum gegolten haben (§§ 3, 4 TVG), gemäß § 613 a I 2 BGB in das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber **transformiert**. Jedoch wirken sie fortan nur noch **statisch**, da sie in der Fassung zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden, die im Zeitpunkt des Übergangs wirksam war.

2. Weitergeltung dynamischer Bezugnahme Klauseln

Das Schicksal kleiner und großer dynamischer Bezugnahme Klauseln, die eine bloß **schuldrechtliche** Wirkung der benannten Tarifverträge herbeiführen, ergibt sich aus § 613 a I 1 BGB. Auch in die aus der Bezugnahme Klausel resultierenden Rechte und Pflichten tritt der Arbeitgeber insoweit ein.

a) Große dynamische Bezugnahme Klauseln

Beispiel: Auf das Arbeitsverhältnis finden die im Betrieb jeweils einschlägigen Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Enthält der Arbeitsvertrag eine solche Klausel und gilt beim Erwerber ein anderer Tarifvertrag, so vollzieht die Klausel den Wechsel nach. Dagegen kann der „Ver-

äußerer-TV“ im übergegangenen Arbeitsverhältnis keine Anwendung mehr finden, da ja gerade die im jeweiligen Betrieb (bzw. in der Dienststelle) geltenden Tarifverträge Anwendung finden sollen.

b) Kleine dynamische Bezugnahme Klauseln

Beispiel: Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag der XY-Branche in seiner jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Kleine dynamische Bezugnahme Klauseln dagegen bewirken die unveränderte Geltung des durch sie benannten Tarifvertrags. Umstritten war jedoch lange Zeit, ob diese Weitergeltung auch dynamisch sein kann, ob also Veränderungen und Ablösungen des im Zeitpunkt des Übergangs geltenden Tarifvertrags weiter nachvollzogen werden. Vor allem aus Sicht des neuen Arbeitgebers, der keinem Arbeitgeberverband angehört, erscheint dies unbillig, da sich stetig die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses und insbesondere das von ihm zu zahlende Gehalt ändern können, ohne dass er darauf Einfluss nehmen könnte. Aus diesem Grund wurde die Rechtsprechung des BAG, nach der kleine Bezugnahme Klauseln auch nach einem Betriebsübergang „**ewig weiterdynamisieren**“, vielfach kritisiert. Nicht zuletzt durch die Entscheidungen „Werhof“ (EuGH, NZA 2006, 376) und „Alemo Herron“ (EuGH, NZA 2013, 835) des EuGH wurden insbesondere Zweifel an der Vereinbarkeit mit der Betriebsübergangsrichtlinie RL 2001/23/EG größer, sodass das BAG die Frage dem EuGH vorlegte (BAG v. 17.6.2015 – 4 AZR 61/14, BeckRS 2016, 65925). Dieser hatte konkret zu entscheiden, „ob Art. 3 der RL 2001/23/EG iVm Art. 16 GRCh dahin auszulegen ist, dass sich im Fall eines Betriebsübergangs die Fortgeltung der sich für den Veräußerer aus einem Arbeitsvertrag ergebenden Rechte und Pflichten auf die zwischen dem Veräußerer und dem Arbeitnehmer privatautonom vereinbarte Klausel erstreckt (...), sofern das nationale Recht sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten für den Erwerber vorsieht“. Das BAG hat mit diesem Vorabentscheidungsersuchen seine bisherige Rechtsprechung auf den Prüfstand gestellt.

Der EuGH hält entgegen dem Votum des Generalanwalts die dynamische Bindung des Erwerbers unter bestimmten Voraussetzungen für zulässig und modifiziert insoweit seine Rechtsprechung in der Alemo-Herron-Entscheidung (EuGH v. 27.4.2017, C – 680/15, BeckRS 2017, 108049 „Asklepios“). Der EuGH geht zwar weiterhin davon aus, dass im Falle einer dynamischen Vertragsklausel der Erwerber in der Lage sein muss, auch nach dem Betriebsübergang Anpassungen der ihn bindenden Arbeitsvertragsbedingungen vornehmen zu können. Da das BAG in dem Vorabentscheidungsersuchen aber betont hatte, dass dem Erwerber sowohl einvernehmliche (Änderungsvereinbarung) als auch einseitige (Änderungskündigung) Möglichkeiten zur Verfügung stünden, die Arbeitsbedingungen nach dem Betriebsübergang anzupassen, sah der EuGH diese Bedingung als erfüllt an und bestätigte damit die Rechtsprechung des BAG.

Dementsprechend geht das BAG (weiterhin) davon aus, dass eine dynamische Bezugnahme Klausel ihre Dynamik im Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber nicht allein aufgrund des Betriebsübergangs verliert (BAG v. 30.8.2017 – 4 AZR 95/14, BeckRS 2017, 125232). Dies gilt auch dann, wenn der Erwerber nicht Mitglied des den Tarifvertrag abschließenden Arbeitgeberverbands ist und damit auf den Tarifvertrag selbst unmittelbar keinen Einfluss hat. Diese „Ewigkeitsbindung“ kann nach Auffassung des BAG und des EuGH durch die Änderungsmöglichkeiten des Erwerbers nach nationalem Recht durchbrochen werden. Führt man sich vor Augen, dass eine einvernehmliche Vertragsanpassung nur mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers möglich ist und für eine Änderungskündigung ausgesprochen strenge Anforderungen gelten (vgl. dazu BAG v. 20.10.2017 – 2 AZR 783/16, BeckRS 2017, 142814), ist allerdings nicht erkennbar, wie der Erwerber de facto die Dynamik aufhalten kann.

