

DiAG - Info

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Abteilung „B“ in der Diözese Regensburg

Themen in diesem Info:

- **Außerordentliche BAG-MAV-Mitgliederversammlung in Fulda am 20.05. und 21.05.2019**
- **Sanierungsmaßnahmen der Caritas Pensionskasse, Kürzungen von Leistungen**

Außerordentliche BAG-MAV-Mitgliederversammlung in Fulda am 20.05. und 21.05.2019

Zentrales Thema der Versammlung war die Weiterentwicklung des Kirchlichen Arbeitsrechts nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in der Sache Egenberger und im Chefarztfall.

Die Urteile haben das bisherige Selbstverständnis der Kirche in Frage gestellt. Beide Kirchen gingen bisher davon aus, dass sie die Anforderungen an die Konfession und die Loyalität nach ihren Vorstellungen festlegen können. Der EUGH hat unter Auslegung des § 9 AGG die bisherige Praxis hinterfragt und in beiden Fällen klare Vorgaben gesetzt. Es ist nicht mehr uneingeschränkt möglich unter Anwendung von § 9 Abs. 1 AGG eine Religionszugehörigkeit vorauszusetzen und nach § 9 Abs. 2 AGG Loyalität, auch im privaten Leben einzufordern.

Es darf nicht mehr unterschiedslos bei allen Tätigkeiten eine Kirchenzugehörigkeit verlangt werden. Gleiches gilt für die sogenannten Loyalitätsobliegenheiten, auch hier verlangt der EUGH eine Differenzierung, je nach Stelle. Das EUGH verlangt, dass geprüft wird, ob die Kirchenzugehörigkeit bzw. die Loyalitätsanforderungen für die konkrete Stelle, nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft bzw. Einrichtung darstellt.

Damit muss eine Prüfung erfolgen welche Anforderungen die konkrete Tätigkeit an die Kirchenzugehörigkeit und an die Loyalitätsanforderungen stellt. Die Anforderungen, die im Ergebnis dieser Prüfung gestellt werden, können

von den Gerichten im Klagefall überprüft werden. Dr. Peter Beer, der Generalvikar von München-Freising und Vorsitzender der Arbeitsgruppe zur Grundordnung, erläuterte in der Versammlung seine Vorstellungen von den Veränderungen hin zu einem neuen kirchlichen Arbeitsrecht. Die Einrichtungen müssen sich intensiv mit dem Ethos, mit dem christlich - religiösen Profil der Einrichtung auseinandersetzen. Worin liegt der Unterschied unseres Krankenhauses im Verhältnis zum Krankenhaus des privaten oder öffentlichen Trägers? Im nächsten Schritt gilt es zu definieren welche Anforderungen an die unterschiedlichen Berufsgruppen gestellt werden sollen. Sowohl die Definition des Profils, wie auch die Anforderungen an die Berufsgruppen können nur gemeinsam zwischen Dienstgebern und Mitarbeiter/-innen erfolgen.

Die Einrichtungen müssen das christliche Profil erkennbar verwirklichen, nach innen und nach außen. Die Mitarbeiter/-innen sollen sich mit der Einrichtung identifizieren und die Ausrichtung umsetzen. Die persönlichen Verhältnisse wären nicht mehr entscheidend, außer für einige wenige Berufsgruppen, wie z. B. pastorale Mitarbeiter/-innen. Der GV stellt hohe Anforderungen an die Einrichtungen im Dritten Weg. Bisher wird der Dritte Weg häufig als Einbahnstraße gesehen, an die Mitarbeiter/-innen werden besondere Anforderungen durch die Loyalitätsobliegenheiten gestellt, eine Gegenleistung durch die Dienstgeber gibt es nicht. Das muss sich ändern, der Dritte Weg muss durch die Beteiligung der Mitarbeiter/-innen vorbildlich werden. Die Beschäftigten müssen auf allen Ebenen beteiligt werden, er plädierte auch eindeutig für eine paritätische Kommission zur Novellierung der MAVO.

Verstöße der Dienstgeber gegen die MAVO oder die Arbeitsvertragsordnungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen darf es nicht geben. Die Dienstgeber müssen die MAVO einhalten und gute Bedingungen

für die MAVen schaffen.

