

# Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR  
MITARBEITERVERTRETUNGEN

3 > 2016

84

## Schlafwache

Bereitschaftsdienst?

89

## Dienstgemeinschaft

Was denken Mitarbeiter?

90

## Zwangsteilzeit

für Pastoren

# KÜNDIGUNG UND MITARBEITER- VERTRETUNG

S E I T E 7 8

# Abo Direktbestellung



Wir ordern hiermit ..... Abo/s von A+K  
ab der nächsten Ausgabe ..... oder rückwirkend ab Jahresbeginn .....

A+K ist ein erforderliches Sachmittel, das auf Beschluss der MAV von der Dienststelle zur Verfügung gestellt wird. Die MAV beschließt und übergibt die ausgefüllte Bestellung dem Arbeitgeber mit der Bitte um Kenntnisnahme und Weiterleitung an den KellnerVerlag in Bremen.

**Abopreis für 4 Ausgaben**  
**60,- Euro pro Jahr inkl. monatlichem A+K-Schnelldienst: Rechtsprechung**  
Lieferung frei Haus. Bei Einzelbestellung 15 Euro pro Exemplar. Das Abo verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht spätestens 4 Wochen vor dem Jahresende schriftlich gekündigt wurde.

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:  
*Bitte in Druckbuchstaben*

Zur Kenntnis genommen  
Arbeitgeber:


An den

**KELLNERVERLAG**

**ST.-PAULI-DEICH 3, 28199 BREMEN**

> FAX: 0421-70 40 58 > ARBEITSRECHTUNDKIRCHE@KELLNERVERLAG.DE +



## Schnelldienst

für jeden A+K-Abonnementen gratis

Dieser Service ist für Abonnenten von A+K im Bezugspreis des Abos (60 Euro pro Jahr) enthalten.

Der Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen liefert eine Auswahl von wissenswerten Entscheidungen, um die Tätigkeit der MAV-Mitglieder zu erleichtern.

Wenn Sie den A+K-Schnelldienst beziehen möchten, senden Sie an den Verlag umgehend eine E-Mail-Adresse, unter der Sie den Schnelldienst beziehen wollen.

*Bitte senden an:*

*buchservice@kellnerverlag.de*

- > kurze und gut verständliche Erläuterungen
- > nur das Wichtigste aus Arbeitnehmersicht
- > mit Verlinkungen zum jeweiligen Urteilstext, sofern Sie ausführlichere Infos benötigen
- > jeden Monat aktuelle Urteile per E-Mail,
- > benötigt werden lediglich ein PC mit Internetanschluss und eine E-Mail-Adresse zum Empfang der monatlichen Sendungen



Ausgabe 8 | 30. August 2014

[A+K-Rechtsprechung](#) [A+K-Rechtstipps](#)

Recht der betrieblichen Interessenvertretung / eingeleitet

**Eingruppierung einer im Patientenbegleitdienst beschäftigten Mitarbeiterin in die Entgeltgruppe 3 der Anlage 1 AVR-OD**

(Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschl. vom 15. Februar 2014, ID-6134/04-2013)

\* Die invertehrteste Begehung mittelbedürftiger und betagter Patienten, die beim Transport keine fachmedizinische Betreuung benötigen, zwischen der Station, dem operativen Bereich, der Funktionsabteilung oder dem Labor (Physiotherapiebereich), ist eine sehr einfache Tätigkeit i. S. d. Entgeltgruppe 3 der Anlage 1 zu den AVR-OD.

[weiterlesen](#)

Recht der betrieblichen Interessenvertretung / bekannt

**Anrufung der Eingangsstelle wegen Freistellungsumfange**

(Börslicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 08.07.2014, W 1/2013)

\* Die Frage nach dem Umfang der Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung ist nach § 15 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 ArbZG zunächst vor die Eingangsstelle zu bringen. In der Urteilschrift ist ausdrücklich angegeben, dass auf Antrag der Mitarbeitervertretung die Eingangsstelle entscheidet, wenn es im Fall eines Streiks nach Abs. 2 nicht zu einer Eingruppierung kommt. Da handelt es sich dabei um ein paragrafen- außerordentliches Vorgehen.

[weiterlesen](#)

Liebe Leserin, lieber Leser,

die betriebliche Arbeitszeitgestaltung wirkt sich nicht nur auf die Lebensführung der Arbeitnehmer aus, sondern beeinflusst auch deren Gesundheit. Trotz gesetzlicher und tariflicher Schutzbestimmungen wird ein Interessenausgleich erst durch die Mitbestimmung der MAV gewährleistet. In der Praxis läuft die jedoch ins Leere, weil das Kirchengericht über die Ersetzung nicht vor Ablauf des Dienstplans entscheidet.

Damit ist jetzt Schluss. Der KGH-EKD hat (nach Redaktionsschluss) das Recht der Arbeitgeber, einen Dienstplan vorläufig nach § 38 Abs. 5 MVG anzuordnen, auf die Fälle beschränkt, in denen die konkrete Anordnung zur Sicherung von Betreuung und Pflege unverzichtbar ist. Und dann auch nur, wenn der Arbeitgeber zugleich eine Einstweilige Verfügung beantragt mit dem Ziel, die MAV zu verpflichten, die vorläufige Anordnung zu dulden.

Mehr erfahren Sie im AuK-Schnelldienst und der nächsten Ausgabe von AuK. Sie bekommen den Schnelldienst noch nicht? Dann schicken Sie als Abonnent von AuK Ihre E-Mail-Adresse an den Verlag.

Mit den besten Grüßen  
Ihr Bernhard Baumann-Czichon

# Inhalt

78 Kündigung – eine schwierige Aufgabe für die Mitarbeitervertretung

84 Schlafwache

89 Dienstgemeinschaft sagt mir nichts

90 Rechtswidrigkeit von Zwangsteilzeit und -stellenteilung

durch evangelische Landeskirchen

78

Themen

96

Leserfragen

98

Aktuell

102

Seminare

104

Rechtsprechung

# Kündigung – eine schwierige Aufgabe für die Mitarbeitervertretung

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

Im Bereich des MVG ist die MAV vor einer Kündigung nicht nur anzuhören. Sie hat vielmehr ein volles Mitbestimmungsrecht. Der Autor diskutiert die von einer Mitarbeitervertretung zu beachtenden Aspekte.

## Keine Verantwortung der MAV für die personelle Auswahl

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen bei Einstellungen. Sie hat damit Einfluss auf die personelle Zusammensetzung der Einrichtung. Dieser Einfluss ist allerdings begrenzt auf die Prüfung, ob einer der Verweigerungsgründe nach § 41 MVG vorliegt (Verstoß gegen eine Rechtsvorschrift, Benachteiligung oder Störung des Betriebsfriedens). Das führt zu dem praktischen Ergebnis, dass die Mitarbeitervertretung nicht darüber mitbestimmt, wer eingestellt wird, sondern nur ganz ausnahmsweise die Einstellung einer bestimmten Person verhindern kann<sup>1</sup>. Jedenfalls kann die Mitarbeitervertretung nicht verhindern, dass eine Person eingestellt wird, die sie fachlich oder persönlich für nicht geeignet hält. In der Regel wird der Mitarbeitervertretung nicht einmal die Gelegenheit zur Teilnahme am Vorstellungsgespräch gegeben. Die Verantwortung für die Bewerberauswahl liegt ausschließlich beim Arbeitgeber. Deshalb trägt die Mitarbeitervertretung auch keine Verantwortung dafür, wenn im Einzelfall eine falsche Auswahlentscheidung getroffen wurde.

## Keine Verantwortung für die Entscheidung zur Kündigung

Auch die Entscheidung, ob, wann und aus welchen Gründen ein Arbeitnehmer gekündigt wird, trifft nicht die Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung kann vom Arbeitgeber auch nicht verlangen, dass dieser einen Arbeitnehmer kündigt. Eine § 104 BetrVG entsprechende Vorschrift kennt das Mitarbeitervertretungsgesetz nicht.<sup>2</sup> Diese gesetzgeberische Entscheidung ist richtig. Denn es wäre mit der gesetzlichen Aufgabe der Mitarbeitervertretung, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vertreten, schwerlich zu vereinbaren, wenn diese zugleich gegen die Interessen einzelner Mitarbeiter zu handeln hätte. Schließlich bedürfen auch – und vielleicht gerade – diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unterstützung der Mitarbeitervertretung, deren Arbeitsverhältnis belastet ist, sei es wegen Pflichtverletzungen, wegen gesundheitlicher Einschränkungen usw.

<sup>1</sup> KG-EKD, Beschluss vom 20.05.2010, I-2708/S3-10, weil die einzustellende Person wegen fremdenfeindlicher und rassistischer Äußerungen aufgefallen war.

<sup>2</sup> § 104 BetrVG: Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen.

›... ein Nachschieben von Gründen,  
die die Mitarbeitervertretung  
zum Zeitpunkt ihrer Stellungnahme  
nicht kannte, ist nicht zulässig.«



## Subjektive Determination

Der Arbeitgeber entscheidet nicht nur darüber, ob und wann er eine Kündigung ausspricht. Er entscheidet auch darüber, aus welchem Anlass er eine Kündigung ausspricht und womit er die Kündigung begründet. In der Praxis kommt es häufig vor, dass ein Arbeitgeber sich gerne von einer bestimmten Person trennen möchte und dann nach Kündigungsgründen sucht. Das sind dann Fälle, in denen zum Beispiel Reisekostenabrechnungen, Stundenzettel oder Telefonabrechnungen besonders penibel geprüft werden. Und es gibt auch Fälle, in denen Arbeitgeber ein Interesse daran haben, dass eine Kündigung rechtfertigender Sachverhalt nicht durch eine Verhandlung vor dem Arbeitsgericht öffentlich wird. Man stelle sich vor, in einer Jugendhilfeeinrichtung wird ein Missbrauchsfall bekannt. Wird der Täter zeitgleich bei einem Arbeitszeitbetrug erwischt, könnte es Sinn ergeben, ihn allein wegen des Betruges rauszuschmeißen. Hinzu kommt, dass ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer durchaus auch Fehler verzeihen kann, diese also nicht zum Anlass für eine Kündigung nimmt. Soll einem Arbeitnehmer zum Beispiel betriebsbedingt gekündigt werden, so muss nicht auch noch eine wiederholte Unpünktlichkeit zum Anlass für eine Kündigung genommen werden, da der Arbeitnehmer dann auch noch mit einer Sperrfrist beim Bezug von Arbeitslosengeld rechnen muss.

Die Entscheidung des Arbeitgebers, einem Arbeitnehmer zu kündigen, ist daher untrennbar mit seiner Entscheidung verbunden, auf welchen Sachverhalt er die Kündigung stützen will. Wir nennen dies die subjektive Determination. Deshalb wird im Kündigungsschutzprozess vom Arbeitsgericht niemals geprüft, ob objektiv ein Kündigungsgrund vorliegt. Es wird stets nur geprüft, ob das, was der Arbeitgeber – aufgrund seiner subjektiven Entscheidung – vorträgt, die Kündigung rechtfertigt.

## Flaschenhals MAV

Das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen ist unterschiedlich ausgestaltet. So ist sie nach evangelischem Recht bei Probezeitkündigungen und bei außerordentlichen Kündigungen nur im Rahmen der Mitberatung zu beteiligen<sup>3</sup>, während

sie bei einer ordentlichen Kündigung ein Mitbestimmungsrecht nach § 42 lit. b MVG hat. Die katholische Mitarbeitervertretungsordnung räumt der Mitarbeitervertretung bei allen Kündigungen nur Anhörungsrecht ein. Hiervon unabhängig gilt stets, dass der Arbeitgeber in einem nachfolgenden Kündigungsschutzprozess nur das zur Verteidigung der Kündigung vortragen kann, was er der Mitarbeitervertretung als Kündigungsgrund mitgeteilt hat. Denn ein Nachschieben von Gründen, die die Mitarbeitervertretung zum Zeitpunkt ihrer Stellungnahme nicht kannte, ist nicht zulässig. Der Arbeitgeber ist – wie die Juristen sagen – präkludiert. Nur das, was durch den ›Flaschenhals‹ der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gegangen ist, ist am Ende kündigungsrelevant.

## Unterrichtung der Mitarbeitervertretung – keine Nachfragen


Da es allein Sache des Arbeitgebers ist, den kündigungsrelevanten Sachverhalt zu definieren, bestimmt allein der Arbeitgeber, über welchen Sachverhalt er die Mitarbeitervertretung unterrichtet. Auch insoweit gilt der Grundsatz der subjektiven Determination. In dem oben angeführten Beispiel kann sich der Arbeitgeber durchaus darauf beschränken, die Mitarbeitervertretung nur über den Arbeitszeitbetrug zu unterrichten. Sollte es dem Arbeitnehmer allerdings gelingen, die Behauptung des Arbeitszeitbetruges zu erschüttern, so könnte der Arbeitgeber dann den Missbrauchsvorwurf nicht nachschieben. Der Arbeitgeber geht ein erhebliches Risiko ein, wenn er die Mitarbeitervertretung nur dürftig unterrichtet.

Aus dem Grundsatz der subjektiven Determination folgt weiter, dass die Mitarbeitervertretung hinsichtlich des Kündigungsgrundes gar nicht unvollständig unterrichtet sein kann. Indem der Arbeitgeber festlegt, über welche Sachverhalte er die Mitarbeitervertretung unterrichtet, bestimmt – determiniert – er die maßgeblichen Kündigungsgründe. Damit fällt die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung mit dieser Bestimmung der Kündigungsgründe zusammen.

Häufig erscheinen einer Mitarbeitervertretung die vom Arbeitgeber vorgetragene Kündigungsgründe als unvollständig, weil sie nach Auffassung der Mitarbeitervertretung die Kündigung nicht rechtfertigen kön-

<sup>3</sup> Wird einem wegen des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit ›unkündbaren‹ Mitarbeiter außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit gekündigt, so ist die MAV wie bei einer ordentlichen Kündigung im Rahmen der Mitbestimmung zu beteiligen, weil sonst die Mitarbeitervertretung bei einem besonders schutzwürdigen Mitarbeiter nur ein schwächeres Beteiligungsrecht hätte, KGH-EKD, Beschluss vom 31.08.2015, II-0124/6-2015.

## ›Aus Sicht des Arbeitgebers ist die ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung die erste große Hürde auf dem Weg zu einer erfolgreichen Kündigung.‹



nen oder weil sie ahnt, dass den Arbeitgeber andere Motive als die angegebenen Gründe zur Kündigung treiben. Das ist nicht eine Frage der Unterrichtung der Mitarbeitervertretung, sondern ob die vorgetragenen Gründe eine Kündigung rechtfertigen. Es gibt deshalb für die Mitarbeitervertretung keine Veranlassung, nach weiteren Kündigungsgründen zu fragen. Der Grundsatz der subjektiven Determination führt dazu, dass die Mitarbeitervertretung allein zu beurteilen hat, ob sie aufgrund des ihr mitgeteilten Sachverhaltes der Kündigung zustimmen oder ihr widersprechen will.

Der Arbeitgeber muss die Mitarbeitervertretung nicht nur über die von ihm für erforderlich gehaltenen Kündigungsgründe unterrichten, sondern auch über die Sozialdaten des Arbeitnehmers. Dies ist erforderlich, weil, von extremen Ausnahmen abgesehen, nicht nur zu prüfen ist, ob ein Sachverhalt eine Kündigung rechtfertigen kann, sondern auch, ob unter Abwägung der wechselseitigen Interessen im Einzelfall eine Kündigung gerechtfertigt ist. Dazu ist die Kenntnis der Sozialdaten (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung) sowie der maßgeblichen Kündigungsfrist notwendig. Nur dann, wenn ein Vorwurf so schwer wiegt, dass die durchzuführende Abwägung in jedem Fall zu Lasten des Arbeitnehmers geht (z. B. schwere Straftat zu Lasten von Patienten), kann auf die Sozialdaten verzichtet werden.

### Fehler in der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Wird die Mitarbeitervertretung nicht vor Ausspruch der Kündigung beteiligt, ist die Kündigung in jedem Fall unwirksam, § 38 Abs. 1 Satz 2 MVG, § 30 Abs. 5 MAVO. Das Gleiche gilt auch bei einer nicht ordnungsgemäßen Beteiligung der Mitarbeitervertretung.

Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung muss in dem Moment (ordnungsgemäß) erfolgt sein, in dem die Kündigung dem Arbeitnehmer zugeht. Eine nachträgliche Beteiligung der Mitarbeitervertretung heilt Mängel nicht. Sie kann aber dazu führen, dass der Arbeitgeber nun erneut kündigen kann. Das wird aber nicht helfen, wenn zum Beispiel bei einer außerordentlichen Kündigung die Frist von 14 Tagen nach § 626 Abs. 2 BGB verstrichen ist.

### Kündigung: größtmöglicher Interessensgensatz

Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben unterschiedliche Interessen. Widersprüchlicher als im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung können diese nicht sein. Deshalb liegt es im Interesse des zu kündigenden Arbeitnehmers, wenn die Mitarbeitervertretung nicht oder nicht ordnungsgemäß beteiligt wird. Denn dies führt ohne Prüfung der Kündigungsgründe im Übrigen zur Unwirksamkeit der Kündigung. Aus Sicht des Arbeitgebers ist die ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung die erste große Hürde auf dem Weg zu einer erfolgreichen Kündigung. Deshalb sind Mitarbeitervertretungen, die regelmäßig nicht, unvollständig oder verspätet von der Dienststellenleitung unterrichtet werden, oft erstaunt, wie umfänglich sie bei Kündigungen von ihrem Arbeitgeber informiert werden.

### Reaktionen der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung kann wie bei jedem Zustimmungsantrag nach § 38 Abs. 3 MVG

- > die Zustimmung ausdrücklich erklären,
- > die Zustimmungsfiktion durch Fristablauf eintreten lassen (= Schweigen),
- > die Zustimmung schriftlich verweigern und dies schriftlich begründen oder
- > mündliche Erörterung beantragen.

Bevor die Mitarbeitervertretung jedoch auf die eine oder andere Weise reagiert, sollte sie die Sache sorgfältig beraten und entscheiden, ob sie die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers unterstützt oder ablehnt. Auf keinen Fall sollte die Mitarbeitervertretung sich so verhalten, wie dies bei anderen Anträgen berechtigterweise oft Praxis ist: erst einmal mündliche Erörterung beantragen. Denn bei einer Kündigung läuft vieles anders. Zwar gibt es zahlreiche Gesetze, die von einem Arbeitgeber bei einer Kündigung zu beachten sind. Aber einen durchgreifenden Schutz vor Kündigungen gibt es nicht. In der Praxis heißt es deshalb: Es gibt keinen Schutz vor Kündigungen, nur vor schlecht gemachten

Kündigungen. Was damit gemeint ist, wird deutlich durch den Umstand, dass es einige Anwälte gibt, die bundesweit damit werben, dass sie am Ende jeden Arbeitnehmer (vor allem Betriebsräte und Mitarbeitervertreter) rausschmeißen können. Die Frage, wie eine Mitarbeitervertretung auf eine Kündigung reagiert, hat deshalb auch viel mit taktischen Überlegungen zu tun.

#### Beispiel:

*Ein Arbeitgeber beantragt die Zustimmung zur krankheitsbedingten Kündigung eines 57-jährigen, seit vielen Jahren beschäftigten Arbeitnehmers. Die MAV stellt fest, dass die Sozialdaten einen Fehler enthalten. Wenn die MAV nach Rücksprache mit dem betroffenen Arbeitnehmer davon ausgeht, dass dieser nach längerer Arbeitslosigkeit gerne so schnell wie möglich (trotz Abschlügen) in Rente gehen will, dann kann es sinnvoll sein, dass die Mitarbeitervertretung gar nicht reagiert. Dann wird der Arbeitgeber nach 14 Tagen die Kündigung aussprechen. Der Arbeitnehmer erhebt binnen 21 Tagen Kündigungsschutzklage. In der zweiten (Kammer-) Verhandlung vor dem Arbeitsgericht (ca. 3–4 Monate später) rügt der Arbeitnehmer, dass die MAV fehlerhaft unterrichtet wurde. Damit ist die Kündigung ›kaputt‹. Der Arbeitgeber wird an die MAV einen – berechtigten – Antrag auf Zustimmung zur Kündigung stellen. Was wird damit gewonnen? Die Arbeitslosigkeit tritt wegen der noch einzuhaltenden Kündigungsfrist erst nach Vollendung des 58. Lebensjahres ein. Der gekündigte Arbeitnehmer bekommt Arbeitslosengeld für zwei volle Jahre.*

Hätte die MAV widersprochen oder mündliche Erörterung beantragt, wäre mit hoher Wahrscheinlichkeit vor dem Kirchengericht der Fehler aufgefallen und korrigiert worden.

