

► Kirchliches Arbeitsverhältnis

Vergütung eines Mandatsträgers im kirchlichen Arbeitsverhältnis

| § 19 MVG-EKD stellt als kirchenrechtliche Regelung kein Verbotsgesetz im Sinne des § 134 BGB dar. |

Zu diesem Ergebnis kam das Arbeitsgericht Aachen (26.3.21, 6 Ca 3433/20, Abruf-Nr. 225911). Der ArbN war als Arzt in einem vom Diakonischen Werk betriebenen Krankenhaus beschäftigt. Seit 1988 war er Mitglied, ab 1992 Vorsitzender der dort gebildeten Mitarbeitervertretung. 2009 wechselte er in ein ebenfalls vom ArbG betriebenes medizinisches Versorgungszentrum. Mit dem Krankenhaus war er aufgrund von Verträgen mit reduzierter Arbeitszeit und Vergütung verbunden. Er blieb Vorsitzender der Mitarbeitervertretung. Der ArbG stellte die Vergütung ein. Er berief sich darauf, dass die den Zahlungen zugrunde liegenden Verträge nur die Tätigkeit des ArbN in der Mitarbeitervertretung hätten ermöglichen sollen. Da diese nach § 19 MVG-EKD nur unentgeltlich möglich sei, seien die Verträge nichtig.

Das Arbeitsgericht entschied, dass sich § 19 MVG-EKD gegen die Vereinbarungen der privatautonom geschlossenen Arbeitsverträge nicht durchsetze. Die Vorschrift sei Bestandteil der kirchlichen Ordnung, deren Aufrechterhaltung nicht Aufgabe der staatlichen Arbeitsgerichte sei. Eine Sittenwidrigkeit der vertraglichen Regelungen verneinte das Arbeitsgericht.

► Öffentlicher Dienst

Grundregeln für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen

| Grundlegende Vorgaben für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen müssen wegen ihrer entscheidenden Bedeutung für Auswahlentscheidungen nach Maßgabe von Art. 33 Abs. 2 GG in Rechtsnormen geregelt sein. Bloße Verwaltungsvorschriften reichen hierfür nicht aus. |

Zu diesem Ergebnis kam das BVerwG (7.7.21, 2 C 2.21, Abruf-Nr. 225912). Der Gesetzgeber habe das System „Regel-oder Anlassbeurteilungen“ sowie die Bildung eines Gesamturteils vorzugeben. Weitere Einzelheiten, wie z. B. der Rhythmus von Regelbeurteilungen, der Inhalt der zu beurteilenden Einzelmerkmale von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der Beurteilungsmaßstab oder Vorgaben für die Vergabe der höchsten und der zweithöchsten Note könnten Rechtsverordnungen überlassen bleiben. Dienstliche Beurteilungen seien die wesentliche Grundlage für Auswahlentscheidungen nach Art. 33 Abs. 2 GG. Um diese Funktion erfüllen zu können, müssten sie mit einem Gesamtergebnis abschließen. Die Auswahlentscheidung knüpfe an das abschließende Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung an, das anhand einer Würdigung, Gewichtung und Abwägung der einzelnen leistungsbezogenen Gesichtspunkte gebildet worden sei. Art. 33 Abs. 2 GG gebe drei Kriterien vor; der Gesetzgeber und die Exekutive seien nicht befugt, eines dieser drei Merkmale bei der Bildung des abschließenden Gesamturteils unberücksichtigt zu lassen. Daher müsse das Gesamturteil alle vom Dienstherrn bewerteten Einzelmerkmale der drei Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG umfassen.



IHR PLUS IM NETZ

iww.de/aa
Abruf-Nr.
225911



Vertragliche
Regelungen gehen
vor und sind
wirksam



IHR PLUS IM NETZ

iww.de/aa
Abruf-Nr.
225912

