

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

2 > 2018

48

Urlaub, Lug und Trug

54

EuGH entscheidet
Grundsatzfragen zur
Kirchenloyalität

60

Reform des Mitarbeiter-
vertretungsgesetzes

MVG-NOVELLE: ZU KURZ GESPRUNGEN

S E I T E 4 2

KANN Gewerkschaft
Sünde sein?



Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di Landesbezirken

Nord

Christian Wölm
Tel. 0451 / 8100716
christian.woelm@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekitke
Tel. 040 / 2858-4147
arnold.rekitke@verdi.de

Niedersachsen-Bremen

Annette Klausung
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausung@verdi.de

Hessen

Saskia Jensch
Tel. 069 / 2569-1323
saskia.jensch@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Maria Tschaut
Tel. 0211 / 61824-164
maria.tschaut@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung

Mario Gembus
Tel. 030 / 69561049
mario.gembus@verdi.de

Berlin-Brandenburg

Ivo Garbe
Tel. 030 / 88665261
ivo.garbe@verdi.de

SAT (Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen)

Thomas Mühlenberg
Tel. 0341 / 52901111
thomas.muehlenberg@verdi.de

Rheinland-Pfalz-Saarland

Frank Hutmacher
Tel. 06131 / 9726130
frank.hutmacher@verdi.de

Bayern

Kathrin Weidenfelder
Tel. 089 / 599771033
kathrin.weidenfelder@verdi.de

Baden-Württemberg

Irene Gölz
Tel. 0711 / 88788-0330
irene.goelz@verdi.de

ver.di

Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

ver.di b+b

Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

Aktuelle Seminare zu Spezialthemen Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

2018

Home-Treatment als Teil der psychiatrischen Versorgungsstruktur

04.–05.10.18 in Berlin-Wannsee

Allgemeine Aufgaben von Mitarbeiter- vertretungen in kirchlichen Einrichtungen

08.–10.10.18 in Gladenbach

Arbeitszeiten im Rettungsdienst

22.–24.10.18 in Saalfeld

PsychVVG und Personalbemessung in der Psychiatrie

29.–31.10.18 in Berlin-Wannsee

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 3)

29.–31.10.18 in Mosbach

JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern – für Pflegeberufe

12.–16.11.18 in Naumburg (Hessen)

Eingliederung von und Arbeit mit Geflüchteten im öffentlichen Dienst und in sozialen Einrichtungen

19.–21.11.18 in Köln

2019

Entlastung durch Mitbestimmung (Teil 2)

21.–23.01.19 in Berlin-Wannsee

JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern für Pflegeberufe

04.–08.02.19 in Naumburg (Hessen)

Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

11.–13.02.19 in Bielefeld-Sennestadt

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil I)

18.–20.02.19 in Berlin-Wannsee

Gewalt gegen Beschäftigte in psychiatrischen Einrichtungen

25.–27.02.19 in Berlin-Wannsee

Weitere Infos bei Gabriele Hetkamp
hetkamp@hs.verdi-bub.de
Telefon 069 25 78 24 26

www.verdi-bub.de

Liebe Leserin, lieber Leser,

wieder einmal soll das Mitarbeitervertretungsgesetz geändert werden. Die Herbstsynode wird im November darüber beraten und beschließen. Nach dem ersten Gesetzesentwurf sah es so aus, als ob – endlich – die Einigungsstelle verbindlich eingeführt werden soll, so dass den Mitarbeitervertretungen die Möglichkeit der Mitgestaltung gewährt wird, wie sie für Betriebs- und Personalräte seit langem selbstverständlich ist.

Der Anfang August vom Kirchenamt vorgelegte Entwurf verspricht indes nichts Gutes: Die Einigungsstelle soll erst für Einrichtungen ab 600 Arbeitnehmer vorgesehen werden. Für kleinere entfele damit sogar die Möglichkeit, die Einigungsstelle freiwillig durch Dienstvereinbarung einzusetzen. Und schlimmer noch: Es droht die Gefahr, dass das Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitszeit eingeschränkt wird. Die Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaft, aber auch jede Mitarbeitervertretung tun gut daran, sich in diese Diskussion laut und deutlich einzumischen.