### Mit dem/der Betroffenen sprechen

Damit sich die Mitarbeitervertretung entscheiden kann, wie sie sich zu einem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung verhält, muss sie zunächst – bevor sie in irgendeiner Weise reagiert – mit dem von Kündigung bedrohten Mitarbeiter sprechen. Das darf sie auch. Denn nach § 22 MVG entfällt die Schweigepflicht

gegenüber einem Betroffenen mit Einleitung des förmlichen Mitbestimmungsverfahrens. Das ist auch erforderlich. Denn nur so kann die Mitarbeitervertretung in Erfahrung bringen, ob es Gründe gibt, die gegen eine Kündigung sprechen: weitere bislang nicht bekannte Unterhaltspflichten, eine nicht angezeigte Schwerbehinderung oder Schwangerschaft, Fähigkeiten, die einen Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz ermöglichen usw.

### Was ist bei der Entscheidung zu bedenken?

Zunächst ist in Erinnerung zu rufen, dass die Mitarbeitervertretung Vertreter aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, also der von einer Kündigung betroffenen Person ebenso wie derjenigen, die nicht von einer Kündigung betroffen sind. Die Mitarbeitervertretung sollte deshalb darauf achten, dass sie weder für die eine Seite noch die andere Seite Partei ergreift. Das gilt bei allen Kündigungen, vor allem aber, wenn Konflikte zwischen Mitarbeitern am Ende zu einer Kündigung führen. Die Mitarbeitervertretung ist weder dazu berufen, in diesem Konflikt die Rolle des Richters einzunehmen. Noch ist sie in der Lage, das Geschehen so aufzuklären, dass sie ein realistisches Bild zeichnen kann. Die Mitarbeitervertretung kann in solchen Fällen dazu beitragen, dass andere Mittel als die Kündigung gewählt werden. So kann eine Umsetzung den Konflikt entschärfen. Manchmal kann eine Supervision oder eine Mediation helfen. Und immer ist die Frage zu stellen, was die betrieblichen Ursachen sind. Häufig entstehen Konflikte durch eine ungleiche Behandlung durch Vorgesetzte, zum Beispiel bei der Weitergabe von Informationen.

Die Mitarbeitervertretung sollte auch bedenken, welchen Eindruck sie im Betrieb erzeugt, wenn sie einer Kündigung – ausdrücklich – zustimmt. Wenn die Mitarbeitervertretung im Einzelfall einer Kündigung nicht widersprechen will, dann genügt es in der Regel, wenn sie die Stellungnahmefrist ungenutzt verstreichen lässt.

## ›Die richtige Begründung der Zustimmungsverweigerung entscheidet darüber, ob das Kirchengericht die Zustimmung zur Kündigung ersetzt.‹



### Zustimmungsverweigerung – aber wie?

Die Mitarbeitervertretung muss nach § 38 Abs. 3 MVG eine Zustimmungsverweigerung schriftlich begründen. Wenn es im Betrieb üblich ist, dass Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung per E-Mail kommunizieren, dann gilt das Schriftformerfordernis durch eine E-Mail als gewahrt. Wichtig ist, dass der Zustimmungsverweigerung ein entsprechender Beschluss der Mitarbeitervertretung zugrunde liegt. Dabei genügt es, wenn die MAV beschließt, die Zustimmung zu verweigern. Über den Wortlaut der Begründung muss nicht abgestimmt werden.

Auch wenn an die Begründung einer Zustimmung keine überzogenen Anforderungen gestellt werden dürfen<sup>4</sup>, ist es aus Sicht der Mitarbeitervertretung sinnvoll, die Verweigerung möglichst umfassend zu begründen. Denn ebenso wie der Arbeitgeber mit Tatsachen, die nicht durch den ›Flaschenhals MAV‹ gegangen sind, vor dem Arbeitsgericht nicht gehört wird, wird die MAV mit Verweigerungsgründen vor dem Kirchengericht nicht gehört, die nie Inhalt der Begründung der Verweigerung waren. Es ist deshalb regelmäßig sinnvoll, dass sich die Mitarbeitervertretung bei der Formulierung der Begründung durch einen arbeitsrechtlich versierten Anwalt beraten lässt. Die richtige Begründung der Zustimmungsverweigerung entscheidet darüber, ob das Kirchengericht die Zustimmung zur Kündigung ersetzt. Wird der Anwalt erst im kirchengerichtlichen Verfahren hinzugezogen, kann er oft nicht mehr viel ausrichten. Denn er kann zwar die Argumentation der Mitarbeitervertretung ›nachscharfen‹ – aber er kann keine neuen Tatsachen einführen.

### Das Verfahren vor dem Kirchengericht

Ruft der Arbeitgeber nach verweigerter Zustimmung der Mitarbeitervertretung das Kirchengericht nach § 38 Abs. 4 MVG an, so hat dieses darüber zu befinden, ob der Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zusteht.

In vielen Fällen wird die Mitarbeitervertretung Sachverhalte vortragen, aus denen sich nach ihrer Auffassung ergibt, dass die Kündigung nicht sozial

gerechtfertigt ist. Für das weitere Verfahren vor dem Kirchengericht kommt es jetzt maßgeblich darauf an, ob die von Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung vorgetragene Tatsachen streitig sind, oder ob die Beteiligten nur darüber streiten, ob der vom Arbeitgeber vorgetragene Kündigungsgrund ›reicht‹. Ist dies der Fall, so gibt es keine prozessualen Schwierigkeiten. Das Kirchengericht wird schlicht darüber zu befinden haben, ob der vorgetragene Kündigungsgrund unter Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und zu kündigendem Arbeitnehmer die Kündigung rechtfertigt.

Streiten sich Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber hingegen darüber, ob der vom Arbeitgeber vorgetragene Sachverhalt zutrifft, so muss das Kirchengericht den Sachverhalt von Amts wegen aufklären. Für das Verfahren vor dem Kirchengericht gilt der sogenannte Amtsermittlungsgrundsatz. Bei der Tatsachenermittlung kann das Kirchengericht jedoch auf Schwierigkeiten stoßen. Das Kirchengericht erfüllt im kirchlichen Kontext Gerichtsfunktion, es ist aber nicht mit den Rechten eines staatlichen Gerichts ausgestattet. Wenn ein Kirchengericht einen Zeugen hören will, dann wird es diesem wie ein staatliches Gericht eine Ladung zur Vernehmung schicken. Allerdings fehlen dem Gericht Zwangsmittel, wenn der geladene Zeuge nicht erscheint. Denn rechtlich betrachtet ist die ›Ladung‹ nur eine freundliche Bitte. Das Gleiche gilt auch für die Vorlage von Unterlagen. Das Gericht ist darauf angewiesen, dass die Beteiligten und auch Dritte freiwillig mitwirken. Und wenn Zeugen zur Vernehmung erscheinen, dann dürfen diese nicht dahingehend belehrt werden, dass eine falsche eidliche wie uneidliche Aussage strafbar ist. Denn Gericht im Sinne von § 153 StGB ist ein staatliches Gericht. Das Kirchengericht ist keine sonstige zur eidlichen Vernehmung befugte Stelle. Eine analoge Anwendung der Strafvorschrift ist wegen des strafrechtlichen Analogieverbotes ausgeschlossen<sup>5</sup>.

Das ist nun keineswegs die Aufforderung, vor einem Kirchengericht falsch auszusagen. Das Kirchengericht wird aber im Rahmen der Beweiswürdigung – also bei der Frage, ob sie der Aussage eines Zeugen Glauben schenkt – die fehlende Strafdrohung zu berücksichtigen haben. Dies ist deshalb wichtig, weil als Zeugen häufig Personen in Betracht kommen, die als Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber abhängig sind.

<sup>4</sup> KGH-EKD, Beschluss vom 20.04.2009, II-0124/P26-08. Der KGH weist jedoch ausdrücklich darauf hin, dass ein bloßes Stichwort oder eine nur formelhafte Wiedergabe der im Gesetz genannten Verweigerungsgründe unzureichend sind.

<sup>5</sup> Vgl. BVerfGE 14,185; 25, 285; 26, 42; 71, 116; 73, 235; vgl. hierzu auch Baumann-Czichon, Gathmann, Germer, Kommentar zum MVG, § 22, Rz 18.

<sup>6</sup> KGH-EKD, Beschluss vom 31.08.2015, II-0124/6-2015.



Kann der Sachverhalt vom Kirchengenicht nicht zu dessen Überzeugung aufgeklärt werden, so stellt sich die Frage, wie dieses zu entscheiden hat. Der Kirchengenichtshof hat hierzu entschieden, dass sich die Entscheidung dann auf den feststellbaren Sachverhalt zu stützen hat<sup>6</sup>. Das bedeutet in der Konsequenz, dass das Kirchengenicht zunächst alle Anstrengungen unternehmen muss, um den Sachverhalt so weit möglich durch Auflagen an die Beteiligten und eigene Beweis-erhebung aufzuklären.

Soweit der Sachverhalt nicht aufklärbar ist, wird das Gericht bei seiner Entscheidung zu berücksichtigen haben, ob der Arbeitgeber oder die Mitarbeitervertretung dies zu vertreten haben. Denn es kann nicht hingenommen werden, dass ein Verfahrensbeteiligter einen rechtlichen Vorteil daraus zieht, dass er an der Aufklärung des Sachverhaltes nicht mitwirkt.

Der zu kündigende Arbeitnehmer hingegen ist nicht an dem Verfahren vor dem Kirchengenicht beteiligt. Zwar hat er ein offenkundiges Interesse an dem Ausgang des Verfahrens. Man kann deshalb durchaus unterstellen, dass er an dem Verfahren dann mitwirkt, wenn er sich dadurch einen Vorteil verspricht. Allerdings hat er keinen Einfluss auf das Verfahren. Er kann deshalb in der Regel nicht erkennen, ob und inwieweit seine Mitwirkung für ihn förderlich ist. Deshalb kann seine fehlende Mitwirkung nicht dazu dienen, im Zwei-

fel eine Entscheidung zu Gunsten des Arbeitgebers zu fällen. Denn auch wenn man eine gewisse Nähe zwischen Mitarbeitervertretung und zu kündigendem Arbeitnehmer unterstellen darf, gehört der Arbeitnehmer nicht zur Sphäre der Mitarbeitervertretung als Verfahrensbeteiligte. Und die Entscheidung des Kirchengenichts ergeht im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung, nicht aber im Verhältnis zu dem Arbeitnehmer. Sie hat lediglich Auswirkungen auf ihn aufgrund des individualrechtlichen Reflexes, der in dem Zustimmungsvorbehalt der Mitarbeitervertretung in § 38 Abs. 1 MVG normiert ist.

## Fazit

Ist schon das Kündungs(schutz)recht hoch komplex, so gilt dies erst recht für die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen. Schnelle Entscheidungen wie ›dann beantragen wir mündliche Erörterung‹ bergen erhebliche Risiken. Einer Mitarbeitervertretung sei dringend angeraten, sich zunächst nach Rücksprache mit dem zu kündigenden Arbeitnehmer beraten zu lassen.



Rechtsanwalt und Fachanwalt  
für Arbeitsrecht in Bremen

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

### Seminar zum Thema:

Kündigung –  
Was kann die MAV tun?  
Tagesseminar am  
21. Juni 2017 in Bremen.  
Anmeldung:  
[www.mav-seminare.de](http://www.mav-seminare.de)

# Schlafwache

TOBIAS MICHEL

Im Schlaf wachen? Das klingt zunächst paradox. Die Wachheit ist ja das Gegenstück zum Schlaf. In Jugend- und Behindertenheimen handelt es sich angeblich um Bereitschaftsdienst, doch ohne Anspruch auf Mindestlohn. Vieles mehr spricht für Arbeitsbereitschaft, mit vollem Entgeltanspruch!

Vor einigen Wochen erreichte die Schichtplan-Fibel ein Hilferuf:

*In meinen nächtlichen Bereitschaftsdiensten drücken die behinderten Bewohner ihre Notklingel, oder sie schreien laut, weil sie in einen Streit geraten oder nur schlecht geträumt haben. Sehr häufig klopfen sie an die Dienstzimmertür, weil sie über Sorgen sprechen wollen oder Schmerzen haben oder Konflikte mit ihren Mitbewohnern. Oder, oder, oder ...  
Eigentlich ist es nachts genauso wie in den Tagschichten – der Arbeitgeber hält sich raus, und ich muss wissen, was ich wie zu tun habe. Doch in der Nacht verdiene ich dabei kaum fünf Euro die Stunde, also weniger als den gesetzlichen Mindestlohn. Die Mitarbeitervertretung hat das seit Jahren so hingenommen, obwohl die Kolleginnen sich wiederholt beschwerten. Kann ich meinem Arbeitgeber nun sagen, dass dies kein Bereitschaftsdienst ist?  
Liebe Grüße, Paul*

Paul vermutet richtig — es handelt sich nicht lediglich um Bereitschaftsdienst! Es handelt sich deutlich um mehr. Alles spricht dafür, dass hier Arbeitsbereitschaft angeordnet und geleistet wird.

Arbeitsbereitschaft ist die ›zeitweise Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung‹<sup>1</sup>. Ebenfalls verständlich ist die Formel: ›Bereithalten zur Arbeitstätigkeit, um ggf. von sich aus tätig zu werden.‹<sup>2</sup>

Bereitschaftsdienst gilt als Arbeitszeit. Dazu wurde Ende 2003 das Arbeitszeitgesetz nachgebessert. Dadurch wurde allerdings die Unterscheidung zwischen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst schwieriger. In der Begründung ihrer Gesetzesänderung schreiben die Fraktionen der SPD und Grünen:

›Arbeitsbereitschaft ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, am Arbeitsplatz anwesend zu sein und er zwar keine Vollarbeit leisten muss, in der Regel jedoch gewisse Kontroll- und Beobachtungspflichten hat, die ihn in die Lage versetzen, die Arbeit jederzeit und ohne Aufforderung von dritter Seite aus eigener Entscheidung aufzunehmen.‹<sup>3</sup>

Arbeitsrechtliche Begriffe müssen trennscharf abgrenzen. Dann können wir mit ihnen Streitfälle lösen. Wo genau verläuft die Grenze zwischen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst?

<sup>1</sup> Buschmann/Über, in: Arbeitszeitgesetz § 2 Rn. 16; ebenso Harald Schliemann, in: ArbZG § 2 Rn. 52, sowie in: Das Arbeitsrecht im BGB § 611 Rn. 613.

<sup>2</sup> Wank, in: Erfurter Kommentar, § 2 ArbZG Rn. 40.

<sup>3</sup> Entwurf eines Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt, Drucksache 15/1204, 10.09.2003.

## ›Die Entspannung lässt sich weder beurteilen noch regeln.‹



Dazu ist zum einen aufzuklären, um welche Belastung es sich handelt. Denn das Arbeitszeitgesetz schützt uns deutlich abgestuft bei Vollarbeit, weniger bei Arbeitsbereitschaft und noch weniger beim Bereitschaftsdienst.

Doch zunächst und gesondert müssen wir untersuchen, was für eine Dienstpflicht der Arbeitgeber abverlangt. Denn der Arbeitsvertrag oder die AVR bestimmen für eine geringere Leistung als Ausgleich auch eine geringere Vergütung.

### Abgrenzen der Pflichten

Der Arbeitsrechtler Walter Kaskel grenzte vor knapp hundert Jahren den Begriff Arbeitsbereitschaft erstmals und sehr gründlich ein<sup>4</sup>: In Zeiten ohne Arbeitsleistung, also auch dem Bereitschaftsdienst, wird von den Beschäftigten nicht das ›positive Verhalten‹ abgefordert, das sonst ihr Arbeitsvertrag verlangt. Die Arbeitsbereitschaft dagegen besteht gerade in einer ›Aktivität, einer Bewegung, einer Anspannung der Muskeln oder Nerven der physischen Organe oder Denkfunktion bzw. der Sinne‹.

Kaskel beschreibt dies als ›eine gewisse Achtsamkeit bzw. Wachsamkeit‹.

Vielleicht nickt Paul an seinem nächtlichen Arbeitsplatz ein. Doch es ist nicht der Arbeitgeber, der Paul aufweckt, wenn er gebraucht wird.

Manchmal schreckt Paul durch ein ungewohntes Geräusch hoch. Ist da nur Sonja wieder aus dem Bett gefallen, und er sollte sie zurückhieven, oder hat Werner einen Krampfanfall? Riecht es lediglich deshalb verbrannt, weil Karl wieder seine Stumpen raucht? Streiten sich Ahmed und Ilja, oder haben sie den Fernseher zu laut gedreht?

Doch die Bewohner oder Klienten erteilen Paul keine Anordnungen. Paul muss selbst erkennen, ob sein Eingreifen gebraucht wird. Er wacht über seine Schützlinge. Dieses Wachen schlägt sich im Begriff ›Schlafwache‹ nieder.

Der Arbeitgeber dagegen beschränkt sich offensichtlich darauf, eine unausgesprochene, recht allgemeine, aber andauernde Arbeitsaufgabe zu stellen: ›Halten Sie sich im Arbeitsbereich auf und wachen darüber, ob Sie eingreifen müssen oder ob Bewohner Sie brauchen.‹ So gibt er selbst nachts keine aktuellen Anweisungen.

Alles erinnert uns an einen Verkäufer, der etwas

dösig in einer Ecke des Ladens auf den nächsten Kunden wartet, der durch die Ladentür tritt und dabei ein Türsignal auslöst. Oder an eine Pförtnerin, die auf das nächtliche Klingeln eines anliefernden LKW-Fahrers am Betriebstor hin die Schranke bedienen soll.

**Zwischenbilanz:** Wer ›im Bedarfsfalle die Arbeit von sich aus [...] aufzunehmen‹ hat, leistet zumindest Arbeitsbereitschaft<sup>5</sup>.

### Belastung messen

Trotz des Wach-Auftrags darf Paul sich in der Nacht entspannen. Ja, er darf sogar schlafen. Das genau steckt im ersten Teil der sonderbaren Dienstart ›Schlafwache‹. Dies betrifft nun nicht mehr die Dienstpflichten. Der Gesundheitsschutz wird nicht von Paul verlangt, sondern ihm gestattet. Ob er schlafen kann und wie er schläft? Das bleibt ihm überlassen.

So wird es fast unmöglich, den Grad dieser Entspannung zu bestimmen. Wer ist wach, wer schläft, wie tief? Die Entspannung lässt sich weder beurteilen noch regeln. Hier zuckt das Arbeitsrecht etwas hilflos mit den Achseln und wendet sich der Belastung zu.

Für die Beurteilung der festgestellten dienstlichen Inanspruchnahme kommt es auf ›die Art und Weise, auf die gesamten dafür bedeutsamen Umstände sowie insbesondere auf deren Intensität‹ an.<sup>6</sup> Dies betrifft die Verantwortung, die Häufigkeit, Dauer und Taktung der Inanspruchnahmen innerhalb der Arbeitsbereitschaft und ihren Einfluss auf den Lebensrhythmus, ebenso die Störungen am Aufenthaltsort.

Seit Oktober 2013 schreibt § 5 ArbSchG dem Arbeitgeber zwingend die Erfassung und Beurteilung der psychischen Belastungen der Arbeitsplätze vor. Wurden sie mitbestimmt durchgeführt? Wurden die dabei als erforderlich erkannten Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zwischen den Betriebsparteien gemeinsam vereinbart?

Manche Arbeitgeber geraten da in Beweisnot. Denn sie haben ihre Hausaufgaben nicht gemacht.

Eine tatsächliche Arbeitsruhe, so Walter Kaskel, verpflichtet die Beschäftigten nur ›zur körperlichen Anwesenheit‹. Genauer: Die Arbeitsleistung ruht, doch es handelt sich seit dem Jahre 2004 um Arbeitszeit im Sinne von § 2 ArbZG.

