

1.10. – 30.11.2018

Wahl des Schwerbehindertenvertreters in der Einrichtung

Hier gibt es Informationen:

MAVO § 52

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Newsletter DiAG-MAV vom 29. Juni 2018

<http://www.sbv-wahl.de/de/gesetze.html>

Was macht eine 1-er MAV bei Urlaub oder Krankheit?

Da es sich bei der MAV-Tätigkeit um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt, ist es grundsätzlich erlaubt (aber nicht vorgeschrieben) die MAV-Tätigkeit während des Urlaubs oder während einer Erkrankung auszuführen.

In diesem Fall wäre die in der Urlaubszeit geleistete MAV-Arbeit auf die Dienstzeit anzurechnen.

Eine solche Lösung bietet sich dort an, wo es kein Ersatzmitglied gibt, das bei Verhinderung des MAV-Mitgliedes einspringen kann. Aber nicht jedes MAV-Mitglied ist bereit oder in der Lage, die MAV-Arbeiten auch im Urlaub oder bei Krankheit auszuführen.

So gesehen ist es die Verantwortung der Belegschaft dafür zu sorgen, dass für Zeiten der Verhinderung des MAV-Mitgliedes das Ersatzmitglied die MAV-Aufgaben wahrnehmen kann.

Gibt es kein Ersatzmitglied und steht das MAV-Mitglied außerhalb der Dienstzeiten nicht zur Verfügung, so kann es passieren, dass wichtige Beteiligungen der MAV (z.B. Zustimmung bei Eingruppierung) nicht stattfinden können. Dann sollte mit dem Dienstgeber abgesprochen werden, dass der MAV bestimmte Angelegenheiten (z.B. Eingruppierung) erst nach Beendigung des Urlaubs vorgelegt werden.

INHALT:

Wahl des Schwerbehindertenvertreters

Was macht eine 1-er MAV bei Urlaub oder Krankheit?

Mitgliederversammlung 18./19.09.2018

Die MAVO gilt auch in der Hektik der Schulschließungen Dienstgemeinschaft im Erzbistum Hamburg - da ist noch Luft nach oben

Eine Entgeltordnung für den verfassten kirchlichen Bereich

Mitbestimmung bei Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit

Mitgliederversammlung am 18./19.9.2018

- ◆ **Teilnahmerecord**
- ◆ **KollegInnen aus Ludwiglust verabschiedet**

An der diesjährigen Mitgliederversammlung nahmen 87 KollegInnen aus 48 Einrichtungen teil.

Auch wenn es sich um die bisher teilnehmerstärkste Mitgliederversammlung handelte und der Tagungsraum kaum mehr Personen aufnehmen konnte, besteht vor dem Hintergrund, dass es im Erzbistum insgesamt 110 Mitarbeitervertretungen gibt, aber nur 48 MAVen teilgenommen haben, der Wunsch nach weiterem Wachstum. Schließlich geht es darum, die Arbeit und die Schwerpunkte der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft mitzugestalten, gut informiert zu sein und sich ggf. zu vernetzen.

Themen der diesjährigen Mitgliederversammlung:

- Beteiligung der MAV bei Eingruppierung und Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit.
- Änderungsbedarf an der aktuellen MAVO
- Aktuelle kritische Betrachtung der Verhandlungsergebnisse der Arbeitsrechtlichen Kommission
- Einführung in die neue Entgeltordnung der DVO

Bedauerlicherweise mussten wir die Kollegin Christiane Barten von der Mitarbeitervertretung der Edith-Stein Schule in Ludwiglust (Schule der Bernostiftung) verabschieden. Die Edith Stein-Schule wird zum 1.1.2019 in das Diakoniewerk „Neues Ufer gGmbH“ ausgegliedert.

Auch die Johannes-Prassek-Schule in Lübeck wird zum 1.1.2019 ausgegliedert. Sie geht in den privaten Träger „Kinderwege e. V.“ über.

Tschüss und alles Gute !

