

An die
Diakonischen Werke der Gliedkirchen
der Evangelischen Kirche in Deutschland

Der Präsident

Telefon (Durchwahl):
0711/2159-0
Fax:
0711/2159-163
E-Mail:

28.06.02

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)

Hier: I. **Veröffentlichung der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß der Ordnung vom 07. Juni 2001**
II. **Erläuterung**

I. Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD hat folgende Änderungen und Ergänzungen der AVR beschlossen:

§ 35 AVR – Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

1. § 35 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber unverzüglich von der Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten.

Das Dienstverhältnis endet, wenn der Rentenbescheid eines Rentenversicherungsträgers die volle Erwerbsminderung feststellt.

Setzt der Rentenbescheid eine befristete Rente fest, ruht das Dienstverhältnis solange wie die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die befristete Rente bezieht, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Dienstverhältnis endet.

(2) Das Dienstverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nur teilweise erwerbsgemindert ist und nach ihrem bzw. seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bzw. seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des



Rentenbescheides schriftlich bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber geltend machen. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann nur abgelehnt werden, wenn die Voraussetzungen von Satz 1 nicht gegeben sind.

(3) Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Bei Gewährung einer Rente auf Zeit ruht das Dienstverhältnis von dem Tage an, der auf den nach Unterabs. 1 maßgeblichen Zeitpunkt folgt. Beginnt die Rente auf Zeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, ruht das Dienstverhältnis von dem Tag des Rentenbeginns an.

(4) An die Stelle des Rentenbescheides tritt das Gutachten des Vertrauensarztes bzw. der Vertrauensärztin oder des Gesundheitsamtes, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter

- a) den Rentenanspruch schuldhaft verzögert,
- b) eine Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI bezieht oder
- c) nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist.

In diesem Fall endet bzw. ruht das Dienstverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Liegt bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, die bzw. der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 3 das Dienstverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes zugestellt wird.

(6) Nach Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 und 3 bereits unkündbar war, auf Antrag bei ihrer bzw. seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.“

2. Die Übergangsvorschrift wird gestrichen.

3. § 35 – Fassung Ost-

§ 35 – Fassung Ost wird gestrichen.

Datum des Inkrafttretens: 1. Juli 2002

II. Erläuterung:

§ 35 - Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Die Neufassung von § 35 AVR nimmt die Anpassung der AVR an die sprachlichen Neuregelungen im SGB VI und IX sowie an den 77. BAT-Änderungstarifvertrag zum Anlass, § 35 redaktionell wie inhaltlich grundlegend zu überarbeiten. Die Neuregelung verfolgt den Zweck, § 35 AVR sowohl im Aufbau als auch sprachlich übersichtlicher zu gestalten.

Der Neuregelung liegt folgender Aufbau zugrunde:

Abs. 1 – Grundsatz: Rechtsfolgen einer Rente wegen Erwerbsminderung

Unterabs. 1: Benachrichtigungspflicht der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers

Unterabs. 2: Volle Erwerbsminderung – Beendigung des Dienstverhältnisses

Unterabs. 3: Befristete Rente wegen Erwerbsminderung – Ruhen des Dienstverhältnisses

Abs. 2 – Rechtsprechung des BAG: Weiterbeschäftigung trotz Rente
Weiterbeschäftigung im Rahmen der verbleibenden Arbeitsfähigkeit

Abs. 3 – Eintritt der Rechtsfolge

Unterabs. 1: Beendigung des Dienstverhältnisses bei Mitarbeitern

- Rückwirkend festgesetzter Rentenbeginn
- Rentenbeginn nach Zustellung des Rentenbescheides

Unterabs. 2: Ruhen des Dienstverhältnisses bei Rente auf Zeit

Abs. 4 – Alternative zum Rentenbescheid

- Gutachten der Vertrauensärztin bzw. des Vertrauensarztes oder des Gesundheitsamtes
- Eintritt der Rechtsfolge

Abs. 5 – Fehlende Zustimmung gem. § 92 SGB IX

- Eintritt der Rechtsfolge: Zustellung des Zustimmungsbescheides

Abs. 6 – Bevorzugte Wiedereinstellung des Mitarbeiters

Darüber hinaus sind folgende inhaltlichen Abweichungen gegenüber der bisherigen Regelung vorgenommen worden:

1. Abs. 2 der Regelung nimmt die aus der Rechtsprechung des BAG entwickelte Modifizierung der Grundregelung aus Abs. 1 auf. Nach der Neufassung kommt es nicht zur Beendigung oder zum Ruhen des Dienstverhältnisses, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine Weiterbeschäftigung schriftlich geltend macht und eine solche auch möglich ist. Dies gilt nur für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, bei denen eine teilweise, nicht aber eine volle Erwerbsminderung festgestellt ist. Eine Weiterbeschäftigung kommt aber nur in Betracht, wenn im Umfang des vom Rentenversicherungsträger festgestellten Restleistungsvermögen eine Tätigkeit auf dem bisherigen oder auf einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz noch möglich ist. Der Dienstgeber ist nicht verpflichtet, durch Umorganisation einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen, auf dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter trotz seiner Beeinträchtigung weiter beschäftigt werden könnte (vgl. Urteil des BAG vom 9. August 2000 - 7 AZR 749/98 - n.V. sowie Urteil des LAG Niedersachsen vom 1. Dezember 2000 - 12 Sa 1849/95 - ZTR 2001, S. 523). Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der weiter beschäftigt werden möchte, muss ihre bzw. seine Weiterbeschäftigung innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Rentenbescheides schriftlich geltend machen. Bei dieser Frist handelt es sich um eine Ausschlussfrist.