<sup>4</sup> Walter Kaskel, in einem Gutachten, veröffentlicht in: Das Schlichtungswesen (Zeitschr.) im Jahre 1926, S. 75; nachzulesen auf [www.arbeitsbereitschaft.schichtplanfibel.de](http://www.arbeitsbereitschaft.schichtplanfibel.de).

<sup>5</sup> BAG, Urteil 18.11.2015 – 5 AZR 761/13, Rn. 13.

<sup>6</sup> BVerwG, Urteil 29.03.1974 – VI C 21.71.

Dürfen die Schlafwachen auf dem Betriebsgelände frei herumlaufen? Bereitschaftsdienst ist selbst keine Pausenzeit; Arbeitsbereitschaft erst recht nicht<sup>7</sup>. Spätestens jeweils nach sechs Stunden Arbeitszeit müssen Arbeitgeber eine Pause gewähren (ArbZG § 4 Satz 3). Eine solche Pause stellt auch von der Verpflichtung frei, sich in einem vom Arbeitgeber bestimmten Bereich aufzuhalten, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen.

Haben die ›Schlafwachen‹ wenigstens spätestens alle sechs Stunden frei, dürfen bis zum Kiosk und Zigaretten kaufen?

Oft engt der Arbeitgeber den Aufenthalt auf die unmittelbare Nähe zu den Bewohner/innen ein. Denn nur dort kann aus deren Rufen, Klingeln und aus den Nebengeräuschen die Notwendigkeit zum Handeln zeitnah erkannt werden.

**Zwischenbilanz:** Die nächtliche, pausenlose Alleinarbeit, verantwortlich für Hilflöse, belastet auch dann, wenn es überwiegend ›keine Vorkommnisse‹ gibt.

Der TVöD wie TV-L schützen bereits in ihrem § 9 vor allzu leichtfertigen Anordnungen. Arbeitsbereitschaft ist da nur als Bereitschaftszeit erlaubt, weil jemand ›selbstständig, ggf. auch auf Anordnung‹ Arbeitsbedarfe bewältigen muss. Wer durch Schichtarbeit belastet ist, darf nicht noch zusätzlich zu solch einer Bereitschaftszeit herangezogen werden (Protokollerklärung zu TVöD § 9, ebenso zu TV-L § 9).

## Mindervergütung oder Mindestlohn?

Die Vergütung finden wir im Arbeitsvertrag. Doch die AVR DD, AVR J, BAT-KF oder zum Beispiel AVR Bayern regeln nur das verminderte Entgelt im Bereitschaftsdienst. Zur Arbeitsbereitschaft fehlt da alles – von der Verpflichtung bis hin zur Vergütung. Etwas bizarr und robust beschränken sich die kirchlichen Vergütungsordner darauf, Ansprüche durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst auf Schicht- und Wechselschichtzulagen sowie Zusatzurlaube auszuschließen.

**Zwischenbilanz:** In den meisten Fällen ist die Arbeitsbereitschaft mit dem durchschnittlichen Stundenentgelt zu vergüten.

Die 2. Verordnung über das Mindestentgelt in der Pflegebranche (PflegeArbbV) gestattet, Bereitschaftsdienst im Verhältnis vier zu eins mit der regelmäßigen Zeitschuld zu verrechnen. Für Arbeitsbereitschaft fehlt eine solche empörende Ausnahme.

In Betreuungsheimen greift nicht das PflegeArbbV, sondern das Mindestlohngesetz. Es stellt derzeit auf ›brutto 8,50 Euro je Zeitschuld‹ ab (§ 1 Abs. 2 MiLoG). Wenn der Dienstgeber die nächtlichen Einsätze stunden- oder schichtweise abrechnet, kann er sich beim Mindestlohn nicht flüchten in Berechnungen eines kalendermonatlichen Durchschnitts. Achtung: Er wird es dennoch probieren.

Der Mindestlohn unterliegt seit Januar 2015 keiner Ausschlussfrist.

**Zwischenbilanz:** Für angeblichen Bereitschaftsdienst kann hilfsweise der Mindestlohn je Zeitschuld geltend gemacht werden.

Doch die vertraglich vereinbarte Stundenvergütung ist deutlich höher. Diese Ansprüche verfallen – weil die AVR und Tarifverträge hier eine sechsmonatige Ausschlussfrist ziehen. Wir raten darum Paul, rasch und rückwirkend, schriftlich und zusammen mit seinen Kolleginnen den Arbeitgeber unter Druck zu setzen:

*Geltendmachung meiner Ansprüche TVöD-B  
Kopie: Betriebsrat/Mitarbeitervertretung*

*Sehr geehrte Damen und Herren,  
Sie haben mir in den Monaten Mai, Juni, Juli, August, September und Oktober 2016 geplante nächtliche Arbeitszeit angeordnet. Sie haben mich dabei beauftragt, pausenlos und eigenständig mögliche Bedarfe zur Arbeitsaufnahme zu erkennen, zu beurteilen und abzarbeiten. Ich mache zunächst die monatliche Differenz der Schichtzulage (40,- Euro) zur Wechselschichtzulage (105,- Euro) – also 65,- Euro – für jeden dieser Kalendermonate schriftlich geltend, zusammen mit der Verzugspauschale von 40,- Euro (BGB § 288 Abs. 5).*

*Ich mache weiterhin die Vergütung der geleisteten Überplanung als Mehrarbeit am Ende jedes Schichtplanturnus – März, April, Mai, Juni, Juli, August – geltend, fällig jeweils zwei Kalendermonate nach dem*

<sup>7</sup> BAG-Urteil 16.12.2009 – 5 AZR 157/09; BAG-Urteil 05.05.1988 – 6 AZR 65/8/85.

## Abstufungen

	Arbeitsbereitschaft	Bereitschaftsdienst
Dienstleistungspflicht, Vergütungspflicht	andauernde mindere Arbeitsleistung sowie bereit zur selbstständigen Arbeitsaufnahme	Anwesenheit ohne Arbeitsleistung, Arbeitsaufnahme auf Aufforderung
Beanspruchung (Gesundheitsschutz)	Zeiten der achtsamen ›Entspannung‹ belasten weniger als Vollarbeit, mehr als Bereitschaftsdienst	belastet weniger als Arbeitsbereitschaft; die Arbeit ruht; andere Form der Arbeitszeit – weder Pause noch Ruhezeit
ArbZG	Arbeitszeit im Sinne des Gesundheitsschutzes	Arbeitszeit im Sinne des Gesundheitsschutzes
ArbZG	Begriffsbestimmung fehlt	Begriffsbestimmung fehlt
TVöD / TV-L	§ 9: Bereitschaftszeit verlängert die Zeitschuld (regelmäßige Arbeitszeit); um ›im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen‹; unzulässig bei Schichtarbeit (Ausnahme Rettungsdienst)	§ 7 (3) (Bereitschaftsdienst): ›außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.‹
TV DN	§ 8 – Arbeitsbereitschaft ist die Zeit minderer Arbeitsleistung innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, in der die Arbeitnehmerin sich zeitweise lediglich zum Eingreifen bereit zu halten hat.	§ 8 – Bereitschaftsdienst: sinngleich zum TVöD
AVR C Anl. 30–33	§ 8 – wie TVöD	§ 4 (3) – wie TVöD
AVR DD	§ 9 (3) und § 9f (3) : Ohne eigene Definition Achtung: Arbeitsbereitschaft schließt Zulagen und Urlaub für Schicht- und Wechselschichtarbeit aus.	Anlage 8: ›um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.‹
AVR J	§ 11 (4) und § 11e (2) : Ohne eigene Definition. Achtung: Arbeitsbereitschaft schließt Zulagen und Urlaub für Schicht- und Wechselschichtarbeit aus.	§ 11g: ›um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.‹
BAT-KF	ohne Verpflichtung, Definition oder Vergütung	§ 7 (3) – fast wortgleich zum TVöD
AVR Bayern	ohne Verpflichtung, Definition oder Vergütung	§ 16 (10) – sinngleich zum TVöD

*Entstehen. Die genaue Anzahl der jeweiligen Überplanungsstunden habe ich Ihnen anliegend aufgelistet. Auch hier mache ich die Verzugspauschale von 40,- Euro geltend.*

*Länger als sechs Stunden hintereinander möchte ich nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden (ArbZG § 4). Bitte legen Sie diese zusammen mit dem Betriebsrat (BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 2) / der Mitarbeitervertretung (MVG § 40d) fest.*

*Mit freundlichen Grüßen, Paul*

## Aufklären und mitbestimmen!

Es geht um sehr viel Geld. Wir rechnen also mit Widerstand. Egal ob als Mitarbeitervertretung oder als Betriebsrat – wir beschränken uns nicht darauf, die Kolleginnen aufzuklären und bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche zu unterstützen. Wir bestimmen mit.

Der Dienstplan darf nur dann Bereitschaftsdienst dokumentieren, wenn der Arbeitgeber dabei seine Anordnung klar und tatsächlich beschränkt: ›Ich will ihre bloße Anwesenheit im Arbeitsbereich; stellen Sie sicher, dass ich Sie da erreichen kann, und nehmen Sie dann unmittelbar die Arbeit auf.‹

Die kirchlichen AVR und die Tarifverträge regeln nicht die Vergütung von Arbeitsbereitschaften. Das MVG schließt in § 36 Abs. 1 den Abschluss von Dienstvereinbarungen zu Arbeitsentgelten ausdrücklich aus, ebenso BetrVG § 77 und BPersVG § 75 Abs. 5. Damit bleibt nur, die gesamte Arbeitszeit während der Schlafwache auf die regelmäßige wochendurchschnittliche Zeitschuld voll anzurechnen.

Interessenvertretungen ohne Bindung an eine AVR oder einen Tarifvertrag finden auf [www.mitbestimmen.schichtplanfibel.de](http://www.mitbestimmen.schichtplanfibel.de) auch einen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung. Diese kann allenfalls den Übergang zu einem Drei-Schicht-Modell gestalten.

## Das gelöste Paradox

Der Widerspruch in den ›Schlafwachen‹ lässt sich also auflösen:

- › Die Erlaubnis zum Schlaf soll die nächtliche Belastung erträglicher machen,
- › der Auftrag zur Wache fordert zugleich das jederzeitige Erkennen und Entscheiden über den Bedarf zum Eingreifen.



T O B I A S M I C H E L

Arbeitszeitexperte und Autor  
rund um die Schichtplan-Fibel  
[www.arbeitsbereitschaft.schichtplanfibel.de](http://www.arbeitsbereitschaft.schichtplanfibel.de)

# Dienstgemeinschaft sagt mir nichts

MALTE DÜRR

Das ist der Titel der Dissertation des Autors, die sich – so der Untertitel – mit Glaubeinstellungen, Motivationen und Mobilisierungspotenzialen diakonisch Beschäftigter befasst. Die Kernpunkte der Arbeit sind hier zusammengefasst.

Die Gestaltung von kirchlich-diakonischen Arbeitsbeziehungen ist seit einiger Zeit Gegenstand heftiger Kontroversen. Diese Studie nimmt die Mitarbeiterschaft in den Blick, indem am Beispiel von 15 diakonisch Beschäftigten Glaubeinstellungen, Motivationen und Mobilisierungspotenziale unter Berücksichtigung der bisherigen Implikationen der Dienstgemeinschaft aufgezeigt und analysiert werden. Dabei zeigt sich, dass der aus mehreren Perspektiven problematisierte Dienstgemeinschaftsbegriff bei den Mitarbeitern im Berufsalltag kaum noch die Relevanz aufweist, welcher ihm bislang zugeschrieben wurde. Die exemplarischen Ergebnisse der Studie befähigen dazu, die Debatte über die Gestaltung der diakonischen Lohn- und Arbeitsbedingungen zukünftig womöglich stärker aus der Perspektive der diakonischen Mitarbeiterschaft zu betrachten. Die Kernpunkte der Studie sollen im Folgenden kurz zusammengefasst werden:

Die sogenannte Dienstgemeinschaft hat schon rein begrifflich keine Verankerung mehr innerhalb der diakonischen Mitarbeiterschaft. Unter dieser Prämisse erscheint es mehr als fraglich, an der Dienstgemeinschaft als dominierendem Leitbegriff der konfessionellen Arbeitsbeziehungen festhalten zu wollen und die Besonderheit der kirchlich-diakonischen Lohn- und Arbeitsbedingungen damit zu legitimieren.

Während sich hohe Identifikationspotenziale überwiegend aus einem Geborgenheits- und Sicherheitsgefühl hinsichtlich der Diakonie als Arbeitgeberin ergeben, ist auf der anderen Seite eine niedrige Identifikation mit der Diakonie als Einrichtungsträgerin dann zu beobachten, wenn für diakonisch Beschäftigte eine Diskrepanz zwischen ideellem Anspruch und realem Handeln der diakonischen Führungskräfte ersichtlich wird.

Als recht ernüchternd müssen die Mobilisierungspotenziale der diakonisch Beschäftigten im Hinblick auf eine stärkere gewerkschaftliche Orientierung betrachtet werden. Wenngleich der globalen Rolle von Gewerkschaften innerhalb des bundesrepublikanischen Tarifsystems teils eine bedeutende Rolle zugewiesen wird, verringert sich diese zugewiesene Relevanz umso stärker, je konkreter der gewerkschaftliche Einfluss auf die spezifische Gestaltung der Mitbestimmungsprozesse vor Ort wird. Ähnliche Beobachtungen lassen sich bei der Frage des Streikrechts in konfessionellen Einrichtungen treffen. Insbesondere die Selbstbeschränkung der Beschäftigten scheint dabei trotz der konstatierten Missstände eine nicht zu unterschätzende Hemmnis für die gewerkschaftliche Kampagnenfähigkeit darzustellen.

Wie in vielen anderen Institutionen und Organisationen lassen sich auch in diakonischen Einrichtungen geschlechtsspezifische Ungleichheiten konstatieren. So sind Männer überwiegend auf den höheren Hierarchieebenen zu verorten, während das Gros der ausführenden Arbeit direkt am Patienten weiterhin fast ausschließlich von Frauen auf unteren Hierarchiestufen übernommen wird. Da die Diakonie und ihre Mitarbeiterschaft sowohl in der Öffentlichkeit als auch in Gremien wie beispielsweise den ARK mehrheitlich von Männern repräsentiert werden, kann mit einigem Recht von einer Verzerrung der realen Beschäftigtensituation in der Diakonie gesprochen werden.



MALTE DÜRR

hat an der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Uni Bochum promoviert

# Rechtswidrigkeit von Zwangsteilzeit und -stellen- teilung durch evangelische Landeskirchen

H E N R I K E B U S S E

Von Mitte der 1980er-Jahre bis in die 2000er gab es in einigen evangelischen Landeskirchen die Praxis der Zwangsteilzeit. Angehende Pfarrerrinnen und Pfarrer, die eine Vollzeitstelle anstrebten, bekamen nur eine Teilzeitstelle zugewiesen. Die Autorin zeigt die rechtlichen Folgen und Ansprüche der Betroffenen auf.

Bis zum Jahr 2009 gab es in einigen evangelischen Landeskirchen zwangsweise die Übertragung von Teilzeitstellen im Pastorendienst. Rechtsgrundlage der so genannten Zwangsteilzeit war § 17 Abs. 2 Satz 1 DNG a. F. (Kirchengesetz über neue Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich des kirchlichen Dienstrechts vom 25.04.1986; Dienstrechtsneugestaltungsgesetz), der vorsah, dass mit einem Theologenehepaar in Zeiten des Stellenmangels keine zwei vollen Dienstverhältnisse begründet werden, sondern entgegen der Anträge der Betroffenen mit der Einstellung ein unfreiwilliges Teildienstverhältnis begründet wurde. In einigen Fällen wurde den betroffenen Theologen in Aussicht gestellt, dass für die Berechnung der Pension die Jahre der Zwangsteilzeit als volle Dienstjahre angerechnet werden, wenn sie auch zehn Jahre auf einer Vollzeitstelle Dienst getan haben.

Die Praxis der Zwangsteilzeit und -stellenteilung änderte sich im Laufe der Jahre; einige Landeskirchen sahen von der Anwendung des § 17 Abs. 2 DNG a. F. ab. Spätestens im Jahre 2009 endete sie aufgrund der Rechtsprechung des Verfassungs- und Verwaltungsgerichts der VELKD<sup>1</sup>.

Über die Frage, wie die für rechtswidrig erklärte Zwangsteilzeit und -stellenteilung und damit die Jahre unfreiwilligen Teildienstes pensionsrechtlich zu behandeln sind, gibt es eine intensive Diskussion, die auf die Unhaltbarkeit der gegenwärtigen Rechtslage fokussiert. Ein entsprechender Ausgleich für die betroffenen Theologen wird bundesweit von verschiedenen Gruppen gefordert<sup>2</sup>.

## Verstoß der Zwangsteilzeit gegen Kirchenrecht

In dem Urteil des Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshof der VELKD vom 7. Juli 2009<sup>3</sup> wurde entschieden, dass § 17 Abs. 2 DNG a. F. im Widerspruch zu der höherrangigen Vorschrift des § 121 Abs. 1 PFG steht und deshalb gemäß Art. 6 Abs. 1 der Verfassung der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands in der Fassung vom 3. März 2007 als nachrangige Vorschrift unwirksam ist, soweit sie auch gegen den Willen der Bewerber die Einschränkung des Dienstumfangs festsetzt. Ein Teilzeitdienstverhältnis sei rechtmäßig nur in Form einer antragsgebundenen freiwilligen Teilzeit möglich.

<sup>1</sup> Urteil des Verfassungs- und Verwaltungsgerichts der VELKD vom 7.7.2009 – Az. RVG 1/2008.

<sup>2</sup> Z. B. von der Pfarrvertretung Württemberg: [www.pfarrvertretung.wuerttemberg.de/downloads/01\\_2016/InfopapierWuK\\_Personen-Regional2014.pdf](http://www.pfarrvertretung.wuerttemberg.de/downloads/01_2016/InfopapierWuK_Personen-Regional2014.pdf) und vom Pfarrverein Bayern: [www.pfarrverein-bayern.de/ablage/kblatt-1406.pdf](http://www.pfarrverein-bayern.de/ablage/kblatt-1406.pdf).

<sup>3</sup> A. a. O.



Es stellt sich die Frage, ob die Rechtswidrigkeit der Zwangsteilzeit einen möglichen kirchenrechtlichen Pensionsanspruch auf der Grundlage einer Vollzeitstelle oder einen Schadensersatzanspruch begründet.

Rechtsgrundlage für Pensionsansprüche ist das 2014 in Kraft getretene Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD (BVG-EKD), das in § 26 die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten aufführt. Eine Ausgleichsnorm für die Zeiten der Zwangsteilzeit, die den Betroffenen mündlich zugesichert worden war und nach der nach zehn Dienstjahren Vollzeit auch die Zeiten der Zwangsteilzeit i. S. einer Vollzeitstelle anzurechnen wäre, findet sich nicht.

Ruhegehaltfähig sind nach § 26 Abs. 1 BVG-EKD im Regelfall Dienstbezüge nur auf der Basis des Grundgehalts und des Familienzuschlags sowie etwaiger sonstiger ruhegehaltfähiger Zuschläge. Gleichzeitig ist in § 26 Abs. 1 BVG-EKD festgelegt, dass die Kirchen durch Kirchengesetz je für ihren Bereich in Anlehnung an das Recht eines Bundeslandes einen anderen als den in § 5 Abs. 1 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes genannten Faktor bestimmen oder von einer Vervielfältigung absehen können.

Abweichende Regelungen sind also zulässig. Es gibt jedoch nur eine Ausnahme für die hier erörterte Fallgestaltung und die betrifft den Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen. Diese Regelung gilt gemäß dem Zweiten Kirchengesetz zur Rechtsvereinheitlichung dienstrechtlicher Vorschriften in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland weiter; in der Gesetzesbegründung heißt es dazu: ›Im Versorgungsgesetz der ehemaligen ELKTh ist geregelt, dass die Zeiten einer Teilbeschäftigung auch dann im Umfang von 100 % ruhegehaltfähig sind, wenn es sich um Zeiten einer Zwangsteilzeit handelt. Dies trifft im Bereich beider ehemaligen Teilkirchen der EKM auf die Zwangsteilzeit bei Ehepaaren zu. Da nach höchstrichterlicher Rechtsprechung eine Zwangsteilzeit nicht zulässig ist, sollen die Betroffenen jedenfalls im Bereich der Versorgung so behandelt werden, als hätten sie während dieser Zeit vollen Dienst getan.‹ Warum diese Regelung dennoch nur für Thüringen gelten soll, bleibt jedoch unklar.