Auch wenn es für die MitarbeiterInnen, Kinder und Eltern sicher erfreulich ist, dass der Betrieb der beiden Schulen weitergeht, so bleibt doch der bittere Beigeschmack, dass mit dieser Ausgliederung die MitarbeiterInnen ihr Anstellungsverhältnis bei einem katholischen Träger verlieren und damit aus der Dienstgemeinschaft des Erzbistums ausgeschlossen werden.

In diesem Zusammenhang erinnern wir uns an das Positions- und Forderungspapier der außerordentlichen Mitgliederversammlung im Februar 2018, in dem gefordert wird, dass das Ergebnis des wirtschaftlichen Konsolidierungsprozesses des Erzbistums nicht sein darf, dass MitarbeiterInnen ihr Anstellungsverhältnis bei einem katholischen Dienstgeber verlieren. Leider hat es bisher auf das Positions- und Forderungspapier seitens der Bistumsleitung keine verbindliche Reaktion gegeben.



Die MAVO gilt auch in der Hektik der Schulschließungen

Dienstgemeinschaft im Erzbistum – da ist noch Luft nach oben

Am 5. September d. J. wurden die Klagen von 8 Mitarbeitervertretungen der Hamburger Schulen zum zweiten Mal vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht in Hamburg verhandelt. Nachdem die Entscheidung des Erzbistums veröffentlicht wurde, dass 5-8 katholische Schulen in Hamburg geschlossen werden sollen, hatten die MAVen Klage eingereicht, weil sie an dieser Entscheidung nicht beteiligt wurden.

In einer ersten Verhandlung beim Kirchlichen Arbeitsgericht war angeregt worden, dass das Erzbistum mit den MAVen eine Dienstvereinbarung abschließt, in der den MitarbeiterInnen ein Kündigungsschutz zugesichert wird. Auf eine solche Vereinbarung wollte sich das Erzbistum jedoch nicht einlassen, obwohl öffentlich immer wieder versichert wurde, dass es zu keinen Kündigungen kommen würde.

In der zweiten Verhandlung hat das Arbeitsgericht nun eindeutig entschieden, dass die MAVen im Vorwege hätten beteiligt werden müssen (Anhörung und Mitberatung nach MAVO § 29). Anhörung und Mitberatung bedeutet eben, dass der Dienstgeber vor einer nach MAVO § 29 beabsichtigten Maßnahme die MAV rechtzeitig zu unterrichten und im Fall von Einwendungen seitens der MAV diese Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung zu beraten hat. Erst nach einem solchen Einigungsgespräch kann der Dienstgeber die Maßnahme umsetzen. (vgl. Eichstätter Kommentar § 29, RZ4).

Eine Revision beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof in Bonn wurde seitens des Arbeitsgerichtes nicht zugelassen. Insofern ist die

Neue Entgeltordnung für den verfasst kirchlichen Bereich

Seit für den öffentlichen Dienst (TvÖD) im Jahr 2015 neue Eingruppierungs- und Vergütungsrichtlinien (Entgeltordnung) beschlossen wurden, hat eine Arbeitsgruppe der Regional -KODA Nord – Ost eine neue Entgeltordnung für alle MitarbeiterInnen im Anwendungsbereich der DVO erarbeitet. Diese wurde von der Regional – KODA Nord – Ost im März 2018 beschlossen und mit der Veröffentlichung in den Amtsblättern der (Erz-)Bistümer zum 1. Juli 2018 in Kraft gesetzt. In der DVO belegt die Entgeltordnung die Anlage 1.

Eine Ausnahme bildete der Sozial – und Erziehungsdienst (SuE). Für diesen wurde bereits im Jahr 2016 die neue Entgeltordnung – analog dem TvÖD – übernommen. Die ehemals für den SuE gültige Anlage 13 wurde zum 1. Juli 2018 in die Anlage 1 integriert.

