



Zentrale Schlichtungs- stelle

beim Deutschen Caritasverband

Postfach 4 20, 79004 Freiburg i. Br.
Karlstraße 40, 79104 Freiburg i. Br.
Lorenz-Werthmann-Haus
Telefon-Zentrale 0761 200-0
Telefon-Durchwahl 0761 200-203
Telefax 0761 200-733
Hannelore.Suetterlin@caritas.de

Datum

10.02.2010

Schlichtungsverfahren ZS 14/2009

[REDACTED]

- Antragsteller -

gegen

[REDACTED]

- Antragsgegner -

Die Zentrale Schlichtungsstelle des Deutschen Caritasverbandes hat in ihrer Sitzung vom 22.01.2010 in der Besetzung von Ralph Bernhard, Heribert Mörsberger und Werner Strubel folgenden

Schlichtungsvorschlag

beschlossen:

1. Sollte der Antragsteller am 04.05.2009 nach Verweigerung der Arbeitsbefreiung Urlaub genommen haben, wird seinem Urlaubskonto ein Tag gutgeschrieben.
2. Sollte der Antragsteller am 04.05.2009 vertragsgemäß gearbeitet haben, besteht kein Handlungsbedarf.

Gründe

I.

Ein Kind des beim Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V. - Antragsgegner - beschäftigten Antragstellers feierte am Sonntag, den 03.05.2009 seine Erstkommunion. Der Antragsteller, der offensichtlich sonntags nicht zur Dienstleistung verpflichtet ist, jedenfalls an diesem Sonntag nicht dienstpflichtig war, beantragte für den Folgetag, den 04.05.2009 Dienstbefreiung. Der Antrag wurde vom Antragsgegner abgelehnt unter Hinweis darauf, dass eine Dienstvereinbarung vom Oktober 2003 regle, dass die Dienstbefreiung nur dann gewährt werde, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag falle. Der Antragsteller wehrt sich gegen die Ablehnung der Arbeitsbefreiung am 04.05.2009 mit der Begründung, aus seiner Sicht werde durch die

Dienstvereinbarung die Regelung der Arbeitsvertraglichen Richtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) schlechter gestellt. Der Antragsteller hat deshalb mit Schreiben vom 26.10.2009 die Zentrale Schlichtungsstelle angerufen und um Prüfung des Sachverhalts und Schlichterspruch gebeten.

Der Antragsgegner beantragt das Verfahren einzustellen, weil das Vorbringen des Antragstellers keinen Antrag enthalte, darüber hinaus fehle es am Rechtsschutzbedürfnis, da das Ereignis in der Vergangenheit liege. Im Übrigen geht der Antragsgegner davon aus, dass die fragliche Dienstvereinbarung ebenso wie § 10 Abs. 2 Buchstabe e AVR einen Tag Arbeitsbefreiung anlässlich der Erstkommunion eines Kindes nur gewähre, wenn die kirchliche Feier auf einen Arbeitstag falle. Die Erstkommunion zähle zu den persönlichen Angelegenheiten der Mitarbeiter die grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen seien. Die Arbeitsbefreiung solle dem Mitarbeiter lediglich die Teilnahme an der Feier ermöglichen und ihn von der Arbeitspflicht befreien, wenn eine solche am Tag der Feier bestehe. Diese Rechtsauffassung werde auch vom Referat für Arbeitsrecht des Deutschen Caritasverbandes geteilt.

II.