Es bleibt also für die Betroffenen im Rest der Republik nur der Weg zu den Kirchengewerkschaften, die die Rechtsgrundlage für die Zwangsteilzeit an höherrangigem Kirchenrecht messen.

## Verstoß der Zwangsteilzeit gegen Art. 6 Abs. 1 GG

Art. 6 Abs. 1 GG begründet als wertentscheidende Grundsatznorm des Grundgesetzes die Pflicht des Staates, die Ehe zu schützen und zu fördern<sup>4</sup>. Hierbei haben nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts die Ehegatten das Recht, selbst und eigenverantwortlich ihre persönliche und wirtschaftliche Lebensführung in gemeinsamer Verantwortung zu bestimmen, insbesondere wie sie untereinander die Familien- und Erwerbsarbeit aufteilen wollen<sup>5</sup>. Dem Staat wie auch der Kirche als öffentlich-rechtliche Körperschaft ist es diesbezüglich verboten, die Ehe zu schädigen oder sonst zu beeinträchtigen. Insbesondere müssen Regelungen vermieden werden, die geeignet sind oder wären, in die freie Entscheidung der Ehegatten über die Aufgabenverteilung in der Ehe einzugreifen.

Zum Gehalt der Ehe, wie er sich ungeachtet des gesellschaftlichen Wandels und der damit einhergehenden Änderungen ihrer rechtlichen Gestaltung bewahrt und durch das Grundgesetz seine Prägung bekommen hat, gehört, dass Mann und Frau in gleichberechtigter Partnerschaft zueinander stehen<sup>6</sup> und über die Ausgestaltung ihres Zusammenlebens frei entscheiden können<sup>7</sup>.

Die Zwangsteilzeit ist hierbei letztlich von personal- und hauspolitischen Überlegungen ohne Bezug zur Glaubensidentität der Evangelischen Kirche geleitet und betrifft nicht das kirchliche Selbstverständnis des Führens einer Pfarrstelle, da jedem nichtverheirateten Pfarrer allein aus Alimentationsgründen eine volle Stelle zustand.

Hierbei ist der in Art. 6 Abs. 1 GG normierte Grundsatz, wonach Ehe und Familie unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung stehen, dahingehend zu konkretisieren, dass die Arbeitsbedingungen so beschaffen sein müssen, dass sie das Familienleben des Arbeitnehmers sichern. Durch die Zwangsteilzeit ist insbesondere, aber nicht nur, im Falle einer Ehescheidung die Altersversorgung der Betroffenen auf einem Niveau anzusiedeln, welches mit dem Schutz von Ehe und Familie in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip nicht mehr vereinbar ist.

<sup>4</sup> Ständige Rechtsprechung, vgl. BVerfGE 105, 313 (346).  
<sup>5</sup> BVerfGE 55, 114 (128 f.); 66, 84 (93); 68, 256 (268).  
<sup>6</sup> vgl. BVerfGE 37, 217 (249 ff.); 103, 89 (101); 105, 313 (345).  
<sup>7</sup> Vgl. BVerfGE 39, 169 (183); 48, 327 (338); 66, 84 (94); 105, 313 (345).

Es muss den Ehepartnern freistehen, ihre Ehe so zu führen, dass ein Ehepartner allein einer Berufstätigkeit nachgeht und der andere sich der Familienarbeit widmet, ebenso wie sie sich dafür entscheiden können, beide einen Beruf ganz oder teilweise auszuüben und sich die Hausarbeit und Kinderbetreuung zu teilen oder diese durch Dritte durchführen zu lassen<sup>8</sup>. Daher widerspricht die Zwangsteilzeit Fundamentalprinzipien der Verfassung.

Insbesondere darf eine Ehefrau nicht deshalb in ihrer beruflichen und persönlichen Freiheit eingeschränkt werden, weil der Ehemann einen Hauptberuf ausübt und die Familie dadurch vermeintlich eine gesicherte Existenzgrundlage hat. Kausale Folge dieses verfassungswidrigen Eingriffs in das Grundrecht aus Art. 6 Abs. 1 GG sind die pensionsrechtlichen Auswirkungen der Teilzeitarbeit.

Insofern verstößt die Zwangsteilzeit gegen Art. 6 Abs. 1 GG als ein für alle, auch die Kirche geltendes Gesetz von fundamentaler Bedeutung.

## Verstoß gegen Art. 12 Abs. 1 GG

Die Zwangsteilzeit stellt einen Eingriff in die Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG dar.

Das Pfarrdienstverhältnis ist ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis. Art. 33 Abs. 5 GG, und damit das staatliche Beamtenrecht, kommt auf die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Kirchen weder unmittelbar noch entsprechend zur Anwendung<sup>9</sup>.

Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, wonach eine unfreiwillige Einstellungsteilzeit für Beamte verfassungswidrig ist<sup>10</sup>, ist daher auf die vorliegende Konstellation nicht unmittelbar übertragbar.

Gleichwohl ist in beiden Fällen die Teilzeit dadurch charakterisiert, dass sie den auf eine Teilzeitbeschäftigung gerichteten Willen des Beamten/der Pfarrerin nicht voraussetzt und der Dienstherr dem Teilzeitbeamten nicht das Maß an beruflicher Auslastung bietet und, damit korrespondierend, an Einkünften, das er einem Beamten wie einer Vollzeitpfarrerin gewähren und schulden würde<sup>11</sup>.

Die Betroffenen werden – obwohl sie die volle Alimentation erstreben und diese möglicherweise etwa angesichts ihrer familiären Situation auch benötigen – auf eine entsprechende Teilalimentierung verwiesen.

Für die rechtliche Beurteilung ist davon auszugehen, dass, selbst wenn beide Ehepartner als Pfarrer im Dienst der Kirche stehen und sich eine Pfarrstelle teilen, kein einheitliches Dienstverhältnis zwischen dem Ehepaar und der Kirche besteht. Vielmehr handelt es sich um zwei Dienstverhältnisse, die rechtlich getrennt zu behandeln sind<sup>12</sup>.

Deshalb muss für jedes Dienstverhältnis der Mindeststandard erreicht werden und nicht in einer Gesamtschau der Beschäftigungsverhältnisse beider Ehepartner. Die Religionsgesellschaften sind insoweit an die verfassungsrechtlichen Mindeststandards gebunden, die in jedem Beschäftigungsverhältnis beachtet werden müssen, sofern nicht der geistig-religiöse Auftrag der jeweiligen Religionsgemeinschaft nach deren Selbstverständnis ein Abweichen hiervon rechtfertigt.

Der geistig-religiöse Auftrag der Evangelischen Kirche rechtfertigt aber weder eine Zwangsbevormundung verheirateter Theologen hinsichtlich der familiären Verteilung und Gestaltung von Erwerbsarbeit im weitesten Sinne und schon gar nicht von Ehepartnern, von denen nur einer der Kirche als Arbeitnehmer oder Kirchenbeamter verpflichtet ist.

Das verfassungsrechtlich gebotene Mindestmaß sozialen Schutzes ist normativ in den Grundrechten, vorliegend in Art. 6 und 12 GG in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip, verankert. »Aufgrund der Schutzpflichtfunktion der Grundrechte sind die staatlichen Grundrechtsadressaten verpflichtet, einzelne Grundrechtsträger vor einer unangemessenen Beschränkung ihrer Grundrechte zu bewahren [...]. Entsprechend müssen nach den obigen Ausführungen zur Grundrechtsbindung auch die Religionsgemeinschaften das Schutzziel gegenüber ihren Beschäftigten sicherstellen.«<sup>13</sup>

Insofern verstoßen die Zwangsteilzeit und deren pensionsrechtlichen Auswirkungen gegen Art. 12 Abs. 1 GG.

## Verstoß gegen das AGG

Die pensionsrechtliche Schlechterstellung gegenüber vollzeitbeschäftigten Pfarrern ist Folge eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot aus § 7 AGG und kann daher Schadensersatzansprüche der Betroffenen begründen.

<sup>8</sup> BVerfG, Beschluss vom 05. Februar 2002, 1 BvR 105/95, 1 BvR 559/95, 1 BvR 457/96, BVerfGE 105, 1-17, Rn. 31.

<sup>9</sup> Ständige Rechtsprechung des BVerfG, vgl. Beschluss vom 9.12.2008 – 2 BvR 717/08.

<sup>10</sup> BVerfG, Beschluss vom 19.9.2007 – 2 BvF 3/02 –, BVerfGE 119, 247-292, Rn. 52.

<sup>11</sup> Vgl. BVerfG, Beschluss vom 19.9.2007 – 2 BvF 3/02 –, BVerfGE 119, 247-292, Rn. 59.

<sup>12</sup> BVerfG, Beschluss vom 29. Dezember 2011, 2 B 88/11, Rn. 13.

<sup>13</sup> Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 18.9.2012, 5 A 1941/10, Rn. 100.

Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfahren, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Nach § 3 AGG sind vom Benachteiligungsverbot sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen umfasst.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt nach § 3 Abs. 2 AGG vor, wenn es sich zwar dem Anschein nach um neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren handelt, dadurch aber gerade ein bestimmter Personenkreis wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt wird, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Vorliegend stellt die Zwangsteilzeit eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts, nämlich von Frauen, dar, da der Großteil der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung ist nach § 9 AGG möglich bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Eine Diskriminierung aus anderen Gründen ist allerdings nicht gerechtfertigt, so dass die Kirche die Grundrechte und sonstigen Diskriminierungsverbote beachten muss. Eine evangelische Landeskirche kann zwar eine zu besetzende Pastorenstelle daran knüpfen, dass Einstellungsvoraussetzung unter anderem der christliche Glaube evangelischer Prägung ist. Sie kann aber nicht verlangen, dass die Bewerberin sich zu einer Zwangsteilzeit bereit erklärt, um überhaupt eingestellt zu werden, oder sich der Ehepartner verpflichtet, keiner Erwerbstätigkeit nachzugehen, um eine volle Pfarrstelle und damit vollständige Versorgung im Alter zu erhalten. Insofern stellt die Zwangsteilzeit hinsichtlich der Altersversorgung eine unzulässige Diskriminierung dar, weil vornehmlich Frauen schlechter gestellt werden als Männer.

## Verstoß gegen Unionsrecht

In der Zwangsteilzeit liegt zugleich ein Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Die Richtlinie 2000/78/EG, die sogenannte Rahmenrichtlinie, verpflichtet die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU) dazu, Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu bekämpfen. Die Richtlinie 2000/78/EG ist eine der wichtigsten EU-Richtlinien und wesentliche Grundlage des rechtlichen Diskriminierungsschutzes.

Nach Art. 1 ist Zweck dieser Richtlinie die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Zwar können nach Art. 4 Abs. 2 die Mitgliedstaaten in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Gleichwohl muss eine solche Ungleichbehandlung nach Art. 4 Abs. 2 die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Wie vorstehend dargelegt, stellt die Zwangsteilzeit keine gerechtfertigte Anforderung aus dem Ethos der Kirche heraus dar und bewirkt vornehmlich eine Diskriminierung verheirateter Pastorinnen.

Des Weiteren könnte ein Verstoß gegen die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.09.2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und

Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen vorliegen.

Mit der Richtlinie 2002/73/EG wurde die Rechtsprechung des EuGH zur Gleichbehandlungsrichtlinie (Richtlinie 76/207/EWG), das heißt zum Verbot der geschlechtsbedingten Diskriminierung, zusammengefasst und die Gleichbehandlungsrichtlinie unter Berücksichtigung der zwischenzeitlich erlassenen Antidiskriminierungsrichtlinien auf den aktuellen Stand gebracht. Gemäß Art. 2 Abs. 1 dieser Richtlinie beinhaltet der Grundsatz der Gleichbehandlung, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand – erfolgen darf. Es ist vorstehend ausführlich dargelegt worden, dass die Zwangsteilzeit eine Diskriminierung aufgrund des Ehestandes darstellt.

Die Richtlinie bestimmt, dass die Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen zu treffen haben, um sicherzustellen, dass der einer Person durch eine Diskriminierung in Form eines Verstoßes gegen Art. 3 entstandene Schaden

tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird. Insofern werden hiervon auch verminderte Pensionsansprüche aufgrund einer Zwangsteilzeit erfasst

## Fazit

Die Zwangsteilzeit und ihre versorgungsrechtlichen Auswirkungen verstoßen sowohl gegen Kirchenrecht als auch die Grundrechte aus Art. 6 und 12 GG, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und Unionsrecht. Hieraus resultieren Schadensersatzansprüche auf der Basis verschiedener Rechtsgrundlagen. Rechtsschutz besteht auch vor staatlichen Gerichten, sofern der Rechtsweg zu den kirchlichen Gerichten erschöpft und erfolglos geblieben ist.



H E N R I K E B U S S E

Rechtsanwältin, Bremen,  
arbeitsrecht@bremen.de

## Impressum

### Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Henrike Busse (Redaktionsleitung), Dr. Herbert Deppisch, Mira Gathmann, Prof. Dr. Ulrich Hammer, Michael Heinrich, Klaus Kellner, Annette Klausling, Berno Schuckart-Witsch, Erich Sczepanski, Nora Wölfl  
 + Redaktionsanschrift: Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 0421-4393344, Telefax: 0421-4393333 + E-Mail: [arbeitsrecht@bremen.de](mailto:arbeitsrecht@bremen.de)  
 + Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung: KellnerVerlag, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon: 0421-77866, Telefax: 0421-704058  
 + E-Mail: [arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de](mailto:arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de), [www.kellnerverlag.de](http://www.kellnerverlag.de) + Herstellung: Manuel Dotzauer + Grafische Gestaltung: Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen, + Bezugspreis: Einzelheft Euro 15,-, Abonnement: pro Jahr Euro 60,- inkl. A+K-Schnelldienst  
 + Kündigungsmöglichkeit: 4 Wochen vor Jahresende. + Nachdruck nur mit Erlaubnis des Verlags. Die Verwendung für Zwecke einzelner Mitarbeitervertretungen oder deren Zusammenschlüsse (zum Beispiel für Schulungen) ist bei Quellenangabe gestattet.  
 Bitte Belegexemplare an den Verlag senden. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden.  
 Diese Broschüre wurde auf einem säure- und chlorfreien Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

## Buchbesprechung

KITTNER / DÄUBLER / ZWANZIGER

### Kündigungsschutzrecht

Arbeitnehmer sind auf den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen Existenz angewiesen. Sie brauchen deshalb Bestandsschutz. Der Gesetzgeber hat eine Vielzahl von Regelungen geschaffen, die das Recht des Arbeitgebers, ein Arbeitsverhältnis zu beenden, regulieren, allen voran das Kündigungsschutzgesetz. Gleichwohl wissen wir, dass auf die Mehrzahl der Kündigungen die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgt. So wirksam ist der gesetzliche Kündigungsschutz im Ergebnis nicht. Nicht erfasst werden können allerdings die Fälle, in denen Arbeitgeber wegen des gesetzlichen Kündigungsschutzes ihre Kündigungsabsicht nicht (weiter) verfolgen.

Die Effizienz des Kündigungsschutzes ist nicht nur zur Sicherung des Erwerbseinkommens wichtig. Die Effizienz des Kündigungsschutzrechts entscheidet auch darüber, ob Arbeitnehmer sich trauen können, ihre Rechte im Betrieb wahrzunehmen: Nur wer nicht fürchten muss, dass die Verfolgung bestehender Rechte mit einer Kündigung quittiert wird, genießt tatsächliche Freiheit zu deren Einforderung. Der Kündigungsschutz hat damit auch die Funktion einer ›Effektivierung der Vertragsdurchsetzung‹. (Deinert, S. 45 f.)

Dieser Aspekt spielt in der Arbeit der Mitarbeitervertretung zum Beispiel dann eine Rolle, wenn sich Mitglieder der MAV wegen ihres besonderen Kündigungsschutzes entschließen, für im Betrieb strittige Fragen eine ›Musterklage‹ zu führen. Und jede Mitarbeitervertretung kennt aus ihrer praktischen Arbeit die Angst von Kolleginnen und Kollegen vor dem Verlust des Arbeitsplatzes.

Auch wenn die Mitarbeitervertretung nicht darüber entscheidet, ob einem Arbeitnehmer gekündigt wird, wird die Mitarbeitervertretung bei der Befassung mit Kündigungen neben taktischen Fragen auch kündigungsschutzrechtliche Fragen berücksichtigen müssen. Dabei ist das Kündigungsschutzrecht so vielfältig ausgestaltet, dass die Mitarbeitervertretung dringend einer Orientierungshilfe bedarf. Es gibt viel Literatur zum Kündigungsschutz, die Auswahl ist schwierig. Wer eine umfassende Darstellung sucht, die zugleich auch Auskunft über die sozialrechtlichen Folgen einer Kündigung gibt, der wird um den von Kittner, Däubler und Zwanziger herausgegebenen Kommentar nicht herumkommen. Der inzwischen in 9. Auflage erschienene Kommentar beantwortet alle praxisrelevanten Fragen im Umfeld von Kündigungen und ist deshalb längst zum Standardwerk geworden. Die Autoren



KITTNER / DÄUBLER / ZWANZIGER

#### Kündigungsschutzrecht

9. Auflage, 2.400 Seiten,

Hardcover, 220,- Euro

Erhältlich beim BuchKellner:

Telefon 0421.77866

buchkellner@kellnerverlag.de

www.kellnerverlag.de

beschränken sich nicht darauf, das Zusammenspiel der unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen darzustellen und verständlich zu machen. Sie zeigen auch Entwicklungslinien in der Rechtsprechung auf. Die Rechtsprechung zum Kündigungsschutz ist nicht statisch. Sie berücksichtigt Entwicklungen in der Arbeitswelt (z. B. das Auftreten von Whistle-Blowern) ebenso wie veränderte Wertvorstellungen. So hat das BAG in seiner Entscheidung über die Kündigung wegen eines gefundenen Pfand-Bons (›Emily‹) letztlich der Kritik Rechnung getragen, dass doch nicht jede noch so kleine ›Ungenauigkeit‹ eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann. Wer solche Entwicklungslinien nachvollzieht, der findet leichter neue Ansätze, um einer Kündigung erfolgreich zu widersprechen.

Eine solche Entwicklung zeigt Däubler im Hinblick auf die Loyalitätspflichten kirchlicher Mitarbeiter auf. Er arbeitet die zunehmende ›Säkularisierung‹ in Diakonie und Caritas heraus und stellt damit zugleich das von der Kirche in Anspruch genommene Glaubwürdigkeitsargument in Frage. Damit rechtfertigt die – vor allem die katholische – Kirche den an ihre Mitarbeiter gerichteten Anspruch, auch in ihrer privaten Lebensführung den kirchlichen Vorstellungen zu entsprechen – vor allem nicht aus der Kirche auszutreten. Insoweit ist aber in beiden Kirchen eine gewisse ›Liberalisierung‹ festzustellen, die allerdings weniger eine Frage des Kündigungsschutzes sein dürfte. Vielmehr zwingt der Arbeitsmarkt Diakonie und Caritas zu Toleranz.

Gleichwohl gibt es immer noch die spektakulären Fälle, meistens Chefärzte, die wegen Wiederverheiratung die Gerichte bemühen. Däubler zeigt hierzu den Einfluss der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) auf. Zusammen mit der zu erwartenden Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu der Frage, ob und wann eine kirchliche Einrichtung nicht-kirchliche Bewerber allein aus diesem Grunde ablehnen darf, wird diese auf Europarecht gestützte Rechtsprechung zu einer Neujustierung der Obliegenheiten kirchlicher Mitarbeiter führen können.

Der Kommentar ist schwergewichtig – rund 2.400 Seiten. Er ist auch teuer, denn er kostet 220,- Euro. Das darf aber nicht schrecken, denn wer die gleiche Fülle von Informationen haben will, der wird ohne diesen Kommentar mehrere andere Werke anschaffen müssen, die in der Summe teurer sind. Und dann wird er sich im Zweifel nicht zurechtfinden. Denn dieser Kommentar ist gut nachvollziehbar gegliedert und erleichtert schon deshalb die Arbeit. Er gehört in das Bücherregal der Mitarbeitervertretung.