Grundsätzlich bestand die Herausforderung für die Arbeitsgruppe der Regional - KODA darin, für kirchenspezifische Berufsgruppen (Gemeindereferenten, Pastoralreferenten; Kirchenmusiker etc.) Eingruppierungs- und Vergütungsrichtlinien zu erarbeiten, die die doch sehr unterschiedlichen regionalen Gegebenheiten und Umstände aller 6 (Erz-) Bistümer berücksichtigen.

Wichtig zu wissen:

- Alle MitarbeiterInnen in den Entgeltgruppen EG 1 – 8 und EG 10 - 15 werden automatisch übergeleitet und bleiben in ihren Entgeltgruppen. Eine Beteiligung der MAV an dieser Überleitung findet nicht statt. Der Dienstgeber muss hier also entscheiden in welche (neue) Entgeltgruppe überzuleiten ist. Bei dieser Entscheidung ist die MAV zu beteiligen (Zustimmung).
- Die Entgeltgruppe EG 9 wird in 9a; 9b und 9c aufgeteilt.
- Grundsätzlich sollte jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin anhand der neuen Eingruppierungsrichtlinien und Tätigkeitsmerkmalen für sich prüfen, ob er nach der Überleitung noch in der richtigen Entgeltgruppe eingruppiert ist.

- Um dies zu prüfen, finden die MitarbeiterInnen die neue Entgeltordnung im Amtsblatt Nr. 8 aus 2018 des Erzbistums Hamburg; auf der Homepage der DiAG – MAV oder auf der Homepage der Regional -KODA Nord – Ost unter Beschluss 2 aus 2018.
- **Achtung!:** Sollte sich nach der neuen Entgeltordnung (Anlage 1) für die MitarbeiterInnen eine höhere Entgeltgruppe ergeben, können der MitarbeiterInnen einen Antrag auf diese höhere Eingruppierung stellen. **Dabei ist jedoch zu bedenken**, dass die neue Eingruppierung unter Umständen den Verlust von bisherigen Zulagen zur Folge hat. Die Überleitungsrichtlinien finden Sie in der Neufassung der Anlage 12 zur Entgeltordnung. Ist ein solcher Antrag erfolgreich, so ist bei der Höhergruppierung die MAV nach MAVO § 35 Abs. 1 Ziff. 2 zu beteiligen.

Mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung wird der Prozentsatz zur Berechnung der Jahressonderzahlung abgesenkt:

EG 1- 8 und S 2 – S 9	79,51%
EG 9a – 12 und S 11a – S 18	70,28%
EG 13 – 15	51,78%

Diese Absenkung erfolgt analog dem TvÖD – wobei dieser schon seit 2015 als Kompensation für die damals eingeführte Entgeltordnung und Entgelterhöhung die Jahressonderzahlung absenkt.

Mitbestimmung bei Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit

MAVO § 35 Abs. 1 Nr. 4

1. Ob eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen wird, ist vor allem anhand der einschlägigen Vergütungsordnung zu entscheiden.
2. Im Klageverfahren gegen den Dienstgeber auf die nachträgliche Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens liegt die Darlegungs- und Beweislast nach allgemeinen Grundsätzen jedenfalls zunächst bei der Mitarbeitervertretung, die ein Mitbestimmungsrecht geltend macht.

(nicht-amtliche Leitsätze)

KAGH, Urteil vom 15. Dezember 2017 – M 02/2017 (Vorinstanz: KAG Mainz, Urteil vom 7. Dezember 2016 – M 16/16)

Zum Sachverhalt

(zusammengefasst)

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin ein Mitbestimmungsrecht nach § 35 Absatz 1 Nr. 4 MAVO für das Bistum Speyer wegen einer „nicht nur vorübergehenden Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit“ innerhalb der Einrichtung zusteht mit der Folge, dass ein entsprechendes Beteiligungsverfahren durchzuführen ist.