Praxistipp: *Der Erwerber unterliegt nicht der „Ewigkeitsbindung“, wenn die Klausel entsprechend formuliert wurde. Soll zB nur die Gleichstellung aller Arbeitnehmer eines Betriebs herbeigeführt werden, so muss dies ausdrücklich erwähnt werden. Macht ein tarifgebundener Arbeitgeber in einer von ihm formulierten Bezugnahme Klausel die Anwendbarkeit tariflicher Bestimmungen ausdrücklich davon abhängig, dass diese für ihn „verbindlich“ sind, bringt er damit in der Regel mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck, dass mit der Klausel nur die Gleichstellung nicht tarifgebundener Arbeitnehmer mit Gewerkschaftsmitgliedern bezweckt wird.*

3. Weitergeltung kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien

Für das kirchliche Arbeitsrecht macht das BAG keine Ausnahme. Im Sinne der Privatautonomie entschied das BAG im Anschluss an die EuGH-Entscheidung (EuGH v. 27.4.2017 – C-680/15, BeckRS 2017, 108049 „Asklepios“) auch für den Fall, dass die mit einem kirchlichen Arbeitgeber geschlossenen Arbeits-

verhältnisse auf einen weltlichen Erwerber übergehen. Hatten der Arbeitnehmer und der kirchliche Arbeitgeber die dynamische Inbezugnahme kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) vereinbart, so behalten diese ihre Wirkung und erfahren insbesondere keine statische Transformation nach § 613 a I 2 BGB (BAG v. 23.11.2017 – 6 AZR 683/16, BeckRS 2017, 139695). Die Bezugnahme steht weder unter der auflösenden Bedingung der Kirchenzugehörigkeit der Arbeitgeberseite, noch liegt ein Verstoß gegen Unionsrecht vor. Änderungen der AVR, wie zB Entgelterhöhungen müssen übernommen werden. Die dynamische Geltung der AVR hängt nicht davon ab, ob der Arbeitgeber ein kirchlicher ist.

Praxistipp: *Der weltliche Erwerber könnte sich gegebenenfalls im Rahmen einer Änderungskündigung auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage berufen. Die Erfolgsaussichten in einem solchen Fall dürften allerdings nur gering sein, auch wenn das BAG dies im Ergebnis offengelassen hat.*

V. Fazit

Die Rechtsprechung zum Betriebsübergangsrecht ist weiterhin im Fluss. Dies gilt auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes. Leider hat das BVerfG die Vorlagefrage des BAG zur Verfassungsmäßigkeit von § 6 c I 1 SGB II inhaltlich nicht entschieden, da der Vorlagebeschluss des BAG aus Sicht des BVerfG nicht die Begründungserfordernisse aus Art. 100 I 1 GG, § 80 II 1 BVerfGG erfüllt hat. Das BAG habe nicht hinreichend nachvollziehbar ausgeführt, dass die vorgelegte Norm im Ausgangsverfahren entscheidungserheblich war. Die Frage, ob den Arbeitnehmern ein Widerspruchsrecht oder ein Rückkehrrecht auch bei einem gesetzlich angeordneten Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb des öffentlichen Dienstes zusteht, bleibt damit weiterhin höchstrichterlich ungeklärt. Im Hinblick auf die Bezugnahme Klauseln kann festgehalten werden, dass es dem Arbeitgeber jedenfalls frei steht, die Klausel, die nur auf die Gleichstellung der Arbeitnehmer im Betrieb gerichtet sein soll, eindeutig zu formulieren. ■

Blick ins Kirchenarbeitsrecht: Aktuelle Rechtsprechung des BAG

RA, FAArbR Dr. Christian von Tiling, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg

In den vergangenen Monaten haben die EuGH-Verfahren zur Kündigung wegen Loyalitätspflichtverletzung und zur Bewerberauswahl nach dem Kriterium der Religionszugehörigkeit (EuGH v. 17.4.2018 – C-414/16, BeckRS 2018, 5386; Löser, öAT 2018, 121) die Diskussionen unter den kirchenarbeitsrechtlichen Praktikern beherrscht. Im Folgenden soll die Aufmerksamkeit auf aktuelle praxisrelevante Entscheidungen der nationalen Gerichte, namentlich des BAG, gerichtet werden.

I. BAG vom 24.5.2018: Unterschreitung des kirchlichen Vergütungsniveaus

Das BAG hatte am 24.5.2018 – soweit ersichtlich – erstmals über ein Phänomen zu entscheiden, das in ganz unterschiedlichen Ausprägungen beobachtet werden kann: Ein kirchlicher Arbeitgeber, der kirchenrechtlich zur vollständigen Anwendung der Regelungen des Dritten Weges oder kirchlicher Tarifverträge verpflichtet ist,