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

# + Wir beantworten Leserfragen

## Steuerschaden

**Mein Arbeitgeber hat Gehaltszahlungen für Vorjahre erst zusammen mit laufenden Lohnzahlungen im laufenden Steuerjahr geleistet. Dies führte bei mir zu einer erhöhten Steuerbelastung. Kann ich den mir daraus resultierenden steuerlichen Nachteil als Schaden gegenüber meinem Arbeitgeber geltend machen? An welches Gericht müsste ich mich hierfür wenden?**

Als Arbeitnehmer hat man das Recht, einen solchen Steuerschaden wegen verspäteter Lohnzahlungen gegen den Arbeitgeber geltend zu machen. Wenn der Arbeitgeber Lohnzahlungen aus vorherigen Jahren erst im laufenden Steuerjahr zahlt, befindet der Arbeitgeber sich mit der Gehaltszahlung im Schuldnerverzug. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber eine fällige Leistung zu spät erbracht hat. Schäden, die dem Arbeitnehmer dadurch entstanden sind, sind dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu ersetzen. Die Fälligkeit der Leistung bestimmt sich dabei nach dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber eigentlich hätte zahlen müssen. Damit der Arbeitgeber in Verzug gerät, braucht der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber in diesem Fall keine Abmahnung zu schicken, da der Zeitpunkt, zu dem der Lohn spätestens gezahlt werden muss, nach dem Kalender bestimmt wird (§ 286 Abs. 2 S. 1 i. V. m. § 614 S. 2 BGB). Ist die Leistung also nach dem Kalender bestimmt, bedarf es keiner Abmahnung.

Grundsätzlich sind Gehaltszahlungen in dem Jahr zu versteuern, in dem sie dem Arbeitnehmer zugeflossen sind (§ 11 Abs. 1 S. 1, § 38 Abs. 2 S. 2, § 38a Abs. 1 EStG). Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitsvergütung für frühere Jahre nachgezahlt wird. Der Arbeitnehmer ist also in einem solchen Fall verpflichtet, Gehaltszahlungen für Vorjahre zusammen mit den laufenden Lohnzahlungen im Steuerjahr zu versteuern. Dies kann für den Arbeitnehmer zu einer erhöhten Steuerbelastung führen. Als Arbeitnehmer hat man in einem solchen Fall das Recht, den hieraus resultierenden steuerlichen Nachteil als Verzugschaden im Sinne der §§ 280, 286, 249 ff. BGB gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Der Arbeitgeber kann hiergegen auch nicht einwenden, dass ihm der Steuerschaden nicht zugerechnet werden kann, da er hierauf keinen Einfluss hat. Es spielt vielmehr keine Rolle, dass dieser finanzielle Nachteil des Arbeitnehmers auf einer Anwendung zwingender Steuervorschriften beruht. Der Schaden ist dem Arbeitgeber grundsätzlich zuzurechnen, da der Steuerschaden nur aufgrund der verspäteten Zahlung des Arbeitgebers überhaupt erst entstanden ist. Die Verantwortung für die Erfüllung der steuerlichen Pflichten des Arbeitnehmers trägt allein der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat also den entstandenen Steuerschaden seinem Arbeitnehmer zu ersetzen.

Weigert sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer den entstandenen Steuerschaden zu ersetzen, bleibt dem Arbeitnehmer nur die gerichtliche Geltendmachung. Der Arbeitnehmer muss seinen Anspruch dann beim Arbeitsgericht geltend machen. Die Arbeitsgerichte sind zuständig. Die Zulässigkeit des Rechtswegs folgt aus § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG. Danach sind die Gerichte für Arbeitssachen für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis zuständig. Als Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind alle denkbaren Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber, folglich auch Schadensersatzansprüche, wie beispielsweise ein Anspruch wegen eines entstandenen Steuerschadens.

## Auskunft des Arbeitgebers gegenüber dem Sozialleistungsträger

Eine Kollegin ist vom Sozialleistungsträger aufgefordert worden, ihre Einkommensverhältnisse preiszugeben, weil eventuell Unterhaltsforderungen gegen sie bestehen. Sie hat diese Informationen dem Sozialleistungsträger mitgeteilt. Das Amt hat sich außerdem an unseren Arbeitgeber gewandt und um Auskunft über Ihr Einkommen der beziehungsweise um Übersendung der Verdienstabrechnungen sowie Informationen zu eventuell bestehenden Lohnpfändungen gebeten. Die Personalsachbearbeiterin hat die angefragten Informationen ohne Rücksprache mit der Kollegin übersandt. Ich finde diese Vorgehensweise sehr fragwürdig. Darf das so gehandhabt werden?

Auf Verlangen des Sozialleistungsträgers ist der Arbeitgeber gemäß § 117 SGB XII verpflichtet, Auskunft zu erteilen:

§ 117 (4) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Träger der Sozialhilfe über die Art und Dauer der Beschäftigung, die Arbeitsstätte und das Arbeitsentgelt der bei ihm beschäftigten Leistungsberechtigten, Unterhaltspflichtigen und deren nicht getrennt lebenden Ehegatten oder Lebenspartner sowie Kostenersatzpflichtigen Auskunft zu geben, soweit die Durchführung dieses Buches es erfordert.

Dies kann auch durch Vorlage von Gehaltsabrechnungen geschehen – jedenfalls wenn und soweit dies erforderlich ist. Der Sozialleistungsträger muss Auskunft darüber geben, warum dies erforderlich ist.

Eine solche Anfrage kann auf keinen Fall telefonisch oder per E-Mail erfolgen. Denn dann ist überhaupt nicht erkennbar, dass die Anfrage wirklich vom Amt kommt.

Der Träger der Sozialhilfe hat bei seinen Anfragen darauf Bedacht zu nehmen, dass der Beschäftigte keinen vermeidbaren Nachteil erleidet. Ein solcher kann schon darin liegen, dass der Arbeitgeber durch die Anfrage des Trägers der Sozialhilfe den Eindruck ungeordneter Vermögensverhältnisse des Betroffenen gewinnt. Der Sozialhilfeträger muss daher sorgsam

prüfen, wieweit die Anfrage die Interessen des Beschäftigten gefährdet, und hierauf Rücksicht nehmen. Zunächst hat der Träger der Sozialhilfe zu versuchen, die Daten beim Betroffenen selbst zu erheben (§ 67a SGB X). Wenn Unterhaltspflichtige dieser Verpflichtung nachkommen und keine substantiellen Verdachtsmomente vorliegen, die gegebenen Auskünfte könnten wahrheitswidrig sein, dürfen zusätzliche Auskünfte bei Arbeitgebern vom Sozialamt nicht eingeholt werden. Wenn die Anfrage jedoch direkt zum Arbeitgeber gesendet wird, kann sich der Betroffene kaum dagegen wehren.

Der Arbeitgeber muss seinerseits richtigerweise auf der Darlegung der Erforderlichkeit bestehen und auf jeden Fall eine schriftliche Anfrage verlangen. Außerdem sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer wechselseitig zu Rücksichtnahme verpflichtet. Diese vertragliche Nebenpflicht gebietet es, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Anfrage des Sozialhilfeträgers unterrichtet und vorab mitteilt, welche Informationen er erteilen will. Denn es muss dem Arbeitnehmer die Möglichkeit bleiben, der Auskunftserteilung entgegenzutreten, zum Beispiel indem er den Leistungsantrag zurücknimmt oder die angeforderten Auskünfte anderweitig erteilt, so dass die Auskunftserteilung durch den Arbeitgeber nicht mehr erforderlich ist.

# + Aktuell

## Fehlzeitenreport: Zusammenhang zwischen Firmenklima und Gesund- heit der Beschäftigten

Die AOK hat ihren Fehlzeitenreport vorgestellt. Daraus geht hervor, dass sich schlechtes Klima im Arbeitsalltag auf die Gesundheit der Beschäftigten niederschlägt. Das wissenschaftliche Institut der AOK hat zu dem Thema 2.007 Erwerbstätige im Alter zwischen 16 und 65 Jahren befragt.

Neben der Umfrage wertete die AOK für den Fehlzeitenreport wieder den Krankenstand ihrer knapp zwölf Millionen Mitglieder aus. Dieser ist 2015 im Vergleich zum Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte auf 5,3 % angestiegen. Durchschnittlich fehlte jeder Beschäftigte 19,5 Tage im Job. Jeder zehnte Fehltag geht auf eine psychische Erkrankung zurück. Diese nehmen weiter zu und sind für besonders lange Fehlzeiten verantwortlich. Im Durchschnitt fallen Arbeitnehmer mit seelischen Leiden 25,6 Tage aus. Die durchschnittliche Fehlzeit bei allen Erkrankungen liegt bei 11,6 Tagen.

Mehr als jeder Vierte der für den Report Befragten (27,5 %), der die Unternehmenskultur in seinem Betrieb als schlecht bewertet, ist auch mit der eigenen Gesundheit unzufrieden. Bei Beschäftigten, die das Klima im Job positiv beurteilen, ist es nur knapp jeder Zehnte (9 %).

Wer die Stimmung im Job negativ beurteilt, ist dem Report zufolge auch häufiger krank. Fast jeder Dritte (31 %), der über schlechte Unternehmenskultur klagt, hat im vergangenen Jahr mehr als zwei Wochen im Betrieb gefehlt. Bei zufriedenen Beschäftigten waren es dagegen nur 16,9 %.

Unzufriedene Mitarbeiter klagten vor allem über körperliche Beschwerden (66,6 %) wie Rückenschmerzen oder Müdigkeit sowie psychische Leiden (65,1 %). Bei zufriedenen Beschäftigten sind die Zahlen mit 32 beziehungsweise 36 % deutlich niedriger.

Die Herausgeber des Reports mahnen ein Umdenken in den Führungsetagen an. Zunehmend entwickle sich die Arbeitswelt hin zu einer ›Kopfarbeitergesellschaft‹, in der es um Vertrauen und Sinnhaftigkeit gehe. Die alten Instrumente Anordnung und Kontrolle reichten nicht mehr aus. Menschen brauchten Werte, die sich nicht nur in Geld ausdrücken. Am wichtigsten für Zufriedenheit im Job sei den Arbeitnehmern die Loyalität ihres Chefs (78 %). 69 % wollten für gute Arbeit gelobt werden. Auf Platz drei der Zufriedenheitsfaktoren liegt die Möglichkeit, auf wichtige Entscheidungen Einfluss nehmen zu können.

## Arbeitsrechtliche Kommission Diakonie Deutschland nicht beschlussfähig

Die Dienstnehmerseite in der ARK-DD hat an den letzten beiden Sitzungstagen am 19./20.9. 2016 und an der außerordentlichen Sitzung, die für den 20.10.2016 anberaumt worden war, nicht teilgenommen. Dort sollte über die Vorlagen aus der ersten Schlichtungsrunde beraten werden.

Schon zu Beginn der Amtsperiode der ARK-DD hatte es Gerangel um das Vorschlagsrecht für die Position des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses gegeben. In der Vergangenheit war der Vorschlag der Dienstgeberseite von den Dienstnehmern akzeptiert worden, davor ebenso der Vorschlag der Dienstnehmerseite. Damit wäre nun das Vorschlagsrecht auf Dienstnehmerseite gewesen. Die vorgeschlagene Person wollten die Dienstgeber jedoch nicht akzeptieren, andere Vorschläge wurden nicht mehr gemacht, so dass am Ende der Präsident des Kirchengerichtshofes der EKD einen Vorsitzenden ganz ohne Beteiligung der Dienstnehmer bestellte.

Nach Angaben der Dienstnehmerseite habe die Dienstgeberseite damit versucht, ohne inhaltliche Diskussion Absenksanträge für die Altenhilfe und eine gekürzte Zusatzversorgung über den Schlichtungsausschuss zumindest teilweise in Kraft setzen zu lassen.



Der vom Präsidenten des Kirchengenrichtshofes bestellte Vorsitzende habe in der ersten Beratung nicht nur Teilen der Dienstgeberanträgen zugestimmt, sondern eine Absenkung im Bereich der Altenhilfe als richtige Maßnahme angesehen, um in dem Bereich Personal zu gewinnen. Auch weitere Anträge zur Lohnabsenkung habe der Vorsitzende für gerechtfertigt gehalten.

Die Absenkungsregelungen konnten nicht in Kraft treten, weil sie im Schlichtungsausschuss nicht einstimmig beschlossen werden konnten. Eine Beratung in der Arbeitsrechtlichen Kommission wurde notwendig. Die Dienstnehmervertreter nahmen nicht an der Beratung in der Kommission teil, um damit zu verhindern, dass die zweite Stufe der Schlichtung mit den Absenkungsanträgen der Dienstgeber eingeleitet wird.

Die Dienstgeberseite gab dazu bekannt, sie habe, um den Einigungswillen zu befördern, alle Anträge in Hinblick auf die umstrittene eigene Spartenlösung für die Altenhilfe und die regionalen Regelungen zurückgezogen. Sie setze sich weiterhin für einen Dialog ein.

Auf Antrag der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission für die Diakonie Deutschland war dann am 20. Oktober 2016 zu einer außerordentlichen Sitzung der ARK-DD eingeladen worden. Hieran nahm die Dienstnehmerseite wiederum nicht teil. Die Dienstgeber – so die Dienstnehmerseite – hielten weiter an der Forderung fest, die im öffentlichen Dienst vereinbarten Lohnsteigerungen nur später oder abgesenkt an die Mitarbeitenden der Diako-

nie auszuzahlen. Darüber hinaus hätten sie klargestellt, dass auch in Zukunft die im Referenztarif TVöD zum Teil erstreikten Ergebnisse für diakonische Arbeitgeber nicht tragbar sein würden.

Gemäß Kommissionsordnung ist nun aufgrund der zweimaligen Beschlussunfähigkeit der Weg eröffnet, »mit Zustimmung mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder die Angelegenheit dem Schlichtungsausschuss zur Entscheidung vor[zu]legen ... Ist der Schlichtungsausschuss trotz ordnungsgemäßer Ladung nicht vollständig besetzt, so kann er nach erneuter Ladung mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder in der Sache beschließen.«

Die Dienstnehmerseite sagt, sie habe in der Folgezeit versucht, in Sondierungsgesprächen eine Lösung zu finden, wie die Mitarbeitenden weiter angemessen an der allgemeinen Lohnentwicklung teilnehmen könnten. Die Dienstgeberseite habe aber immer wieder – zum Teil auch neue – Forderungen eingebracht, die zu Einbußen bei den gezahlten Entgelten führen sollten.

Die Dienstgeberseite hat nun die Möglichkeit, über ihre gestellten Absenkungsanträge mit der Stimme des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses selbst zu entscheiden. Ob sie diesen Weg geht, bleibt abzuwarten.

## Neubesetzung des Kirchengenrichts der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland

Für die Neubesetzung der Vorsitzenden Richterstellen für die Kammern des Kirchengenrichts der EKM (Kammern der Diakonie) haben sich im Auswahlverfahren ein Rechtsanwalt und eine Rechtsanwältin bereit erklärt.

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Mitteldeutschland hat nun beide Vorschläge abgelehnt. Beide seien hauptberuflich als Rechtsanwälte tätig. Beide würden regelmäßig Dienstgeber der Diakonie in gerichtlichen und außergerichtlichen Angelegenheiten vertreten.

Für die Position des Richters am Kirchengenricht sei eine persönliche und sachliche Unabhängigkeit notwendig. Die persönliche Unabhängigkeit sei nicht gegeben, wenn Richter des Kirchengenrichts im Hauptberuf als Anwälte agierten und dort auch Mandate des kirchlichen Arbeitsrechts annähmen. Die persönliche Unabhängigkeit und Unparteilichkeit sei dann objektiv nicht vorhanden.

Die Entscheidung eines dergestalt als Richter berufenen Rechtsanwaltes würde immer Anlass geben, über eine Befangenheit des Richters nachzudenken. Gegen den als Vorsitzenden einer Kammer des Kirchengenrichts eingesetzten Richter, der Rechtsanwalt sei, seien mehrere Befangenheitsanträge anhängig.

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Mitteldeutschland hat angeregt, für das Kirchengenricht ausschließlich Vorsitzende zu bestellen, die im Hauptberuf als Richter tätig sind. Keinesfalls aber dürfen Anwälte ausgewählt werden, die auch Mandate in der Diakonie vertreten.

### Geringe Arbeitszeit von Frauen gefährdet Absicherung

Eine aktuelle Auswertung des IAQ (Institut Arbeit und Qualifikation) an der Universität Duisburg-Essen hat ergeben, dass bei den Arbeitszeiten in Deutschland weiterhin eine deutliche Lücke zwischen den Geschlechtern klafft.

Frauen arbeiteten im Jahr 2015 im Mittel 30,1 Stunden in der Woche und damit 8,2 Stunden weniger als Männer. Die Arbeitszeitlücke betrug 2015 im europäischen Durchschnitt nur 5,8 Stunden und hat sich damit seit 2002 um 0,3 Stunden reduziert.

Laut der Untersuchung zahlten die Frauen mit der reduzierten Arbeitszeit den ›Preis für ein funktionierendes Familienleben‹. Männer arbeiteten nach wie vor nahezu ausschließlich in Vollzeit, während Frauen zumindest in der Familienphase auf Jobs mit weniger Stunden setzen, um sich etwa verstärkt um die Kinder zu kümmern. Diese Teilzeitstrategie, so warnen die Experten, führe zu einer ›nicht ausreichenden eigenständigen sozialen Absicherung der Frauen sowohl in der Erwerbsphase als auch bei Krankheit, Arbeitslosigkeit oder im Alter‹.

### Hamburger Erklärung zur Lohngerechtigkeit

Die Mitgliederversammlung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Hamburg hat eine Erklärung zur Lohngerechtigkeit im Bereich der Caritas abgegeben.

Demzufolge sei seit der Gründung der Regionalkommission Ost zu verzeichnen, dass die Löhne der MitarbeiterInnen der Caritas im Erzbistum Hamburg im Verhältnis zu den Beschlüssen der Bundeskommission deutlich abgesenkt seien und dass die Beschlüsse der Bundeskommission grundsätzlich nur mit massiven zeitlichen Verzögerungen umgesetzt würden.

Vor dem Hintergrund, dass in den westdeutschen Regionen die Bundesmittelwerte fast immer ohne Abstriche übernommen würden, bestehe im bundesweiten Lohngefüge seit Jahren ein Ost-West Gefälle, welches sich auch in Schleswig-Holstein und Hamburg niederschlage. Dass eine zeitnahe 1:1-Übernahme von Bundesbeschlüssen auch in der Regionalkommission Ost möglich ist, sei den MitarbeiterInnen bei den Lohnsteigerungen in der Anlage 30 (Ärzte) in den letzten Jahren wiederholt demonstriert worden. Für MitarbeiterInnen in den Anlagen 2, 31, 32, 33 insbesondere in den unteren Lohngruppen sei für eine angemessene Vergütung angeblich stets kein Geld mehr da.

Es sei bekannt, dass gerade die unteren Lohngruppen in unserer Gesellschaft von Armut, Kinder- und Altersarmut bedroht seien. Wenn der kirchliche Arbeitgeber den gerechten Lohn verweigere, sei er mitverantwortlich für die steigende Armut in unserem Land.

Aus Sicht der Mitgliederversammlung der Mitarbeitervertretungen stellt die Lohnungerechtigkeit im Bereich der RK Ost eine Missachtung der katholischen Soziallehre dar. Vor dem Hintergrund, dass nach Artikel 1 der ›Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse‹ die Dienstgeber ihr Handeln an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der Katholischen Kirche auszurichten haben, verstoßen die Dienstgeber gegen diese Ordnung.

Die Mitgliederversammlung der Mitarbeitervertretungen des Erzbistums Hamburg hat die Verantwortlichen darum aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass ab sofort bei den Lohnverhandlungen der Regionalkommission Ost die Bundesmittelwerte ungekürzt und ohne zeitliche Verzögerung übernommen werden.

## Kritik am geplanten Teilhabegesetz

Frankfurt a. M. (epd). Die ›Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen‹ hält das geplante Bundesteilhabegesetz für mangelhaft. Die Tendenz des Gesetzes von der Fürsorge zur Teilhabe sei begrüßenswert, sagte der Vorstandsvorsitzende der Arbeitsgemeinschaft, Martin Berg, am Mittwoch in Frankfurt am Main. Allerdings fördere das Gesetz die Beschäftigung von Behinderten nicht ausreichend. Berg äußerte sich im Vorfeld des alle vier Jahre stattfindenden Bundeskongresses der Werkstätten vom 20. bis zum 22. September in Chemnitz.