Die Zentrale Schlichtungsstelle geht davon aus, dass § 10 Abs. 2 Buchstabe e des Allgemeinen Teils der AVR einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für einen Tag aus Anlass der Erstkommunion eines Kindes des Mitarbeiters auch dann gewährt, wenn die kirchliche Feier der Erstkommunion auf einen Sonntag fällt, der nicht Arbeitstag des Mitarbeiters ist, wobei allerdings die Arbeitsbefreiung im engen zeitlichen Zusammenhang mit der Kommunionfeier, im Zweifel also am Folgetag in Anspruch genommen werden muss. Die entsprechende Auslegung von § 10 Abs. 2 Buchstabe e AVR AT ergibt sich nicht nur aus Sinn und Zweck, sondern insbesondere auch aus der geschichtlichen Entwicklung der Regelung. § 10 AVR AT ist § 52 BAT nachgebildet. Wie § 52 BAT enthielt auch § 10 AVR AT in der früheren Fassung die Regelung, "Fällt in den Fällen ... der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung". Diese Formulierung ist in der Neufassung in § 52 BAT, ebenso wie in der des § 10 AVR AT nicht mehr enthalten. Die Änderung des Tarifvertrags bzw. der Arbeitsvertragsrichtlinien kann nur den Zweck verfolgt haben, die bis dahin bestehende Rechtslage, wohl deshalb, weil sie nicht auf Akzeptanz stieß, dahingehend zu ändern, dass ein Anspruch auf Freistellung auch dann bestehen sollte, wenn der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag fiel. So sah dies die Kommentierung zu § 52 BAT (vgl. Böhm/Spiertz, § 52 BAT Randziffer 68 und 69 und Uttlinger/Breier, § 52 BAT Erläuterung 5 Seite 11), so sehen dies auch die maßgeblichen Kommentatoren zu den AVR (Beyer/Papenheim – Papenheim, Arbeitsrecht der Caritas § 10 AT Arbeitsbefreiung Randziffer 8; Settel/Zwosta/Schierzug AVR A4 3.4 Randziffer 11 und 12). Letztere führen als Beispiel 1 unter Randziffer 11a ausdrücklich aus: „Der Mitarbeiter arbeitet von Montag bis Freitag. Am Sonntag hat sein Sohn Kommunion. Obwohl der Mitarbeiter am Sonntag nicht arbeitet, hat er Anspruch auf einen Tag Arbeitsbefreiung, zum Beispiel am darauffolgenden Montag“.

Abgesehen von der historischen Entwicklung, die für die hier vertretene Auffassung spricht, geben Sinn und Zweck der Regelung keine Anhaltungspunkte für eine gegenteilige Anspruchslage. Der Wortlaut der Regelung gibt Arbeitsbefreiung nicht am Tag der Erstkommunion, sondern aus Anlass der Erstkommunion eines Kindes. Auch wenn eine Arbeitsbefreiung nur erforderlich ist an Tagen an denen Arbeitspflicht besteht, beschränkt sich der Bedarf einer Arbeitsbefreiung nicht zwingend auf den Tag der kirchlichen Feier der Spendung der Kommunion. Die Kommunionfeier als Familienereignis ist verbunden mit Zeitaufwendungen, die sich nicht in der Gottesdienstteilnahme erschöpfen. Es fallen mannigfaltige Vorbereitungs- und Nachbereitungsarbeiten an, traditionell wird am Folgetag ein Dankgottesdienst gefeiert, bei dem die

Datum: 10.02.10

Thema: ZS14-09

Seite: 2

Kommunionkinder noch einmal die Kommunionkleidung tragen. Häufig wird die Kommunionfeier in Gemeindesälen stattfinden, die am Folgetag wieder aufgeräumt werden. Wenn deshalb die AVR einen arbeitsfreien Tag im engen zeitlichen Zusammenhang mit der Feier der Kommunionsspendung auch am Folgetag gewähren, wenn am Tag des Ereignisses selbst keine Arbeitspflicht besteht, so ist dies mit Sinn und Zweck der Regelung durchaus vereinbar. Dass die Mitarbeiter, die am Tag des Ereignisses selbst arbeiten müssten und deshalb die Arbeitsbefreiung am Tag des Ereignisses in Anspruch nehmen müssen, ist dabei unschädlich und stellt keine unzulässige Ungleichbehandlung dar, weil die AVR aus Anlass der Erstkommunion eines Kindes nur einen Arbeitstag und nicht zwei Tage Arbeitsbefreiung gewähren und den Anspruch auf Arbeitsbefreiung insoweit bewusst eingeschränkt haben.