Es wird höchste Zeit, dass auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie angemessen an den sie unmittelbar berühren betrieblichen Entscheidungen beteiligt werden.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr Bernhard Baumann-Czichon

P.S. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir den Druck dieser Ausgabe angehalten haben, um auf den aktuellen Gesetzesentwurf reagieren zu können.

Inhalt

- 42 MVG-Novelle: Zu kurz gesprungen
- 48 Urlaub, Lug und Trug
- 54 Lang erwartet: EuGH entscheidet zu Grundsatzfragen
der Einstellungspraxis kirchlicher Träger
- 60 Reform des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD 2018

42

Themen

62

Leserfragen

64

Aktuell

68

Rechtsprechung

76

Seminare

MVG-Novelle: Zu kurz gesprungen

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

Die Herbst-Synode der EKD soll Anfang November 2018 über eine Novelle zum Mitarbeitervertretungsgesetz beschließen. Das Kirchenamt der EKD lud am 21. August 2018 zu einer Anhörung nach Kassel ein, auch um mit Experten über die Einführung einer verbindlichen Einigungsstelle zu diskutieren. Der Autor berichtet über den aktuellen Stand im Gesetzgebungsverfahren und bewertet den vorliegenden Regelungsentwurf.

Abgesehen von Steuergesetzen wird wohl kaum ein Gesetz so häufig geändert wie das Mitarbeitervertretungsgesetz. Und nicht immer drängt sich der Eindruck auf, dass die Beschlussfassung durch die Synode das Ergebnis sorgfältiger Beratung und Formulierung ist. Vor allem aber wird durch die Abfolge der Änderungen und jetzt aktuell durch die Veränderung der Vorlagen deutlich, in welcher Weise einzelne Interessengruppen, allen voran der diakonische Arbeitgeberverband VdDD, auf die Gesetzgebung Einfluss nehmen. Gesetze sollen das Miteinander regeln und die Beziehungen zwischen den Beteiligten befrieden. Dazu ist Kompromissbildung vonnöten. Aber mancher Regelungsvorschlag hat mehr den Charakter eines faulen Kompromisses. Das liegt offenkundig vor allem daran, dass die diakonischen Arbeitgeber an einer Kompromissbildung überhaupt nicht interessiert sind. Sie wollen schlicht ihren Willen durchsetzen. Nur so ist zu erklären, dass sie die Einladung des Kirchenamtes der EKD zur Anhörung und gemeinsamen Beratung mit Vertretern der Mitarbeiterschaft am 21. August 2018 abgelehnt haben. Sie wollen über andere als ihre eigenen Vorstellungen nicht einmal reden. Sie werden wissen, warum sie die Diskussion scheuen. Denn wie weiter unten zu zeigen sein wird, sind ihre Argumente leicht zu widerlegen, so dass am Ende nichts anderes übrig bleibt als das Gezerter eines kleinen trotzigen Kindes: Ich will aber nicht!

Worum geht es?

Nach dem derzeitigen Entwurfsstand wird es eine Reihe von redaktionellen Änderungen und systematischen Klarstellungen geben, die für die Praxis keine große Bedeutung haben. Daneben gibt es drei große Baustellen:

- > ACK-Klausel
- > verbindliche Einigungsstellen und
- > Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit

Abschaffung der ACK-Klausel

Zum einen geht es um die Abschaffung der sogenannten ACK-Klausel in § 10 MVG-EKD. Danach ist wählbar in die Mitarbeitervertretung nur, wer einer Kirche angehört, die zur Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK) gehört. In vielen Landeskirchen gilt diese Wähl-