Das Bundesteilhabegesetz für behinderte Menschen soll am 22. September in den Bundestag eingebracht werden. Die BAG Werkstätten forderte eine Verbesserung des Einkommens für die 300.000 behinderten Beschäftigten in Werkstätten. Derzeit liege der Entgeltsatz bei ungefähr 200 Euro im Monat, zu dem Sozialhilfen hinzukämen, sagte Berg. Leider sei der Gesetzgeber nicht auf den Vorschlag einer Erhöhung des Arbeitsförderungsgeldes eingegangen. Ferner öffne das Gesetz den Raum für ›andere Anbieter‹ von Arbeit neben den Werkstätten, schreibe diesen aber keine Standards entsprechend der Werkstättenverordnung vor.

Außerdem sei das geplante ›Budget für Arbeit‹, das reguläre Arbeitsverhältnisse durch Lohnkostenzuschüsse fördern solle, nicht für schwerst Mehrfachbehinderte vorgesehen, kritisierte Berg. Insgesamt schwäche das Gesetz die Rolle der Wohn- und Werkstätten. Die Sozialhilfeträger hätten künftig fast alleine das Sagen über die Planung der Hilfen.

Eine zwiespältige Beurteilung des geplanten Gesetzes zog für die Beschäftigten das Vorstandsmitglied der Werkstatträte Deutschland, Martin Kisseberth. Einerseits würden künftig Werkstatträte als Vertretung der Beschäftigten in allen Einrichtungen vorgeschrieben, sagte er. Bisher gebe es nur in kirchlichen und diakonischen Werkstätten eine Mitwirkung, nicht aber in kommunalen Werkstätten. Andererseits werde die Zahl der Vertreter auf 13 begrenzt, obwohl es Einrichtungen mit mehr Niederlassungen und mehreren Tausend Beschäftigten gebe.

Auch Ulrike Mascher, Vorsitzende des Sprecherrats des Deutschen Behindertenrats und Präsidentin des Sozialverbands VdK Deutschland, äußerte sich kritisch. Sie forderte, dass das Gesetz in der vorliegenden Form nicht beschlossen werden dürfe. Sie sehe die Gefahr von Leistungseinschränkungen und weiteren möglichen Verschlechterungen für Menschen mit Behinderung. Inakzeptabel seien vor allem Einschränkungen des leistungsberechtigten Personenkreises sowie angedachte Leistungseinschränkungen.

## Betreuungsvereine der Caritas in ihrer Existenz bedroht

Die Betreuungsvereine sind nach Einschätzung des Caritasverbandes Münster in großer Not. Der Caritasverband erklärte Ende August, dass den rechtlichen Betreuungsvereinen im Bistum Münster das Geld ausgehe.

Gesetzliche Betreuungen werden eingerichtet, wenn jemand nicht mehr für sich selbst handeln kann. Die Betreuer regeln dann zum Beispiel die gesundheitliche Sorge, finanzielle Angelegenheiten oder die Vertretung gegenüber Ämtern und Behörden. Bei diesen oft komplizierten Tätigkeiten beraten die Experten in den Vereinen die ehrenamtlichen Betreuer. Zudem werben sie freiwillige Helfer an.

Im Bistum Münster werden nach Angaben der Caritas mehr als 4.000 Betreuungen von 3.860 Ehrenamtlichen übernommen. Rund 90 Mitarbeiter führen weitere 2.300 rechtliche Betreuungen durch. In Nordrhein-Westfalen gibt es etwa 180 Vereine für gesetzliche Betreuung.

Viele der katholischen Vereine seien im vergangenen Jahr ins Defizit geraten. Der Grund dafür seien steigende Kosten bei einer nahezu gleichbleibenden Vergütung. Das Bistum unterstütze diese spezielle Aufgabe durch Mittel aus der Kirchensteuer. Ohne diese zusätzliche finanzielle Hilfe hätten sich viele Vereine nicht refinanzieren können. Die Caritas forderte von der Bundesregierung eine bessere Finanzierung. Das Land Nordrhein-Westfalen hatte für das Haushaltsjahr 2016 eine Erhöhung von einer Million Euro beschlossen. Das reiche nach Einschätzung mehrerer Caritasverbände jedoch nicht aus.



# Seminare

November bis Dezember 2016

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
21.11.–25.11.	e	<b>MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!</b>	Walsrode, dia e.V.
21.11.–25.11.	e	<b>Beratungskompetenz</b>	Walsrode, dia e.V.
28.11.–30.11.	e	<b>Refinanzierung der stationären Altenpflege</b>	Springe, dia e.V.
28.11.–02.12.	e	<b>MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte</b>	Goslar, dia e.V.
28.11.–02.12.	e	<b>MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte</b>	Springe, dia e.V.
28.11.–02.12.	e	<b>MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!</b>	Goslar, dia e.V.
30.11.–01.12.	k	<b>Sozialversicherungsrecht für Mitarbeitervertreter/innen: Rente und KZVK</b>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
30.11.–02.12.	e	<b>Refinanzierung der ambulanten Altenpflege</b>	Springe, dia e.V.
30.11.–02.12.	k	<b>Gesundheitsmanagement</b>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
07.12.–09.12.	e	<b>Grundlagenseminar für Mitarbeitervertretung</b>	Bielefeld, DGB
19.12.–21.12.	k	<b>Grundlagen des Arbeitszeitrechts</b>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut



IMMER GUT  
VERSICHERT  
seit  
1952

## Unser neues Garantiemodell

Starten Sie Ihre  
Altersvorsorge jetzt!

- + Höhere Rente und jederzeitige Beitragsflexibilität sichern
- + Attraktives Garantiemodell mit Höchststands-Garantie
- + Innovative Tarife ohne Abschlussprovision und dadurch hohe Vertragsguthaben ab dem ersten Beitrag

Nur für Mitarbeiter von  
Kirche und Caritas und  
deren Angehörige!



Mehr Informationen: [www.pensionskasse-caritas.de](http://www.pensionskasse-caritas.de)  
info@pensionskasse-caritas.de · Tel.: 0221 46015-0

**PENSIONSKASSE**  
DER CARITAS VVAG



## Forderungen der Bundeskonferenz (Buko) an eine Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) der EKD

In der letzten Vollversammlung der Bundeskonferenz wurde der Beschluss gefasst, die Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur vollumfänglichen Streichung von § 118 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zu begrüßen und deren aktive Unterstützung zu betreiben. § 118 Abs. 2 des BetrVG regelt, dass das BetrVG nicht für die Kirche und ihre Diakonie gilt.

Anstelle des BetrVG gilt hier das zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen der Evangelischen Kirche in Deutschland von 2013 (MVG-EKD). Auch dieses zweite Gesetz erreicht nach Ansicht der Buko bei weitem nicht das Niveau des BetrVG in den Möglichkeiten der Mitbestimmung in den Einrichtungen von Kirche und Diakonie. Für 2017/2018 ist nun eine weitere Novellierung des MVG-EKD geplant. In einem Workshop mit Vertretern des Kirchenamtes und der Ständigen Konferenz hat die Sprechergruppe die Forderungen der Bundeskonferenz eingebracht. Die wichtigsten Änderungen sollen im Folgenden kurz benannt werden.

### Wegfall der ACK-Klausel beim passiven Wahlrecht

Bisher muss jeder, der für die MAV kandidieren will, Mitglied einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) angeschlossen ist. Da immer mehr Mitarbeitende keiner ACK-Kirche angehören, werden diese in ihrem Recht beschnitten, sich aktiv für ihre Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Schon jetzt ist in einigen Betrieben ein großer Teil der Belegschaft von der Wahl in die MAV ausgeschlossen beziehungsweise die Bildung einer MAV gar nicht mehr gewährleistet.

### Verbindliche betriebliche Einigungsstelle

Obwohl von der Buko beworben und mit reichhaltigen Materialien unterstützt, konnten keine Dienstvereinbarungen zur Bildung einer Einigungsstelle abgeschlossen werden. Hier wird wieder mal deutlich, dass die Arbeitgeber nicht bereit sind, freiwillig auf Macht zu verzichten



Sprechergruppe vor der Geschäftsstelle der Buko:  
Nicole Müller  
(Leitung der Geschäftsstelle),  
Lothar Germer,  
Sonja Gathmann,  
Siegfried Löhlau,  
Hans Appel und  
Manfred Quentel

und den gewählten Vertretern der Arbeitnehmer auf Augenhöhe zu begegnen. Wirkliche Mitbestimmung in den sozialen und organisatorischen Angelegenheiten eines Betriebes kann nur durch eine verbindliche betriebliche Einigungsstelle erreicht werden.

### Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) im Dienststellenverbund

Der Kirchengerichtshof hat in einer Entscheidung im Oktober 2015 geurteilt, dass eine GMAV im Dienststellenverbund nur gegründet werden darf, wenn ein Unter- und Überordnungsverhältnis in der Leitung vorliegt. Die Bildung ist ausgeschlossen, wenn Einrichtungen in einem Gleichordnungsverhältnis strukturiert sind. In der Folge mussten GMAVen im Dienststellenverbund aufgelöst werden, und eine Stufenvertretung in diakonischen Konzernen wird verhindert. Die Buko hat deshalb beschlossen, ein Gutachten in Auftrag zu geben, um abzuklären, wie diese ›Lücke‹ in der Gesetzgebung geschlossen werden kann.

### Stärkung der Rechte der Jugendlichen und Auszubildendenvertretung (JAV)

Auch hier muss auf die ACK-Klausel beim passiven Wahlrecht verzichtet werden. In größeren diakonischen Einrichtung mit mehr als 50 Jugendlichen und Auszubildenden muss die Staffel des BetrVG übernommen werden. Die JAV muss ebenfalls, anlog der Schwerbehindertenvertretung, das Recht haben, Beschlüsse der MAV auszusetzen.

**Buko**  
agmav + ga

**Bundeskonferenz**  
der Arbeitsgemeinschaften  
und Gesamtausschüsse der  
Mitarbeitervertretungen  
im diakonischen Bereich

Die Bundeskonferenz wird über ihre Arbeit und Aktionen in weiteren Ausgaben der Arbeitsrecht+Kirche informieren. Für den dazu zur Verfügung gestellten Raum bedankt sich die Sprechergruppe bei dem Verantwortlichen und dem Verlag.

# + Rechtsprechung

## Kündigung, Beteiligung der Mitarbeitervertretung

### LEITSAATZE

1. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme gilt nach § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKiR als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Eine Erklärung der Mitarbeitervertretung, die zwar abschließend ist, aber keine Zustimmung darstellt, bewirkt keinen vorzeitigen Eintritt der Fiktion.

(AMTLICHER LEITSATZ)

2. Ein Mangel in der Kündigungserklärung kann auch dann zum Erfolg einer Änderungsschutzklage führen, wenn die Änderungskündigung überflüssig war und der Arbeitnehmer das ›Änderungsangebot‹ unter Vorbehalt angenommen hat.

(NICHTAMTLICHER LEITSATZ)

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Oktober 2015, Az.: 2 AZR 124/14

### Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Änderungskündigung. Die Beklagte betreibt ein diakonisches Krankenhaus. Der Kläger ist seit 2004 als Chefarzt der Klinik für Innere Medizin beschäftigt. In seinem Anstellungsvertrag hieß es er solle ›im Sinne des Arbeitsrechts leitender Angestellter‹ sein. Mit Schreiben vom 26. Juni 2012 hörte die Dienststelle die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung zu der beabsichtigten Änderungskündigung des Chefarztes an. Die Mitarbeitervertretung dankte daraufhin mit Schreiben für die ›umfassende Information‹ und teilte mit, dass sie ›für einen weiteren Austausch zu Verfügung‹ stehe. Mit Schreiben vom 28. Juni 2012 kündigte die Dienststelle das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. September 2012 und bot ihm gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als Chefarzt der medizinischen Klinik – Allgemeine Innere, Diabetologie, Gastroenterologie, Hämato/Onkologie an. Der Chefarzt hat das Angebot unter Vorbehalt angenommen und Klage erhoben. Er vertritt die Auffassung die Änderungskündigung sei unwirksam, weil die Mitarbeitervertretung

ihr nicht zugestimmt habe und die Zustimmung auch nicht fingiert worden sei. Die Dienststelle vertritt demgegenüber die Auffassung, die Mitarbeitervertretung habe gar nicht beteiligt werden müssen, da der Kläger leitender Mitarbeiter sei. Im Übrigen habe die Mitarbeitervertretung eine das Beteiligungsverfahren abschließende Stellungnahme abgegeben. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Klage abzuweisen.

### Aus den Gründen:

A. Hinsichtlich des Änderungsschutzantrags ist die Revision unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Änderungskündigung zu Recht für unwirksam befunden.

B. Die Unwirksamkeit folgt aus § 38 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKiR. Die Mitarbeitervertretung wurde nicht ordnungsgemäß beteiligt. Die Beklagte hat die Kündigung erklärt, bevor das durchzuführende Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen war.

1. Nach § 42 Buchst. b MVG-EKiR unterliegt die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, der kein leitender Mitarbeiter i. S. v. § 44 MVG-EKiR ist, nach Ablauf der Probezeit der eingeschränkten Mitbestimmung gemäß § 41 MVG-EKiR. Der Senat hat davon auszugehen, dass der Kläger kein leitender Mitarbeiter war.

a) Nach § 44 Abs. 1 i. V. m. § 4 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKiR sind solche Personen – als zur Dienststellenleitung gehörend – von der Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten ausgenommen, die allein oder gemeinsam mit anderen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach dem MVG-EKiR der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Gemäß § 44 Abs. 2 MVG-EKiR findet eine Beteiligung in Personalangelegenheiten nicht statt bei leitenden Mitarbeitern, die nach Dienststellung und Dienstvertrag im Wesentlichen eigenverantwortliche Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Einrichtung im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.

b) Allein die formale Stellung als Chefarzt und die Bezeichnung als ›leitender Angestellter‹ genügen nicht, um einen Beschäftigten als Mitarbeiter i. S. v. § 44 MVG-EKiR ansehen zu können (vgl. BAG 5. Mai 2010 – 7 ABR 97/08 – Rn. 15, 21 zu § 5 Abs. 3 BetrVG). Dafür muss u. a. hinzukommen, dass die Ausübung von Entscheidungsbefugnissen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten (§ 44 Abs. 1 i. V. m. § 4 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKiR) bzw. die eigenverantwortliche Wahrnehmung von Aufgaben, die für den Bestand oder die Entwicklung der Einrichtung bedeutsam sind (§ 44 Abs. 2 MVG-EKiR), die Tätigkeit des Chefarztes prägt, d. h. sie schwerpunktmäßig bestimmt (vgl. Baumann-Czichon/Gathmann/Germer MVG-EKD 4. Aufl. § 4 Rn. 5; Fey/Rehren MVG-EKD Stand April 2013 § 4 Rn. 3; siehe auch BAG 10. Oktober 2007 – 7 ABR 61/06 – Rn. 15 zu § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG; 5. Mai 2010 – 7 ABR 97/08 – Rn. 13 zu § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG). Aus § 44 Abs. 2 Satz 2 und § 4 Abs. 2 Satz 3 MVG-EKiR, nach denen die betreffenden Stellen bzw. Personen der Mitarbeitervertretung zu benennen sind, folgt nicht, dass es allein auf die Vertragsgestaltung ankäme. Die Benennung dient lediglich der Klarstellung.

Sie soll es beiden Seiten ermöglichen, bereits im Vorfeld eine Klärung der Sach- und Rechtslage herbeizuführen (vgl. Baumann-Czichon/Gathmann/Germer MVG-EKD 4. Aufl. § 4 Rn. 6).

c) Um den Status des Klägers als leitender Mitarbeiter i. S. d. MVG-EKiR zu begründen, hat die Beklagte lediglich auf die Regelungen im Anstellungsvertrag und darauf verwiesen, dass es der ›gängigen Praxis‹ aller Einrichtungen im Geltungsbereich des Gesetzes entspreche, Chefarzte als leitende Mitarbeiter anzusehen. Zur konkreten Durchführung des Vertragsverhältnisses der Parteien hat sie nichts vorgetragen. Indes lässt sich dem Anstellungsvertrag vor allem dessen § 4 (›Personalangelegenheiten‹) – nicht ohne weiteres entnehmen, dass die Tätigkeit des Klägers i. S. v. § 4 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKiR von der Ausübung von Entscheidungsbefugnissen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten geprägt würde. Aus den vertraglichen Regelungen folgt auch nicht, dass seine Tätigkeit i. S. v. § 44 Abs. 2 MVG-EKiR schwerpunktmäßig durch die eigenverantwortliche Wahrnehmung von für den Bestand oder die Entwicklung des Krankenhauses bedeutsamen Aufgaben bestimmt sein müsse. Dagegen spricht die lediglich seine Anhörung vorsehende sog. Entwicklungsklausel in § 13 des Anstellungsvertrags.

d) Mit ihrem erstmals im Revisionsverfahren erfolgten Sachvortrag kann die Beklagte gemäß § 559 Abs. 1 ZPO nicht mehr gehört werden. (...) Der Kläger hatte bereits in der Berufungserwidderung geltend gemacht, dass der Vortrag der Beklagten zu seiner Eigenschaft als leitender Mitarbeiter nicht hinreichend substantiiert sei. Eines weiteren Hinweises durch das Landesarbeitsgericht bedurfte es nicht. Das Berufungsgericht ist nicht zur Aufklärung verpflichtet, wenn eine Partei bereits darauf aufmerksam gemacht hat, dass nötiges Vorbringen fehlt (vgl. BAG 30. September 2014, 3 AZR 998/12 – Rn. 18; 19. Januar 2010 – 9 AZR 426/09 – Rn. 47 m. w. N.). Im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 7. Oktober 2012 – wenn auch bloß ›in Klammern‹ – selbst noch einmal mitgeteilt, dass es an ›konkretem Tatsachenvortrag‹ der Beklagten zu den Voraussetzungen des § 44 MVG-EKiR fehle.

Das damit erforderliche Verfahren der eingeschränkten Mitbestimmung ist nicht ordnungsgemäß i. S. v. § 41 Abs. 3 i. V. m. § 38 MVG-EKiR durchgeführt worden.

Es spricht vieles dafür, dass die Beklagte das Beteiligungsverfahren schon nicht ordnungsgemäß eingeleitet hat. Dazu hätte sie bei der Mitarbeitervertretung nach § 38 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKiR die Zustimmung zu der beabsichtigten Kündigung beantragen müssen. Das an diese gerichtete Schreiben ist indes als bloße Anhörung bezeichnet. Am Ende bittet die Beklagte um Stellungnahme. Zwar kann sich aus den Umständen des Einzelfalls ergeben, dass die Dienststellenleitung mit der Unterrichtung zugleich einen Antrag auf Zustimmung stellen wollte (vgl. Baumann-Czichon/Gathmann/Germer MVG-EKD 4. Aufl. § 38 Rn. 3; siehe auch BAG 10. November 2009 – 1 ABR 64/08 – Rn. 17 zu § 99 BetrVG). Jedoch erscheint hier zweifelhaft, ob die Mitarbeitervertretung, die nach dem Vortrag der Beklagten davon ausging, der Kläger unterliege als leitender Mitarbeiter nicht ihrer Mitbestimmung, annehmen konnte, es werde gleichwohl ihre Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme erbeten.

a) In jedem Fall hat die Beklagte die Änderungskündigung erklärt, bevor das Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen war. Es lag weder eine Zustimmung der Mitarbeitervertretung vor, noch ist die Zustimmung ersetzt oder fingiert worden.

aa) Die Mitarbeitervertretung hat der beabsichtigten Kündigung weder ausdrücklich noch konkludent zugestimmt. Sie hat sich mit ihrem Schreiben vom 27. Juni 2012 lediglich für die ›umfassende Information‹ bedankt und mitgeteilt, ›für einen

weiteren Austausch zur Verfügung« zu stehen. Darin liegt keine Zustimmung. Diese ist auch nicht gemäß § 38 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKiR kirchengerichtlich ersetzt worden.

bb) Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung wurde nicht nach § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKiR fingiert. Nach dieser Vorschrift gilt eine der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegende Maßnahme als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung die erbetene Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich aus einem der in § 41 Abs. 2 MVG-EKiR aufgeführten Gründe verweigert (vgl. BAG 25. April – 2 AZR 299/12 – Rn. 20 ff.) oder eine mündliche Erörterung beantragt.