Ein Rückgriff auf die Regelung des § 616 Abs. 1 BGB führt ebenfalls nicht zu gegenteiligen Erkenntnissen. Die unbestimmte gesetzliche Regelung des § 616 BGB über die Arbeitsbefreiung aus persönlichen Anlässen ist durch § 10 AVR nicht nur konkretisiert, sondern richtigerweise wirksam abbedungen worden, weshalb ein Rückgriff auf § 616 Abs. 1 BGB nicht mehr in Betracht kommt (so für die vergleichbare Abbedingung des § 616 BGB durch § 52 BAT: Uttlinger/Breier § 52 BAT Erläuterung 5 Seite 11). § 616 BGB enthält nämlich nach ständiger Rechtsprechung des BAG dispositives Recht (Beschluss vom 18.01.2001, 6 AZR 492/99, ZTR 2001, 422).

Dass durchaus Bedarf dafür besteht, die Arbeitsbefreiung nicht zwingend am Tag des Ereigniseintritts zu gewähren, zeigt noch deutlicher § 10 Abs. 2 Buchstabe b AVR AT. Die Arbeitsbefreiung bei Niederkunft der Ehefrau für die die Arbeitsvertragsrichtlinien einen freien Tag gewähren, dürfte am Tag der Heimkehr der Ehefrau aus der Klinik zumindest so notwendig sein, wie am Tage der Niederkunft selbst. Auch hier wird man dem Mitarbeiter die Arbeitsbefreiung zu gewähren haben, wenn er sich entschließt, den Tag nicht am Tag der Niederkunft, beispielsweise weil das Ereignis sich nächtens zugetragen hat und er sich dennoch in der Lage sah, am darauffolgenden Tag seine Arbeitsleistung zu erbringen, auch wenn er die Nacht im Kreissaal zugebracht hatte, stattdessen aber seiner Frau behilflich sein will, wenn sie den ersten Tag allein und ohne Hilfe von Krankenschwestern und Hebammen zu Hause überstehen muss.

Die Schlichtungsstelle hat das Begehren des Antragstellers dahingehend verstanden, dass er für den 04.03. einem Montag und Arbeitstag, Arbeitsbefreiung haben wollte, diese nicht bekam, aber in den Stand gesetzt werden wollte, als ob er die Arbeitsbefreiung bekommen hätte. Hierauf konnte aus dem knappen Vorbringen des Antragstellers auch ein Antrag gefolgert werden. Mit dem Schlichtungsvorschlag will die Zentrale Schlichtungsstelle einen solchen Antrag dahingehend stattgeben, dass dem Antragsteller, falls er am 04.03. Urlaub in Anspruch genommen haben sollte, dieser nicht auf seinem Urlaubskonto angerechnet wird, weil der Tag als Arbeitsbefreiung nach § 10 Abs. 2 Buchstabe e gewertet wird. Sollte der Antragsteller aber keinen Urlaub in Anspruch genommen und stattdessen am 04.03. gearbeitet haben, so besteht aus der Sicht der Zentralen Schlichtungsstelle kein Bedarf, dem Antragsteller im Nachhinein einen Tag Arbeitsbefreiung zu gewähren, weil nunmehr ein zeitlicher Zusammenhang mit dem Ereignis nicht mehr besteht. Dem Antragsteller wäre dann das Ereignis für das er einen Tag Arbeitsbefreiung hätte beanspruchen können, nicht ausreichend wichtig gewesen, um im Nachhinein schutzwürdig zu sein.

Beide Parteien können sich zu diesem Schlichtungsvorschlag erklären bis 01.03.2010.


Ralph Bernhard
Vorsitzender


Heribert Mörsberger
Beisitzer


Werner Strubel
Beisitzer

Datum: 10.02.10

Thema: ZS14-09

Seite: 3