

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 2. März 2012 für den Geltungsbereich der AVR-Bayern

Für den Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien Bayern (AVR-Bayern) hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern am 2. März 2012 verschiedene Änderungen und Ergänzungen der AVR-Bayern beschlossen.

Diese Änderungen und Ergänzungen beziehen sich

- auf § 16 Absatz 8 AVR-Bayern (geteilter Dienst als Schichtarbeit)
- § 28 Absatz 5 Unterabsatz 3 AVR-Bayern (Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowie Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen aufgrund krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit)
- die Anlage 20 zu den AVR-Bayern (Arbeitsbedingungen für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen an Bildschirmarbeitsplätzen), die gestrichen wird.

Diese Änderungen und Ergänzungen der AVR-Bayern sind in der 11. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung und Ergänzung der AVR-Bayern zusammengefasst. Sie hat folgenden Wortlaut:

11. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung und Ergänzung der AVR-Bayern

§ 1

Die AVR-Bayern werden wie folgt geändert:

1. In § 16 Absatz 5 wird der folgende neue Satz 4 eingefügt:

"Der geteilte Dienst als spezielle Form der Schichtarbeit soll nur geleistet werden, wenn dies aufgrund der Eigenart der betrieblichen Anforderungen notwendig ist."

Die bisherigen Sätze 4 - 6 werden Sätze 5 – 7.

2. In § 28 Absatz 5 Unterabsatz 3 Satz 2 wird der Punkt am Ende durch einen Strichpunkt ersetzt und danach folgender Halbsatz angefügt:

"dieser Urlaubsanspruch erlischt zwölf Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Unterabsatz 1 Satz 3."

3. Die Anlage 20 zu den AVR-Bayern – Arbeitsbedingungen für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen an Bildschirmarbeitsplätzen – wird ersatzlos gestrichen. Es gilt die Bildschirmarbeitsverordnung vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 2

§ 1 Nrn. 1 und 3 dieser Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung zum 1. April 2012, § 1 Nr. 2 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2012 in Kraft.

Erläuterungen:

1. Zu § 1 Nr. 1:

Der geteilte Dienst ist bisher nur im Zusammenhang mit der Schichtarbeit und der Gewährung der Schichtzulage in § 16 Absatz 8 und § 38 AVR-Bayern geregelt. Der geteilte Dienst zählt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Schichtarbeit; das Bundes-

arbeitsgericht sieht es als unschädlich an, wenn längere Arbeitsunterbrechungen zwischen den Schichten vorhanden sind. In der Praxis sind geteilte Dienste insbesondere in Wohnheimen von Behinderten üblich und dienen u.a. der Erhaltung bzw. Neuschaffung von Vollzeit Arbeitsplätzen. Um die Belastungen der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen so gering wie möglich zu halten, sollte die Anordnung von geteiltem Dienst jedoch nur dann erfolgen, wenn die Eigenart der betrieblichen Anforderungen diesen notwendig macht. Der neue Satz 4 von § 16 Absatz 5 AVR-Bayern trägt diesem Anliegen Rechnung.

2. Zu § 1 Nr. 2:

In einem Urteil vom 22. November 2011 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass der Jahresurlaubsanspruch eines langfristig arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers auch zeitlich beschränkt werden darf. Auch ein über mehrere Jahre erkrankter Arbeitnehmer habe kein Recht, Urlaubsansprüche unbegrenzt anzusammeln. Die Dauer des Übertragungszeitraums, nach dessen Ablauf der Urlaubsanspruch erlischt, müsse aber mit dem Erholungszweck des Urlaubs in Einklang stehen und die Dauer des Bezugszeitraums deutlich überschreiten. Die Begrenzung des Übertragungszeitraums auf 15 Monate sei zulässig.

Grundlage der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs war eine tarifvertragliche Norm, die vorsah, dass Urlaubsansprüche nach Ablauf einer bestimmten Frist erlöschen. Der Europäische Gerichtshof urteilte, dass das europäische Urlaubsrecht einer solchen nationalen Regelung nicht entgegensteht.

In einer Entscheidung vom 21. Dezember 2011 übernahm das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg die vom Europäischen Gerichtshof akzeptierte Begrenzung des Übertragungszeitraums von 15 Monaten bei Urlaubsansprüchen von Langzeiterkrankten. § 7 Absatz 3 Satz 2 und 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), wonach der Urlaubsanspruch des vorangegangenen Kalenderjahres, sofern er aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen in das Folgejahr übertragen werden kann, jeweils zum 31. März des Folgejahres verfällt, sei im Lichte der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 22. November 2011 so anzuwenden, dass der Urlaub bei Langzeiterkrankten nicht am 31. März des nächsten, sondern des übernächsten Jahres verfällt, also nach 15 Monaten. Aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 22. November 2011 sei eine Begrenzung des Übertragungszeitraums von 15 Monaten nicht zu beanstanden. Eine weitergehende Abweichung von der nationalen Regelung des § 7 Absatz 3 Satz 2 und 3 BUrlG sei nicht gerechtfertigt.

Nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg gehen Urlaubsansprüche bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit auf der Grundlage einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 7 Absatz 3 Satz 2 und 3 BUrlG also spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres unter. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob sich das Bundesarbeitsgericht der Auffassung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg anschließt. Mit dem von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern neu angefügten Halbsatz in § 28 Absatz 5 Unterabsatz 3 Satz 2 AVR-Bayern wird die Begrenzung der Übertragungsfrist von 16 Monaten bei erkrankungsbedingter Arbeitsunfähigkeit entsprechend der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs deshalb in die AVR-Bayern aufgenommen und damit für den Bereich des Diakonischen Werkes Bayern Rechtssicherheit geschaffen.

3. Zu § 1 Nr. 3:

Die Bildschirmarbeit unterliegt schnelllebigem technischen Veränderungen, verbunden mit unterschiedlichsten Anforderungen an die ausführenden Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen. Sie kann zu einer breit gefächerten Palette von Gesundheitsbeeinträchtigungen, wie z.B. Augenbeschwerden, Kopfschmerzen, Verspannungen und Schmerzen durch Stress- und Zwangshaltungen sowie Verschleiß in Sehnen, Hand und Daumengelenken führen.

Die Arbeit an Bildschirmen unterliegt deshalb besonderen Arbeitsschutzvorschriften, die im Wesentlichen in der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung) zu finden sind. Diese Verordnung trat am 20. Dezember 1996 in Kraft und wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2009 letztmalig geändert. Darüber hinaus gilt im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern die Anlage 20 zu den AVR-Bayern – Arbeitsbedingungen für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen an Bildschirmarbeitsplätzen –.

Bei der Bildschirmarbeitsverordnung handelt es sich um ein staatliches Schutzgesetz, das auch im Bereich des Diakonischen Werkes Bayern Anwendung findet. Ein Vergleich der Bildschirmarbeitsverordnung mit der Anlage 20 zu den AVR-Bayern ergab, dass die Anlage 20 in weiten Teilen der Bildschirmarbeitsverordnung entspricht. Aus diesem Grunde konnte die Anlage 20 aus den AVR-Bayern gestrichen werden. Die Bildschirmarbeitsverordnung ist in dieser ReWiSo-Ausgabe auf Seite 15f abgedruckt (= Bereich Staatliches Arbeitsrecht, Gruppe Gesetzestexte, Beitrag 2).