Die Beklagte ist Trägerin des Caritasförderzentrums St. Rafael in Altleiningen und die Klägerin die dort gewählte Mitarbeitervertretung (MAV). Frau X, die Vorsitzende der Klägerin, und Herr Y, ebenfalls Mitglied der Klägerin, wurden beide im Jahr 2002 als pädagogische Fachkräfte eingestellt und nach Entgelt-

gruppe S 8b Stufe 5 der Anlage 33 AVR eingruppiert und bezahlt. Die Beklagte übertrug beiden Mitarbeitern mit deren Einvernehmen neue Tätigkeiten im ambulanten Dienst der sozialpädagogischen Familienhilfe und im sozialpädagogischen Clearing, Frau X ab dem 1.1.2010 und Herrn Y ab dem 1.2.2016. Das Arbeitsverhältnis von Herrn Y wurde zwischenzeitlich zum 31.12.2016 durch Eigenkündigung beendet.

Die beiden Mitarbeiter machten zunächst individualrechtlich einen Höhergruppierungsanspruch gegen die Beklagte geltend. Mit Schreiben vom 28.04.2016 beantragten sie übereinstimmend eine Höhergruppierung von EG S 8b Stufe 5 auf S 12 Stufe 5 unter Berufung auf ein Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 19.10.2011 (10 Ca 2710/11). Die Beklagte lehnte die Anträge mit Schreiben vom 01.06.2016 ab und verwies darauf, dass die Mitarbeiter nicht über die formale Qualifikation als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge mit staatlicher Anerkennung oder Heilpädagoge mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung verfügten. Auch eine Eingruppierung als „sonstiger Mitarbeiter, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausübt“, scheide aus, weil sie nicht über eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebiets wie die Absolventen der Studiengänge mit Abschluss Sozialarbeiter/Sozialpädagoge oder Heilpädagoge verfügten. Daraufhin wandte sich Herr Y unter dem 16.06.2016 an die Klägerin mit einem „Antrag auf Überprüfung der Eingruppierung

lt. AVR". Anschließend hat die MAV von der Beklagten die Durchführung eines Beteiligungsverfahrens wegen der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit verlangt. Diesem Begehren ist die Beklagte nicht nachgekommen.

Auf die Klage der MAV hat das Kirchliche Arbeitsgericht mit Urteil vom 7.12.2016 die Beklagte verurteilt, das Beteiligungsverfahren gemäß §§ 33 Absatz 1, 35 Absatz 1 Nr. 4 der MAVO Speyer hinsichtlich der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit

- für die Mitarbeiterin X im Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit „sozialpädagogische Familienhilfe und sozialpädagogisches Clearing“ im ambulanten Dienst
- und den Mitarbeiter Y im ambulanten Dienst im Zusammenhang mit der Übertragung der Tätigkeit „sozialpädagogische Familienhilfe“ durchzuführen.

Ferner hat es die Revision gegen das Urteil zugelassen. Zur Begründung hat das Kirchliche Arbeitsgericht ausgeführt, der Tatbestand des § 35 Absatz 1 Nr. 4 MAVO sei bereits dann erfüllt, wenn eine dauerhafte Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes oder die Veränderung des bisherigen Aufgabengebiets bei einem Mitarbeiter herbeigeführt werde. ...

Gegen das Urteil hat die Beklagte Revision eingelegt. Die Beklagte beantragt, das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier vom 7.12.2016 (M 16/16) aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen und der Beklagten aufzugeben, ihre Auslagen wegen der Beauftragung ihres Prozessbevollmächtigten zu erstatten.

Aus den Gründen

I. Die Revision ist zulässig. Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichtes zugelassen (§ 47 Absatz 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 50 KAGO).

II. Das Rechtsmittel hat auch in der Sache Erfolg. Die Klage ist jedenfalls unbegründet.

Die Beklagte ist nicht verpflichtet, ein Beteiligungsverfahren gemäß §§ 33 Absatz 1, 35 Absatz 1 Nr. 4 MAVO hinsichtlich der beiden benannten Mitarbeiter durchzuführen.

Die Klägerin hat nicht substantiiert dargelegt, dass der Mitbestimmungstatbestand des § 35 Absatz 1 Nr. 4 MAVO erfüllt ist.