Der Vortrag wurde von der Versammlung begrüßt und die Unterstützung der BAG-MAV wurde zugesagt. Etwas Begleitmusik zur richtigen Zeit könne nicht schaden, so der GV zur Frage der Unterstützung durch die Beschäftigten. Die Arbeitsgruppe will bis Ende des Jahres oder bis Anfang nächsten Jahres einen Entwurf für eine neue Grundordnung vorlegen. Die Entscheidung über die Zukunft des Dritten Weges und der neuen Grundordnung liegt dann bei den Bischöfen. Eine Prognose ist eher schwierig, zu unterschiedlich sind die Positionen der Bischöfe. Aber auch den konservativsten unter ihnen müsste klar sein, dass ein weiter so den Dritten Weg langfristig in große Bedrängnis bringen wird.

Im Anschluss beschäftigten sich die Teilnehmer/-innen der Versammlung mit dem Referat und der anschließenden Diskussion. Die Vorstellungen von GV Dr. Beer wurden in allen Arbeitsgruppen begrüßt, ergänzend wurden noch weitere Aspekte aus Sicht der DiAGen erarbeitet. Der BAG-Vorstand wurde beauftragt unsere Vorstellungen zu sammeln und mit in die Arbeitsgruppe einzubringen. Zum geeigneten Zeitpunkt sollen durch die BAG, und ergänzend durch die DiAGen, Briefe an die Bischöfe gesendet werden, mit der Aufforderung eine neue zukunftsweisende Grundordnung in Kraft zu setzen.

Sanierungsmaßnahmen der Caritas Pensionskasse, Kürzungen von Leistungen

Bereits seit längerem kämpft die Pensionskasse der Caritas mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Die Kasse steht seit 2018 unter Beobachtung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BAFIN), nachdem im Jahr 2017 ein hoher bilanzieller Verlust ausgewiesen wurde. Ein erstes Sanierungskonzept im April 2018 wurde als unzureichend abgelehnt. Der Kasse wurde das Neugeschäft un-

tersagt, d. h. sie darf keine neuen Versicherten aufnehmen.

Ein neuer Sanierungsplan sieht jetzt auch Kürzungen für die Versicherten vor. Für Rentner hat diese Kürzung ab dem 1. Januar 2020 unmittelbare Auswirkungen auf ihre Rente, bei Anwärtern wird die Rentenanwartschaft rückwirkend zum 1. Januar 2018 reduziert. Allerdings ist nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG (Betriebsrentengesetz) der Arbeitgeber verpflichtet die Kürzungen auszugleichen.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Einstandspflicht des Arbeitgebers vom 9. Juni 2012 (3 AZR 408/10) hat der Arbeitgeber aus dem arbeitsvertraglichen Grundverhältnis für eine Leistungskürzung einzustehen, wenn er dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugestanden hat, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden sollen, und die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch gemacht hat, Fehlbeträge durch Herabsetzung der Leistungen auszugleichen. Diese Verpflichtung erfolgt aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG (Betriebsrentengesetz), wonach der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistung auch dann einzustehen hat, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn, sondern über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG angeführten externen Versorgungsträger erfolgt. (Eder in Beyer, Papenheim, Kommentar zum Arbeitsrecht der Caritas, RZ 6 zu Vorbemerkungen zu Anlage 8 der AVR).

Der DG ist also verpflichtet die Leistungskürzungen auszugleichen. Die Mitarbeitervertretungen in den betroffenen Einrichtungen sollen den Dienstgeber auf seine Verpflichtung hinweisen, die Kürzungen auszugleichen.

In Bayern sind nur wenige Beschäftigte bei der Pensionskasse versichert, der überwiegende Teil der Mitarbeiter/-innen sind bei der Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden versichert.

Diese Kasse verfügt über einen hohen Kapitalstock und ist auch in absehbarer Zeit noch in der Lage ohne Leistungskürzungen auszukommen. Trotz der zunehmenden Probleme der Kassen durch die anhaltende Niedrigzinspolitik, die immer mehr Probleme bei vielen Kassen verursacht, ist die ZVK der Bayerischen Gemeinden gut aufgestellt.