Endet der Monat, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist, noch vor Ablauf der 6-Wochen-Frist und hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Antrag auf Weiterbeschäftigung bis zum Monatschluss noch nicht gestellt, endet bzw. ruht das Dienstverhältnis mit Ablauf dieses Monats. Stellt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter den Antrag auf Weiterbeschäftigung sodann im Folgemonat, aber noch innerhalb der 6-Wochen-Frist und ist eine Weiterbeschäftigung auch möglich, so fällt die Wirkung des Abs. 1 Unterabs. 3 nachträglich wieder weg.

Ist eine Weiterbeschäftigung nur mit geringerer Wochenstundenzahl möglich, muss der Dienstvertrag entsprechend geändert werden.

Eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters schließt die Anwendung des § 24 AVR nicht aus, so dass ab dem Zeitpunkt, von dem ab die Erwerbsminderungsrente zusteht, Krankenbezüge höchstens für den gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraum von 6 Wochen gezahlt werden.

2. In der Neufassung entfällt die in § 35 Abs. 2 – Fassung West enthaltene Regelung für die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die neben der gesetzlichen Rente keine zusätzlichen Versorgung erhalten. Diese Vorschrift, die in der Fassung Ost fehlerhaft ist, ist bereits 1965 in die AVR aufgenommen worden, also noch bevor die kirchliche Zusatzversorgung eingeführt worden ist. § 35 Abs. 2 AVR geht damit von rentenrechtlichen Rahmenbedingungen aus, die in dieser Form nicht mehr bestehen. Da § 35 Abs. 2 zudem durch die tatsächliche Durchsetzung der kirchlichen Zusatzversorgungskassen seine Bedeutung weitgehend eingebüßt hat, besteht kein Grund für ein weiteres Festhalten an der sachlich überholten Vorschrift.

Mit diesen Streichungen entfällt der Unterschied zwischen den beiden Fassungen West und Ost. Die Sonderfassung Ost kann daher entfallen und § 35 AVR künftig einheitlich Anwendung finden.

3. Die weitreichenden Rechtsfolgen des § 35 Abs. 1 und 2 AVR setzen voraus, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen allenfalls noch drei Stunden täglich arbeiten kann. Bei der Feststellung der Erwerbsminderung für den Rentenbescheid i. S. v. Abs. 1 gewährleistet das Verfahren, das der Erteilung des förmlichen Rentenbescheides vorausgeht, die korrekte Feststellung der gesundheitlichen Voraussetzungen für den Rentenbescheid. Die Rechtsfolge des Abs. 1 soll jedoch auch in ähnlich gelagerten Fällen eintreten können, in denen kein Rentenbescheid ergeht. Es handelt sich dabei um die Fälle, in denen die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer bereits Altersrente i. S. v. § 236 und § 236a SGB VI bezieht (lit. b) bzw. nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist (lit. c). Das Gleiche gilt, wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer schuldhaft keinen Rentenantrag stellt, obwohl sie bzw. er nur noch eingeschränkt arbeitsfähig ist (lit. a). Da auch hier das Bestehen bzw. das Nichtbestehen des Dienstverhältnisses von der tatsächlichen Erwerbsminderung abhängt, besteht für beide Parteien des Dienstverhältnisses Interesse daran, verlässliche Personen mit dieser Feststellung zu betrauen.

§ 35 Abs. 4 überträgt die Feststellung der vollsten Erwerbsminderung der Vertrauensärztin bzw. des Vertrauensarztes oder alternativ dem Gesundheitsamt. Die Neufassung lehnt sich damit an § 6 Abs. 1 AVR an, so dass für die Feststellung der tatsächlichen Voraussetzungen in § 35 AVR die gleichen Regeln gelten wie für die Überprüfung der Dienstfähigkeit auf Veranlassung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.

4. Durch die Neuregelung und den Wegfall von § 35 – Fassung Ost kommt auch die bisher in Abs. 5 enthaltene Regelung, wonach Mitarbeiter, die vor Beginn der regulären

Altersrente ihre Erwerbsfähigkeit wiedererlangen, von ihrem früheren Dienstgeber wieder eingestellt werden sollen, auch den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern im Beitrittsgebiet zugute.

Adamek