Diese Frist begann hier frühestens am 26. Juni 2012. Bei Erklärung der Kündigung am 28. Juni 2012 war sie, selbst wenn sie auf ein Mindestmaß von drei Arbeitstagen abgekürzt worden wäre, noch nicht abgelaufen. Die Erklärung der Mitarbeitervertretung vom 27. Juni 2012 hat keinen vorzeitigen Eintritt der Fiktion bewirkt. Nach dem Wortlaut des § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKiR gilt die Maßnahme erst nach Ablauf von zwei Wochen und nicht schon mit Zugang einer abschließenden, keine Zustimmung darstellenden Erklärung der Mitarbeitervertretung als gebilligt (vgl. Fey/Rehren MVG-EKD Stand August 2014 § 38 Rn. 55; siehe auch BAG 28. Januar 2010 – 2 AZR 50/09 – Rn. 19 m. w. N. zum insoweit inhaltsgleichen § 68 Abs. 2 NPersVG). Die Beklagte hätte die Kündigung deshalb selbst dann nicht wirksam vor Ablauf der Zweiwochenfrist aussprechen können, wenn die Erklärung der Mitarbeitervertretung als abschließende Äußerung anzusehen gewesen sein sollte.

Eine Abkürzung der Äußerungsfrist und einen darauf beruhenden vorzeitigen Eintritt der Zustimmungsfiktion lässt das Gesetz nicht zu. Die von der Beklagten herangezogene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der zufolge der Arbeitgeber bereits vor Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kündigen kann, wenn der Betriebsrat abschließend zur Kündigungsabsicht Stellung genommen hat, kann wegen der Unterschiedlichkeit der Beteiligungsrechte auf das Mitbestimmungsverfahren nach § 38 MVG-EKiR nicht übertragen werden. Sie verstieße gegen das im MVG-EKiR normierte positive Konsensprinzip. Die Mitarbeitervertretung besitzt bei der ordentlichen Kündigung außerhalb der Probezeit nicht nur ein Anhörungsrecht. Eine solche Kündigung bedarf ihrer vorherigen Zustimmung. Diese muss in jedem Fall vor der Erklärung der Kündigung vorliegen. Entweder sie wurde von der Mitarbeitervertretung innerhalb zweier Wochen erteilt oder sie wurde nach Ablauf von zwei Wochen gesetzlich

fingiert oder sie wurde kirchengerichtlich ersetzt. Einen ›vierten Weg‹ in Gestalt einer Zustimmungsfiktion vor Fristablauf gibt es nicht (vgl. BAG 28. Januar 2010 – 2 AZR 50/09 – Rn. 20 zum insoweit inhaltsgleichen § 68 Abs. 2 NPersVG).

Es bedarf keiner Entscheidung, ob die ohne eine ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung erklärte Änderungskündigung ›überflüssig‹ war.

Ob die mit der Kündigung erstrebte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger als Chefarzt nunmehr der medizinischen Klinik I eine Änderung der Vertragsbedingungen iSd. § 2 Satz 1 KSchG erforderte, steht nicht fest. Entgegen der Ansicht des Klägers und des Landesarbeitsgerichts sind Veränderungen des Klinikzuschnitts im Arbeitsvertrag der Parteien nicht ausgeschlossen. Deshalb käme es darauf an, ob mit der Zuweisung eines kleineren Zuständigkeitsbereichs die Grenzen des Direktionsrechts etwa dadurch überschritten würden, dass wegen erheblicher Einbußen bei den Liquidationserlösen der Kernbereich des Austauschverhältnisses betroffen wäre oder die neue Tätigkeit des Klägers sich gegenüber der Leitung der Klinik für – die gesamte – Innere Medizin nicht als gleichwertig darstellte (vgl. dazu BAG 30. August 1995 – 1 AZR 47/95 – zu II 2 b der Gründe).

Wenn aber bereits die Kündigungserklärung als solche an einem rechtlichen Mangel leidet, kann einer Änderungsschutzklage trotz der Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt auch dann stattgegeben werden, wenn die Änderungskündigung ›überflüssig‹ war. Das Gericht kann diese Frage – wie es das Arbeitsgericht getan hat – in einem solchen Fall unbeantwortet lassen. Die Parteien haben keinen Anspruch auf die Erstattung eines entsprechenden Rechtsgutachtens.

Die Änderungskündigung i. S. v. § 2 KSchG ist ein aus zwei Willenserklärungen zusammengesetztes Rechtsgeschäft. Zu der auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Kündigungserklärung tritt als zweites Element das Angebot zu seiner Fortsetzung unter geänderten vertraglichen Bedingungen hinzu. Auch wenn die Änderungskündigung im Ergebnis lediglich auf eine Änderung der Vertragsbedingungen zielt, handelt es sich bei ihr doch – wegen der mit ihr verbundenen Kündigungserklärung – um eine ›echte‹ Kündigung. Diese unterliegt allen formalen Anforderungen, die an die Wirksamkeit einer Kündigung zu stellen sind. Die jeweiligen Vorgaben muss der Arbeitgeber vor Zugang der Kündigungserklärung und unabhängig von einer Ablehnung oder (Vorbehalts-)Annahme des Änderungsangebots beachten.



Werden die Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Kündigung missachtet, ist dies auch bei Annahme des Änderungsangebots rechtlich von Bedeutung, wenn die Annahme unter Vorbehalt erfolgt. Auch der Arbeitnehmer, der das Angebot auf Änderung seiner Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Satz 1 KSchG unter Vorbehalt angenommen hat, kann sich im Änderungsschutzprozess darauf berufen, die Änderung der Vertragsbedingungen sei schon aus einem anderen Grund als dem ihrer Sozialwidrigkeit unwirksam (BAG 20. Februar 2014 – 2 AZR 346/12 – Rn. 38, BAGE 147, 237).

Die Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt lässt zwar die Beendigungswirkung der Kündigung entfallen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien soll in jedem Fall – und sei es zu geänderten Arbeitsbedingungen – fortgesetzt werden. Damit wird jedoch der Umstand, dass der Arbeitgeber eine Änderung der Arbeitsbedingungen mit Hilfe einer Kündigung durchzusetzen versucht hat, nicht bedeutungslos. Ein Arbeitnehmer, der die ihm ›unter dem Druck‹ einer Kündigung angesonnene Vertragsänderung unter dem Vorbehalt des § 2 Satz 1 KSchG annimmt, bringt damit in der Regel gerade nicht zum Ausdruck, er wolle ›andere Gründe‹ i. S. v. § 4 Satz 2 Alt. 2 KSchG, die zur Unwirksamkeit der Kündigungserklärung führen könnten, nicht geltend machen. Er gibt regelmäßig nicht zu erkennen, auf sonstige Rechtsmängel wie eine fehlerhafte Anhörung des Betriebsrats (§ 102 BetrVG), das Fehlen einer vorherigen Zustimmung des Integrationsamts (§ 85 SGB IX) oder das Fehlen einer Zulässigerklärung durch die zuständige Stelle (§ 9 Abs. 3 MuSchG) solle es nicht ankommen. Wenn bei Ablehnung des Änderungsangebots die Kündigung aus ›anderen Gründen‹ unwirksam wäre und das Arbeitsverhältnis schon deshalb unverändert fortbestünde, soll diese Rechtsfolge vielmehr auch dann eintreten, wenn der Arbeitnehmer die ihm mit Hilfe einer Kündigung ›aufgezwungenen‹ Änderungen der Arbeitsbedingungen vorläufig akzeptiert. In diesem Sinn muss ein Arbeitgeber, gedacht als sorgfältiger Erklärungsempfänger, den Vorbehalt in der Regel verstehen (§§ 133, 157 BGB). Ein Verzicht darauf, ›andere Gründe‹ i. S. v. § 4 Satz 2 Alt. 2 KSchG geltend zu machen, müsste ausdrücklich oder doch nach den Umständen eindeutig erklärt sein (vgl. BAG 28. Mai 1998 2 AZR 615/97 – zu II 3 b der Gründe, BAGE 89, 48). Nur wenn sich aus einer entsprechenden Beschränkung des Vorbehalts oder dem Vorbringen des Arbeitnehmers im Prozess ergibt, dass die Wirksamkeit der Kündigungserklärung als solcher nicht in Frage gestellt werden soll, ist Streitgegenstand gemäß

§ 4 Satz 2 Alt. 1 KSchG allein der Inhalt der für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsbedingungen (vgl. BAG 26. Januar 2012 – 2 AZR 102/11 – Rn. 13, BAGE 140, 328; 26. August 2008 – 1 AZR 353/07 – Rn. 17). Das Verständnis des Vorbehalts dahin, der Inhalt des Arbeitsverhältnisses solle sich nur dann entsprechend dem Angebot des Arbeitgebers ändern, wenn dieses sozial gerechtfertigt ist und die Kündigung mit der Rechtsordnung und ihren Arbeitnehmerschutzbestimmungen im Einklang steht, bedeutet keine Ablehnung des Änderungsangebots gemäß § 150 Abs. 2 BGB. Das Angebot des Arbeitgebers wird nicht unter Einschränkungen oder Änderungen i. S. d. Vorschrift, sondern so akzeptiert, wie es gemacht wurde (vgl. BAG 28. Mai 1998 2 AZR 615/97 – zu II 3 b der Gründe, BAGE 89, 48). Jedenfalls ist – wie auch die Formulierung des § 4 Satz 2 Alt. 2 KSchG zu erkennen gibt – der so verstandene Vorbehalt von der lex specialis des § 2 Satz 1 KSchG gedeckt.

Einer Klage gegen die Wirksamkeit einer Änderungskündigung ist bei einem ›Fehler‹ in der Kündigungserklärung, wie er hier mangels Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt, regelmäßig auch dann stattzugeben, wenn der Arbeitnehmer das ›Änderungsangebot‹ unter Vorbehalt angenommen hat und die Kündigung – möglicherweise – ›überflüssig‹ war. In einem solchen Fall sollte die im Gesetz angelegte Urteilsformel mit Blick auf die Entscheidungsgründe und um der Klarstellung willen lauten: ›Es wird festgestellt, dass die Änderungskündigung (des Arbeitgebers) vom (...) rechtsunwirksam ist.‹ Diese Feststellung entsprechend der zweiten Alternative des § 4 Satz 2 KSchG verhilft der Änderungsschutzklage zum – vollen – Erfolg, ohne dass – wie in der bis zum 31. Dezember 2003 geltenden Gesetzesfassung noch zwingend vorgesehen (vgl. BAG 24. August 2004 – 1 AZR 419/03 – zu B I der Gründe, BAGE 111, 361) – eine Aussage dazu getroffen würde, ob für eine Änderung der Arbeitsvertragsbedingungen i. S. d. ersten Alternative des § 4 Satz 2 KSchG Raum gewesen wäre.

Bezüglich des Weiterbeschäftigungsantrags ist die Revision begründet. Das Landesarbeitsgericht hätte ihm nicht stattgeben dürfen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf vorläufige Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen scheidet grundsätzlich aus, wenn er das Angebot auf Vertragsänderung unter Vorbehalt angenommen hat (vgl. BAG 28. Mai 2009 – 2 AZR 844/07 – Rn. 26 m. w. N., BAGE 131, 78).

(...)

**Praxishinweis:**

Diese Entscheidung ist für die Beteiligung der Mitarbeitervertretung von weitreichender Bedeutung:

Zunächst stellt das BAG klar, dass das Mitbestimmungsverfahren nicht bereits durch die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung über eine beabsichtigte Maßnahme eingeleitet wird. Erforderlich ist vielmehr auch, dass die Dienststellenleitung die Zustimmung beantragt, vgl. § 38 Abs. 2 MVG. Auch wenn dies nicht mit den Worten ›wir bitten um Zustimmung‹ erfolgen muss, so muss doch hinreichend klar werden, dass die Dienststellenleitung die MAV nicht nur informieren will, sondern deren Zustimmung begehrt. Unklarheiten in der an die MAV gerichteten Mitteilung gehen zu Lasten der Dienststellenleitung.

Ferner stellt das BAG klar, dass die Zustimmungsfiktion keinesfalls vor Ablauf der (ggf. verkürzten) Stellungnahmefrist eintreten kann. Im vorliegenden Fall hat die MAV eine Erklärung abgegeben, aus der die Dienststellenleitung schließen wollte, die MAV werde sich nicht weiter äußern. Für den Betriebsrat, der bei einer Kündigung lediglich anzuhören ist, führt eine solche

›abschließende Äußerung‹ zum Ende der Anhörungspflicht mit der Folge, dass der Arbeitgeber die Kündigung aussprechen darf. Für die MAV gilt dies nicht. Das ›positive Konsensprinzip‹, also das Erfordernis, dass die Zustimmung erteilt werden muss, steht einem solchen Abbruch des Mitbestimmungsverfahrens entgegen. Das BAG stellt klar: Es gibt nur drei Wege der Zustimmung:  
+ die MAV stimmt ausdrücklich zu  
+ die Stellungnahmefrist läuft ohne Äußerung der MAV ab, so dass die Zustimmungsfiktion eintritt oder  
+ das Kirchengerecht ersetzt die Zustimmung. Das BAG hat ferner deutlich gemacht, dass nicht schon die formale Bezeichnung als ›Leitender Angestellter‹ und die Bestellung zum Chefarzt die Zuordnung zur Dienststellenleitung nach § 4 MVG begründen. Erforderlich ist vielmehr, dass die Tätigkeit durch Aufgaben nach § 4 MVG geprägt wird.

BERNHARD BAUMANN - CZICHON  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

# Fortbildungen 2016/17

für Mitarbeitervertreterinnen  
und Mitarbeitervertreter

- 21.11.–25.11.2016** **MVG 2** > Walsrode  
**21.11.–25.11.2016** **Beratungskompetenz** > Walsrode  
**28.11.–30.11.2016** **Refinanzierung der stationären Altenpflege** > Springe  
**30.11.–02.12.2016** **Refinanzierung der ambulanten Altenpflege** > Springe  
**27.02.–03.03.2017** **Rhetorik für MAVler** > Walsrode  
**27.02.–03.03.2017** **Betriebliche Stressprävention** > Walsrode

## TAGESVERANSTALTUNGEN:

- 18.01.2017** **Wahlvorstands-/Ausschussschulung** > Hannover  
**22.02.2017** **Die Gefährdungs-/Überlastungsanzeige** > Hannover

### KOSTEN WOCHENSEMINAR:

945,- Euro  
inkl. Unterkunft  
und Übernachtung

### TAGESVERANSTALTUNGEN:

130,- Euro



Diakonische  
ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V.

### ANMELDUNG UND WEITERE INFORMATIONEN:

Diakonische ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V. (dia e.V.)  
Vogelsang 6, 30 459 Hannover  
Tel. 0511/41 08 97 50  
Fax. 0511/2 34 40 61  
verwaltung@mav-seminare.de  
www.mav-seminare.de

## Neu errichtete Einrichtung , Zuordnung zu einer Mitarbeitervertretung, § 3 MVG-EKD

### LEITSÄTZE

1. Das MVG sieht nicht vor, dass die Dienststellenleitung durch Organisationsentscheidungen einseitig, ohne das Verfahren nach § 3 Abs. 2 MVG mit der dort vorgesehenen Abstimmung der Mitarbeiter, Mitarbeiter von dem Zuständigkeitsbereich einer Mitarbeitervertretung in den Zuständigkeitsbereich einer anderen Mitarbeitervertretung verschiebt oder bei neu errichteten Einrichtungen (Betriebsstätten) eine Zuordnung anders als nach § 3 MVG-EKD vornimmt.
2. Für die Dienststellenleitung ist diesbezüglich im MVG-EKD kein Entscheidungsspielraum vorgesehen.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)  
Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der  
EKM – Kammer für das DW. Beschluss vom 23.11.2015, I-28-2015

### Sachverhalt:

In einer Ev. Stiftung, die an mehreren Standorten tätig ist, sind für einige weiter entfernt liegende Betriebsstätten eigen Mitarbeitervertretungen nach § Abs. 2 MVG gebildet worden. Die Dienststellenleitung und die am Sitz der Stiftung tätige MAV streiten darum, welche von mehreren in den Einrichtungen der Dienststelle gesondert gebildeten Mitarbeitervertretungen für eine neu errichtete Betriebsstätte zuständig ist.

Die Dienststelle errichtete und eröffnete im November 2015 eine neue Einrichtung, ein Wohnheim für geistig behinderte Menschen. Diese Einrichtung stellte einerseits einen Ersatz für eine Einrichtung dar, die ihrerseits eingestellt wurde, andererseits erweitere sie aber das Angebot der Dienststelle auf diesem Gebiet. Die Mitarbeiter waren von zwei verschiedenen Standorten und zum Teil neu von außen in die neu errichtete Einrichtung gekommen. Die Dienststelle ordnete die neue Einrichtung ihrem Organisationsbereich ›Wohnen und Leben‹ zu, darüber hinaus ging sie davon aus, dass für diese Einrichtung eine gesondert eingerichtete Mitarbeitervertretung eines Standortes zuständig war.

Die am Sitz der Dienststelle zuständige Mitarbeitervertretung beantragte beim Kirchengericht festzustellen, dass sie für die neu errichtete Einrichtung zuständig ist, solange für die neue Betriebsstätte eine mitarbeitervertretungsrechtliche Verselbständigung gemäß § 3 Abs. 2 MVG-EKD nicht erfolgt ist. Sie vertritt die Auffassung, sie sei für die gesamte Dienststelle zuständig und damit

auch für die neu errichtete Betriebsstätte. Lediglich für einzelne Dienststellenteile, für die nach dem besonderen Verfahren des § 3 Abs. 2 MVG-EKD gesonderte Mitarbeitervertretungen eingerichtet worden seien, sei sie nicht zuständig. Für die neue Betriebsstätte sei ein solches Verfahren jedoch nicht durchgeführt worden. Die Dienststelle vertritt demgegenüber die Auffassung, die Zuständigkeit von Mitarbeitervertretungen für neue Betriebsstätten sei nach fachlichen, örtlichen und organisatorischen Merkmalen zu bestimmen.

### Aus den Gründen:

Der Antrag der Beteiligten zu 1) ist zulässig und begründet.

Die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung ist nach § 5 Abs. 1 MVG auf die Dienststelle bezogen, in der sie gewählt wird. Als Dienststelle gelten zunächst alle Einheiten, die zu einer rechtlich selbständigen Körperschaft, Anstalt, Stiftung, einem Werk oder anderen rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie gehören. Während in den Absätzen 2 und nachfolgende des § 5 MVG geregelt wird, auf welche Weise eine Mitarbeitervertretung für mehrere Dienststellen gebildet werden kann, ist die Einrichtung mehrerer Mitarbeitervertretungen in einer Dienststelle nach § 3 Abs. 2 und 3 MVG möglich.

Nach übereinstimmendem Vortrag beider Beteiligten ist die Beteiligte zu 1) die generell für die Dienststelle der Beteiligten zu 2) gebildete Mitarbeitervertretung, während die anderen drei Mitarbeitervertretungen entweder nach § 3 Abs. 2 MVG für einen bestimmten Teilbereich der Dienststelle der Beteiligten zu 2) gebildet, oder bei Übernahme von Einrichtungen anderer Dienststellen als dort bereits bestehende Mitarbeitervertretungen beibehalten worden sind.

Nachdem das neue ›Haus E‹ entweder eine völlig neue Einrichtung darstellt (so die Beteiligte zu 2) oder jedenfalls nicht als Fortsetzung einer Einrichtung gelten kann, die zuvor bereits in dem Zuständigkeitsbereich einer der anderen Mitarbeitervertretungen bestanden hat, kann das neue ›Haus E‹ nur in der Zuständigkeit der Beteiligten zu 1) fallen. Dies folgt bereits daraus, dass ein Verfahren nach § 3 Abs. 2 MVG mit den im neuen ›Haus E‹ beschäftigten Mitarbeitern unstrittig nicht durchgeführt worden ist und damit nur die Zuordnung nach § 3 Abs. 1 MVG möglich ist.