Danach bedarf die „nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit“ der Zustimmung der MAV. Ob einem Mitarbeiter eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen wird, ist vor allem anhand der einschlägigen Vergütungsordnung zu entscheiden (vgl. Freiburger

Kommentar / Sroka, § 35 MAVO Rdnr. 42). Kommt es dabei zu einer Höher- oder Rückgruppierung des Mitarbeiters, so ist das Zustimmungsverfahren auch auf die Mitbeurteilung der neuen Vergütungs- oder Entgeltgruppe auszudehnen (vgl. Thiel / Fuhrmann / Jüngst, § 35 MAVO Rdnr. 56). Allerdings muss mit der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit nicht zwangsläufig auch ein Wechsel der Vergütungsgruppe verbunden sein. So kann eine höher zu bewertende Tätigkeit auch nach der Organisation des Dienstgebers anzunehmen sein, wenn umfangreichere Aufgaben zum Beispiel im Chefarztbereich übernommen werden, ohne dass sich die Eingruppierung ändert (vgl. Thiel / Fuhrmann / Jüngst, § 35 MAVO Rdnr. 51, 52). Der Mitbestimmungstatbestand findet seine Entsprechung in § 75 Absatz 1 Nr. 2 BPersVG und steht im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg. Dort ist anerkannt, dass die Beteiligung des Personalrats geeignet ist, die Behandlung aller Arbeitnehmer der Dienststelle nach Recht und Billigkeit zu gewährleisten. Sie soll verhindern, dass einzelne Arbeitnehmer zu Unrecht bevorzugt und andere zu Unrecht benachteiligt werden (vgl. BVerwG 27.5.2009 – 6 P 17/08).

Voraussetzung für das Eingreifen der Mitbestimmung ist nach dem Gesetzeswortlaut die „nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit“. Ist der Dienstgeber – wie hier – der Meinung, dass von ihm vorgesehene Maßnahmen nicht der Zustimmung der MAV bedürfen, setzt er sie ohne Beteiligung der MAV um. Allerdings kann die MAV, wenn sie ihrerseits ein Mitbestimmungsrecht annimmt, die Streitfrage durch das Kirchliche Arbeitsgericht klären lassen und gegen den Dienstgeber auf die nachträgliche Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens klagen (vgl. Thiel / Fuhrmann / Jüngst, § 33 MAVO Rdnr. 11, 12).

In diesem Verfahren liegt die Darlegungs- und Beweislast nach allgemeinen Grundsätzen jedenfalls zunächst bei der Klägerin, die ein Mitbestimmungsrecht geltend macht. Sie muss vortragen, dass der reklamierte Mitbestimmungstatbestand gegeben ist, konkret etwa eine „höher zu bewertende Tätigkeit“ nicht nur vorübergehend übertragen worden ist. Dazu reicht die schlichte Wiedergabe des Gesetzestextes nicht aus. Vielmehr müssen substantiiert Tatsachen behauptet werden, die dem Gericht einen Rückschluss darauf zulassen, dass der Mitbestimmungstatbestand erfüllt sein kann. Streitiger Tatsachenvortrag ist gegebenenfalls durch eine Beweisaufnahme zu klären. Sollte die primär darlegungsbelastete Partei keine nähere Kenntnis der maßgeblichen Umstände und auch keine Möglichkeit zur weiteren Sachverhaltsaufklärung haben, kann zu ihren Gunsten eine sekundäre Darlegungslast den Prozessgegner treffen, wenn diesem nähere Angaben ohne weiteres möglich und zumutbar sind (vgl. BAG 17.3.2016 – 2 AZR 110/15 mit weiteren Nachweisen).