›Aber mancher Regelungsvorschlag hat mehr den Charakter eines faulen Kompromisses.«



barkeitsvoraussetzung schon nicht mehr. Spätestens nachdem der Europäische Gerichtshof in der Egenberger-Entscheidung¹ festgestellt hat, dass – anders, als der Wortlaut von § 9 AGG vermuten lässt – die Kirche nicht in jedem Fall von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Kirchenzugehörigkeit verlangen kann, lässt sich die ACK-Klausel nicht mehr rechtfertigen. Denn wenn kirchliche Einrichtungen nicht nur aus Gründen des Arbeitsmarktes, sondern auch aus rechtlichen Gründen (Diskriminierungsverbot – EU-Richtlinie 2000/78/EG) gezwungen sind, zumindest auch kirchenfremde Personen zu beschäftigen, wäre der Ausschluss von der Mitarbeit in der Mitarbeitervertretung eine allzu offensichtliche Diskriminierung.

Verbindliche Einigungsstelle?

Dann geht es um den Dauerbrenner, nämlich die Einigungsstelle. Der ursprüngliche Entwurf zur jetzigen Novelle sah die verbindliche Einigungsstelle für alle Einrichtungen vor. Nunmehr soll dem Widerstand aus dem Arbeitgeberlager dadurch Rechnung getragen werden, dass die Einigungsstelle erst für Einrichtungen mit mehr als 600 Beschäftigten vorgesehen wird. Niemand kann erklären, woraus sich dieser Schwellenwert ableiten lassen soll. Er ist unsinnig. Es gibt schlicht keine sachliche Begründung dafür, dass die Einflussmöglichkeit der Mitarbeitervertretung zum Beispiel bei Fragen der Arbeitszeitgestaltung, bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes oder auch der Regelung des Einsatzes von EDV (Verhaltens- und Leistungskontrolle) in Einrichtungen mit 400 oder 500 Beschäftigten oder auch zum Beispiel Pflegediensten mit 50 bis 100 Beschäftigten geringer sein soll als in Einrichtungen mit mehr als 600 Beschäftigten.

Betriebliche Mitbestimmung dient dem Ziel, das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit auch im Betrieb zu realisieren, soweit dies mit den betrieblichen Verhältnissen vereinbar ist. Die Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung und insbesondere die Frage nach der Wirksamkeit des Einflusses der Mitarbeitervertretung berührt deshalb unmittelbar die Frage der Grundrechtsverwirklichung in der Kirche. Man kann darüber streiten, ob die Kirche in Wahrnehmung ihres Selbstregulierungsrechtes aus Art. 140 GG unmittelbar an die Grundrechte des Grundgesetzes gebunden

ist. Aber man wird nicht bestreiten können, dass die inhaltliche Bindung an die Grundrechte zum kirchlichen Selbstverständnis gehört. So jedenfalls haben wir bislang beide christlichen Kirchen verstanden.

Durch die Bildung von Einigungsstellen wird die Teilhabe der Mitarbeitervertretung an betrieblichen Entscheidungen verbessert und damit ein höheres Schutzniveau zu Gunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwirklicht. Eine sachliche Rechtfertigung dafür, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Dienststellen mit nicht mehr als 600 Personen schlechter zu stellen, ist nicht erkennbar. Gleichbehandlung sieht anders aus. Gemessen an dem Maßstab unserer Verfassung erscheint eine solche Ungleichbehandlung von Mitarbeitern in kleinen bis mittelgroßen einerseits und großen Betrieben andererseits rechtswidrig.

Warum brauchen wir die verbindliche Einigungsstelle?

Arbeitgeber (Dienststellenleitung) und Mitarbeitervertretung können sich einerseits um Rechtsfragen streiten. Dabei kann es dann um die Verletzung der Schweigepflicht der Mitarbeitervertretung gehen, um die Verletzung des Auskunftsanspruchs durch den Arbeitgeber, die Frage, ob ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an einer Schulung teilnehmen darf, ob es seine Schweigepflicht verletzt hat und deshalb gemäß § 17 aus der MAV auszuschließen ist, oder ob der Arbeitgeber mit einer Maßnahme ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung verletzt hat. In solchen Rechtsfragen gibt es immer nur eine richtige Antwort: ja oder nein. Das Gericht wird deshalb darüber zu befinden haben, ob es dem Antrag einer Seite entspricht oder diesen abweist.