Das MVG sieht eine andere Zuständigkeitsregelung nicht vor. Insbesondere sieht das MVG nicht vor, dass die Dienststellenleitung durch Organisationsentscheidungen einseitig, ohne das Verfahren nach § 3 Abs. 2 MVG mit der dort vorgesehenen Abstimmung der Mitarbeiter, Mitarbeiter von den Zuständigkeitsbereich einer Mitarbeitervertretung in den Zuständigkeitsbereich einer anderen Mitarbeitervertretung verschiebt oder bei neu errichteten Einrichtungen eine Zuordnung anders als nach § 3 MVG vornimmt. Irgendein Entscheidungsspielraum für die Dienststellenleitung ist diesbezüglich im MVG nicht vorgesehen.

#### Praxishinweis:

Die Frage, ob in einer größeren und/oder komplexeren Einrichtung eine oder mehrere Mitarbeitervertretungen gebildet werden, wird selten nach sachlichen Gesichtspunkten entschieden. Häufiger spielt für Arbeitgeber die Frage eine Rolle, welche Konstruktion ›reibungloser‹ läuft.

Nach § 3 MVG ist für jeden Rechtsträger eine MAV zu bilden. Sind Teile der Einrichtung entweder räumlich weit entfernt (etwa 45 Minuten Fahrtzeit) oder ist ein abgrenzbarer Teil im Hinblick auf Aufgaben und Organisation (relativ) eigenständig, dann kann für diesen Teil gemäß § 3 Abs. 2 MVG

eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet werden. Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter des zu verselbstständigenden Teils dies wollen und dazu mit Mehrheit einen Beschluss fassen und hierzu das Einvernehmen mit der Dienststellenleitung hergestellt werden kann, also: Mitarbeitermehrheit und Dienststellenleitung legen das fest. Eine solche Festlegung ist in der Praxis nur schwer abänderbar, weil dazu das Spiel rückwärts gespielt werden muss: Die Mitarbeiter müssen mit Mehrheit die Aufhebung der Verselbstständigung beschließen, und die Leitung muss zustimmen. Eine einseitige Aufhebung durch Mitarbeiter oder Leitung kommt nicht in Betracht.

Wegen dieser Schwierigkeiten kommen Arbeitgeber auf kreative Ideen. Im vorliegenden Fall meinte die Leitung, man könne – quer zum Gesetz – einfach mal neue Kriterien für die Bildung von MAVen erfinden. Andere kommen auf die Idee und ordnen Mitarbeiter anderen Vorgesetzten unter und meinen, damit die Verselbstständigung aufheben zu können.

Hier hat das Kirchengengericht klargestellt: Irgendein Entscheidungsspielraum für die Dienststellenleitung ist im Gesetz nicht vorgesehen.

M I R A G A T H M A N N

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

## Verteilung der Entlastung für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung bei Lehrkräften

### LEITSATZ

1. Eine Entlastung von vertraglich geschuldeten Tätigkeiten für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung hat grundsätzlich so zu erfolgen, dass sie den Charakter der vertraglich geschuldeten Tätigkeit nicht beeinträchtigt. Deshalb ist bei Lehrkräften die angemessene Freistellung regelmäßig auch durch angemessene Reduzierung der Regelunterrichtsverpflichtung umzusetzen.

(NICHTAMTLICHER LEITSATZ)

KGH-EKD, Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Beschluss vom 29.08.2016, II-0124/24-2016

#### Sachverhalt:

Die Beteiligten haben darüber gestritten, ob Frau A für ihre Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung von ihrer Arbeit im Umfang von 2,4 Unterrichtsstunden wöchentlich befreit werden muss.

Frau A ist an einer Förderschule als Lehrerin beschäftigt und Mitglied der Mitarbeitervertretung in der Einrichtung. Sie ist Schriftführerin der Mitarbeitervertretung und nimmt regelmäßig an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung donnerstags von 13.30 Uhr bis 16.30 Uhr teil und erstellt anschließend das Protokoll. Für die Vorbereitung der Sitzungen benötigt sie im Durchschnitt weitere 15 bis 20 Minuten.

Frau A hat bei einer vergüteten Arbeitszeit von 26,44 Stunden wöchentlich eine Unterrichtsverpflichtung von 16,715 Stunden. Ihre Arbeitsverpflichtung gliedert sich in reine Unterrichtsstunden, weitere gebundene Zeiten etwa durch Besprechungen und zusätzliche Arbeiten und ungebundene Zeiten, die sie für die Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsstunden benötigt.

Sie ist nach Übernahme der Aufgabe in der Mitarbeitervertretung von einer Klassenlehrertätigkeit entbunden worden, die sie zuvor gemeinsam mit einer weiteren Kollegin wahrgenommen hatte sowie von allen weiteren außerunterrichtlichen Aufgaben. Die Unterrichtsverpflichtung hat der Dienstgeber nicht reduziert.

Die Mitarbeitervertretung hat die Auffassung vertreten, Frau A sei aufgrund des Aufwandes für die Protokollerstellung bei Sitzungen der Mitarbeitervertretung einschließlich der Vor- und Nachbereitungszeit insgesamt im Umfang von 3,75 Stunden wöchentlich von der Arbeitsleistung freizustellen, dies entspräche bei dem in der Dienststelle angesetzten Faktor von 1,58 im Verhältnis zwischen Unterrichtsverpflichtung und gesamter wöchentlicher Arbeitszeit einer Freistellung von 2,4 Unterrichtsstunden. Die Freistellung sei anteilig sowohl auf unterrichtsgebundene, weitere gebundene und nicht gebundenen Zeiten zu verteilen, eine Freistellung nur in weiteren gebundenen Zeiten bzw. nicht gebundenen Zeiten stelle eine Benachteiligung dar, da Frau A für ihre Tätigkeit als Lehrkraft weiterhin den Kontakt zu Eltern, etwa über Infoabende, suchen und sich auch auf den Unterricht angemessen vorbereiten müsse.

Die Dienststellenleitung hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber bestimme, in welchen Bereichen die Entlastung erfolge. Er könne auch eine Entlastung ausschließlich bei sonstigen gebundenen Zeiten bzw. bei ungebundenen Zeiten anweisen, etwaige Qualitätsdefizite in Bezug auf die Vorbereitung des Unterrichts seien in Kauf zu nehmen.

Die Schiedsstelle hatte den Antrag abgewiesen und die Auffassung vertreten, das Mitglied der Mitarbeitervertretung habe grundsätzlich nach § 19 Abs. 2 Satz 2 MVG-K einen Anspruch auf Entlastung; solle diese Entlastung auch im Bereich der Unterrichtsverpflichtung durchgeführt werden, trage die Mitarbeitervertretung aber die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Entlastung gerade auch in diesem Bereich nötig sei. Der Nachweis sei nicht gegückt.

Mit der frist- und formgerecht eingeleiteten und begründeten Beschwerde verfolgte die Mitarbeitervertretung ihr Antragsbegehren in der Beschwerdeinstanz weiter.

#### **Aus den Gründen:**

Die statthafte, frist- und formgerecht eingelegte und begründete und damit zulässige Beschwerde ist weitgehend begründet. Die Beteiligte zu 3. hat nach § 19 Abs. 2 MVG-K einen Anspruch darauf, im

Umfang von 2,0 Unterrichtsstunden wöchentlich von ihrer Regelunterrichtsverpflichtung freigestellt zu werden, um die Aufgaben als Mitglied der Mitarbeitervertretung wahrzunehmen.

Nach § 19 Abs. 2 Satz 1 MVG-K ist die für die Tätigkeit notwendige Zeit den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb der Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Nach § 19 Abs. 1 Satz 2 MVG-K dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung wegen ihrer Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung nicht benachteiligt werden.

Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber den Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit die Arbeitsbedingungen nicht anderweitig, unter anderem durch gesetzliche Vorschriften, festgelegt sind. Dieser Grundgedanke gilt auch für die Vornahme einer Entlastung nach § 19 Abs. 2 Satz 2 MVG-K. Der Arbeitgeber legt grundsätzlich fest, von welchen Aufgaben das Mitglied der MAV zu entlasten ist, § 19 Abs. 2 Satz 2 MVG-K beschränkt die Ausübung des Ermessens nur insoweit, als das Mitglied der Mitarbeitervertretung von ›ihm obliegenden Aufgaben‹ in angemessenem Umfang zu entlasten ist. Bei der Ausübung des Ermessens ist aber weiter zu berücksichtigen, dass Mitglieder der Mitarbeitervertretung nach § 19 Abs. 1 Satz 2 MVG-K wegen der Wahrnehmung ihre Aufgaben nicht benachteiligt werden dürfen. Damit muss die zugewiesene Entlastung sowohl die behinderungsfreie Wahrnehmung der Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung gewährleisten und darf keine Benachteiligung bei der Ausübung der eigentlich vertraglich geschuldeten Tätigkeit verursachen. Im Zweifel hat das Kirchengericht zu entscheiden (vgl. § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB).

Daran gemessen liegt in der Entscheidung der Dienststellenleitung, eine Entlastung ausschließlich im Bereich der sonstigen gebundenen und der nicht gebundenen Stunden zu gewähren, ein Ermessensfehlgebrauch.

Es ist zwar nicht zu beanstanden, dass die Dienststellenleitung Frau A von den Aufgaben einer Klassenlehrerin freigestellt hat, auf eine solche Zusatzfunktion hat eine Lehrkraft keinen Anspruch. In Höhe etwa einer halben Wochenstunde ist Frau A deshalb wirksam Entlastung erteilt worden.

Die weitergehende Entlastung nur von sonstigen gebundenen und nicht gebundenen Aufgaben ist aber ermessenswidrig. Grundsätzlich hat eine Entlastung so zu erfolgen, dass sie den Charakter der vertraglich geschuldeten Tätigkeit nicht beeinträchtigt, deshalb ist bei Lehrkräften die angemessene Freistellung regelmäßig auch durch angemessene Reduzierung der Regelunterrichtsverpflichtung umzusetzen (Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG.EKD, § 19 Rn. 6; Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, Praxiskommentar zum MVG.EKD, § 19 Rn. 17). Entsprechen wie vorliegend 1 Unterrichtsstunde 1,58 wöchentlich geschuldeten Zeitstunden, so ist rechnerisch bei 3,75 Zeitstunden MAV-Tätigkeit unter Berücksichtigung der wirksamen Entlastung wegen des Entzugs der Klassenlehrertätigkeit noch eine Entlastung von 2 Unterrichtsstunden wöchentlich erforderlich.

Eine anderweitige Verteilung der Entlastung wäre nur zulässig, wenn die vertraglich geschuldete Lehrtätigkeit dadurch nicht beeinträchtigt würde. Dies ist aber der Fall, wenn die Dienststelle überwiegend nur ungebundene Arbeitszeiten, die grundsätzlich der Unterrichtsvorbereitung dienen, für die Freistellung heranzieht. Frau A hat einen Anspruch darauf, ihren Unterricht genauso vorbereiten zu können wie ihre Kolleginnen und Kollegen auch. Sie muss nicht deshalb qualitativ geminderten Unterricht geben, weil sie Vorbereitungszeit für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung einzusetzen hat. Dies verstößt gegen § 19 Abs. 1 Satz 2 MVG-K.

(...)

#### Praxishinweis:

Die vorliegende Entscheidung ist ein wichtiger Baustein bei der Beurteilung der Frage, in welcher Form der Arbeitgeber Arbeitsbefreiung gegenüber Mitarbeitervertretern gewähren muss. Dass nicht der Mitarbeitervertreter, sondern der Arbeitgeber entscheiden kann, in welcher Form er Arbeitsbefreiung für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung gewährt, stellt einen schon lange ausgeurteilten Grundsatz dar. Wo aber die Grenzen dieser Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers liegen, kann im Einzelfall schwer zu bestimmen sein. Gerade bei Mitarbeitern, wie zum Beispiel Lehrern, die keine feste Aufgabenverteilung innerhalb der Arbeitszeit haben, hier nicht einmal eine festgelegte wöchentliche Arbeitszeit, sondern lediglich eine Unterrichtsverpflichtung, wird es schwer, die Grenzen der Entscheidungsfreiheit zu ziehen. Im vorliegenden Fall hat sich der Arbeitgeber auf den Standpunkt gestellt, dass er frei entscheiden könne,

ob er die Arbeitsbefreiung in der unterrichtsgebundenen oder in der anderen Zeit gewährt. Hier hat der Kirchengerichtshof den Arbeitgebern eine Grenze gesetzt. Er erkennt zwar an, dass der Arbeitgeber im Rahmen billigen Ermessens die Entscheidungsfreiheit besitzt, setzt die Grenze allerdings dort, wo Mitarbeitervertreter nach § 19 Abs. 1 Satz 2 MVG durch die Form der Arbeitsbefreiung benachteiligt werden. Der Kirchengerichtshof stellt dabei klar, dass keine Benachteiligung bei der Ausübung der eigentlich vertraglich geschuldeten Tätigkeit vorliegen darf, und stellt auch fest, wann konkret eine solche Benachteiligung im Lehramt vorliegt. Dies ist der Fall, wenn die Lehrkraft darauf verwiesen wird, dass der Unterricht in kürzerer Zeit und damit qualitativ gemindert vorbereitet werden kann oder die Lehrkraft von Infoabenden oder Besprechungen ausgeschlossen wird. Einzig den Entzug der Klassenlehrertätigkeit erkennt der Kirchengerichtshof in diesem Fall als angemessene Arbeitsbefreiung an.

Die Entscheidung wird in der Praxis dazu führen, dass bei der Beurteilung, ob die Arbeitsbefreiung einer Lehrkraft dem billigen Ermessen des Arbeitgebers entspricht oder ob Benachteiligungen der Lehrkraft vorliegen, mehr Klarheit herrscht. Für Mitarbeitervertretungen, die Lehrkräfte im Gremium haben, wird diese Entscheidung hilfreich sein, eine wirklich messbare Arbeitsbefreiung in Form einer Reduzierung der Unterrichtstätigkeit für die betroffenen Mitarbeitervertreter durchzusetzen. Hinzuweisen ist darauf, dass es sich hier tatsächlich um eine Entscheidung über eine Arbeitsbefreiung und nicht um die Entscheidung einer Freistellung handelt, das heißt, dass die Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung nicht dazu führt, dass der Freistellungsanspruch reduziert wird, sondern dass es sich hier um die individuelle Arbeitsbefreiung eines Mitarbeitervertretungsmitgliedes handelt. Eine solche pauschale Arbeitsbefreiung wird in der Regel auch für Lehrkräfte sinnvoll sein, denn aufgrund der Tatsache, dass es einen Großteil ungebundener Arbeitszeit ergibt, wird in der Regel die Mitarbeitervertretertätigkeit ohne eine solche Arbeitsbefreiung in der Unterrichtszeit zusätzlich zu den anderen Pflichten erfolgen. Denn in der Regel wird eine Lehrkraft die Zeit, die sie für die Mitarbeitervertretung aufwendet, nicht in der Unterrichtsvorbereitung einsparen.

N O R A W Ö L F L

Rechtsanwältin und Fachwältin für Arbeitsrecht

# Für Mitarbeitervertretungen **Fachbuchratgeber**



KLAUS  
KELLNER

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
es bestellen immer mehr MAVen ihre Fachliteratur bei uns. Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen wir natürlich auch alle anderen lieferbaren Titel und beraten bei der Auswahl. Ein Besuch auf unserer Homepage lohnt sich ebenso: [www.kellnerverlag.de](http://www.kellnerverlag.de)



NR. 032 > BAUMANN-CZICHON  
> GATHMANN > GERMER

## Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung und vielen Nebengesetzen. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen.

4. akt. Auflage 2013, 848 Seiten, Hardcover, KellnerVerlag, inklusive Änderungen der 11. Synode 2013 als Beilage. 49,90 Euro. Auch als E-Book bei allen gängigen Portalen



NR. 048 > BUEREN

## Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben

Die Arbeitgeber nennen es Fehlzeitenmanagement und meinen damit die Senkung der Krankmeldungen. Wie das geschieht und wie sich Beschäftigte sowie Interessenvertretungen gegen Kranken-Mobbing wehren können, wird in diesem gut lesbaren Buch dargestellt.

2. Auflage, 160 Seiten, KellnerVerlag, 9,90 Euro



NR. 100 > KITTNER

## Arbeits- und Sozialordnung 2016

Alle wichtigen Gesetze und Verordnungen, mit Einleitungen und Checklisten.

41. Auflage 2016, 1852 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 28,90 Euro



NR. 273 > WOLFGANG DÄUBLER

## Arbeitsrecht

Der bewährte Ratgeber vermittelt für jeden Arbeitnehmer das nötige Rüstzeug, um ohne juristische Vorkenntnisse arbeitsrechtliche Probleme erkennen und einschätzen zu können. Die Schwerpunkte der 11. Auflage sind das Mindestlohngesetz, Veränderungen im Tarifrecht, Pflegezeit und Elternzeit plus.

11. Auflage 2015, 591 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 19,90 Euro



NR. 313 > ESSER > WOLMERATH

## Mobbing und psychische Gewalt

Der Ratgeber für Betroffene und die Interessenvertretung. Zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Situation und hilft bei Konflikten am Arbeitsplatz.

9. Auflage 2015, 368 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 19,90 Euro



NR. 443 > DEPPISCH > JUNG U. A.

## Tipps für neu- und wieder-gewählte MAV-Mitglieder

Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im Umgang mit Dienststellenleitungen. Handlich, verständlich und übersichtlich sowie mit der MVG-EKD-Novelle 2009.

3. Auflage 2014, 303 Seiten, Bund-Verlag, 24,90 Euro



NR. 330 > RICHARDI

## Arbeitsrecht in der Kirche

7. Auflage 2015, 423 Seiten, C. H. Beck, 69 Euro



NR. 018 > BAUMANN-CZICHON (HRSG.)

## Die EkA. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

Wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurteile.

Über 400 Entscheidungen auf über 1.900 Seiten. Laufende Aktualisierungen im Online-Portal. Grundpreis: 89,00 Euro, Abopreis jährlich: 39,90 Euro. Start des Online-Portals: 2017



NR. 527 > ZWOSTA

> SCHIERING > JACOBOWSKY

## Arbeitszeit – Arbeitszeitorganisation – Dienstplangestaltung

Von der Berechnung des Personalbedarfs bis zur Jahresurlaubsplanung und Dienstplangestaltung werden wichtige Details erläutert. Die Beteiligungsmöglichkeiten der MAV werden ausführlich dargestellt. Mit Glossar und Stichwortverzeichnis.

412 Seiten, Softcover, KETTELNER-Verlag, 34,90 Euro



NR. 538 > DEPPISCH U. A.

## Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z

Dieses Handbuch bietet Lösungen und Handlungsstrategien für die tägliche Praxis der Mitarbeitervertretung. Eingearbeitet sind das Mitarbeitervertretungsgesetz 2014 und die aktuellen Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht, etwa zum Streikrecht.

4. Auflage 2015, 761 Seiten, gebunden, Bund-Verlag, 49,90 Euro,



# 14. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht:

## Gute Arbeit – schlechte Bedingungen?

### Arbeitsrecht bei Kirche und Diakonie

Altersarmut und Alterssicherung spielt bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im deutschen Sozialsektor eine große Rolle. Schon lange ist die Notwendigkeit eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Pflege bekannt. Der ruinöse Unterbietungswettbewerb im Gesundheits- und Sozialwesen geht zu Lasten der Beschäftigten, was so nicht länger hingenommen werden darf.

Am 12. und 13. November 2015 trafen sich diverse deutsche Mitarbeitervertretungen, um über diese Themen zu diskutieren und in individuellen Arbeitsgruppen Lösungen zu erarbeiten. Auch die große Umfrage der Zeitschrift Arbeitsrecht und Kirche wurde zu diesem Anlass vorgestellt.

Die Ergebnisse liegen nun in broschiierter Form vor.

Dieser Sonderband enthält die Fachbeiträge und Ergebnisse der Umfrage sowie der 14. Kasseler Fachtagung und hilft Mitarbeitervertretungen bei Handlungsfragen.



AuK-Sonderausgabe zur

14. Kasseler Fachtagung 2015

48 Seiten, DIN A4,

gebunden, 10 Euro

Nur direkt erhältlich beim

KellnerVerlag:

sachbuchverlag@kellnerverlag.de

Enthalten sind

Fachbeiträge von u. a.:

Dr. Florian Blank >

Rifat Fersahoglu-Weber >

Sylvia Bühler >

Stephan Siemens >

Bernhard Baumann-Czichon >

Elke Neuendorf >

Mira Gathmann >

Beate Hochhut >

Andreas Beez >

Arno Kunzelmann >

Alexander Frevel >

Annette Klausling >