Im Streitfall hat die Klägerin nicht hinreichend konkret vorgetragen, dass den beiden Mitarbeitern eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen worden ist. Nähere Einzelheiten zu einem Vergleich der früheren Tätigkeit mit den zuletzt ausgeübten Tätigkeiten im ambulanten Dienst der sozialpädagogischen Familienhilfe und im sozialpädagogischen Clearing sind überhaupt nicht mitgeteilt worden, obwohl dies über die betroffenen Mitarbeiter, die Mitglieder der Klägerin sind, ohne weiteres möglich gewesen wäre. Die Klägerin hat vielmehr eingeräumt, dass die im erstinstanzlichen Schriftsatz vom 08.11.2016 herangezogene Stellenbeschreibung nicht von der Beklagten stammt. Diese Stellenbeschreibung ist offenbar dem Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund entnommen worden, auf das sich die Mitarbeiter vorprozessual berufen haben. Näheren einlassungsfähigen Tatsachenvortrag etwa zur – größeren – Bedeutung des Inhalts der übertragenen Tätigkeiten hat die Klägerin nicht gehalten. Klar ist im Streitfall nur, dass Frau X ab dem 1.1.2010 und Herr Y ab dem 1.2.2016 neue Tätigkeiten als pädagogische Fachkräfte im ambulanten Dienst statt wie früher in der Tagesgruppe übernommen haben. Dies alleine reicht zur Annahme des Mitbestimmungstatbestandes nach § 35 Absatz 1 Nr. 4 MAVO nicht aus. Denn das Gesetz verlangt ausdrücklich „eine höher oder niedriger zu bewertende Tätigkeit“. Es kann nicht darauf reduziert werden, dass bereits jedwede neue Aufgabenzuweisung genügt und damit generell die Übertragung einer anderen Tätigkeit auf Dauer ohne Beteiligung der MAV zur Eingruppierung unwirksam ist. Dafür kann auch nicht die vom Kirchlichen Arbeitsgericht zitierte Kommentarmeinung (Freiburger Kommentar / Sroka, § 35 MAVO Rdnr. 41 und 48) herangezogen werden. Dort wird lediglich ausgeführt, dass die Übertragung „der anderen Tätigkeit“, die zuvor als „höher zu bewertende“ angesprochen worden ist, ohne Zustimmung der MAV unwirksam ist (Rdnr. 41). Später wird darauf hingewiesen, dass die Eingruppierung zu überprüfen sei, wenn einem

Mitarbeiter ein neuer Arbeitsbereich übertragen werde, der sich von dem bisherigen erheblich unterscheidet (Rdnr. 48 mit Verweis auf BAG 21.3.1995 – 1 ABR 46/94). Das ist aber ein anderer Mitbestimmungstatbestand, weil er die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach § 35 Absatz 1 Nr. 1 MAVO betrifft.

Es bedarf hier keiner abschließenden Entscheidung, ob der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Erforderlichkeit einer „Neueingruppierung“ gemäß § 99 BetrVG, 75 Absatz 1 Nr. 2 BPersVG zu folgen ist. Denn sie setzt jedenfalls voraus, dass ein neuer Arbeitsbereich übertragen wird, der sich von dem bisherigen „erheblich unterscheidet“. Gerade dies lässt sich nach dem Vorbringen der Parteien nicht feststellen und ist auch vom Gericht erster Instanz nicht festgestellt worden. Vorsorglich sei darauf hingewiesen, dass es sich bei dem Mitbestimmungsrecht nach § 35 Absatz 1 Nr. 1 MAVO um einen anderen Streitgegenstand handeln würde, der hier nach dem Antrag der Klägerin nicht zur Entscheidung gestellt ist.

Dahinstehen kann auch, ob das Recht der Klägerin, ein Mitbestimmungsrecht in Personalangelegenheiten gerichtlich geltend zu machen, im Hinblick auf die Mitarbeiterin X ausnahmsweise verwirkt ist. Das kann bei einem Untätigbleiben über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren anzunehmen sein (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 20.04.2016 – 4 TaBV 17/15 m.w.N.).

III. ...

Anmerkung

Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat den Beteiligungstatbestand „nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit“ im Vergleich zur Vorinstanz begrenzt.

Renate Oxenknecht-Witzsch

DiAG-MAV in Erzbistum Hamburg

Lange Reihe 2

20099 Hamburg

Tel. 040/18011971

Fax 040/18073829

E-Mail: geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de