Daneben kann es aber auch Streit um die Frage geben, wie ein betrieblicher Sachverhalt geregelt werden soll. Dazu gehören dann Fragen der Dienstplanung ebenso wie die Frage, wie ein Ausgleich zwischen dem Nichtraucherschutz und den Bedürfnissen der Raucher geschaffen wird, ob und gegebenenfalls mit welchen technischen Mitteln die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst wird usw.

In diesen Fragen steht der Mitarbeitervertretung nach § 38 i. V. m. § 40 MVG-EKD ein Mitbestimmungs-

¹ EuGH, 17.04.2018 – C-414/16.

recht zu. Mitbestimmung bedeutet, dass die Mitarbeitervertretung Einfluss auf die betriebliche Regelung nehmen kann, um damit einen sozialen Ausgleich zwischen den Belangen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einerseits und den betrieblichen Erfordernissen andererseits sicherzustellen. Das ist auch erforderlich: Denn das Wesen eines Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass ein Arbeitnehmer nach Weisung des Arbeitgebers (Ort, Zeit und Inhalt der Tätigkeit) in persönlicher Abhängigkeit Leistungen erbringt (§ 106 GewO, § 611a BGB). Daran ändert sich auch nichts, wenn man das Arbeitsverhältnis wie in der Kirche üblich als Dienstverhältnis bezeichnet und dem Leitbild der Dienstgemeinschaft unterwirft.

Das Bundesverfassungsgericht hat schon vor rund 60 Jahren festgestellt, dass das Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsräte, Personalräte usw.) dazu dient, das Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG auch in Betrieben und Dienststellen zu verwirklichen, soweit dies mit den betrieblichen Belangen vereinbar ist.

Um Mitbestimmung zu ermöglichen, genügt es nicht, bestimmte Regelungsfragen, wie sie zum Beispiel in § 40 MVG-EKD aufgeführt sind, unter den Zustimmungsvorbehalt der Mitarbeitervertretung gemäß § 38 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD zu stellen. Mitbestimmung im Sinne eines gleichgewichtigen Einflusses wird erst dann realisiert, wenn die Mitarbeitervertretung auch im Rahmen der notwendigen Konfliktklärung kraft ihrer guten Argumente den gleichen Einfluss hat wie der Arbeitgeber.

Unzweifelhaft bedarf es eines Verfahrens zur Klärung der widerstreitenden Interessen für den Fall, dass die Mitarbeitervertretung die vom Arbeitgeber nach § 38 Abs. 2 MVG-EKD beantragte Zustimmung nicht erteilt. Denn wenn der Arbeitgeber sich mit der Zustimmungsverweigerung abfinden müsste, würde dies zu einem Übergewicht der Arbeitnehmerseite führen. Für die Frage, ob der Mitarbeitervertretung ein echtes Mitbestimmungsrecht zusteht, kommt es deshalb maßgeblich darauf an, wie das weitere Verfahren im Falle der Zustimmungsverweigerung ausgestaltet ist. Das Mitarbeitervertretungsgesetz sieht für diesen Fall vor, dass der Arbeitgeber binnen einer Ausschlussfrist von zwei Wochen beim Kircheng Gericht die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung

beantragen kann, § 38 Abs. 4 MVG-EKD. Gemäß § 60 Abs. 6 MVG-EKD hat das Kircheng Gericht dann – lediglich – darüber zu entscheiden, ob die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung ersetzt wird: ja oder nein.

Zu welchen unbefriedigenden Ergebnissen diese gesetzliche Regelung zwingt, zeigt folgendes Beispiel:

Eine Einrichtung der stationären Eingliederungshilfe will zur Entlastung bei kurzfristigem Personalausfall im Nachtdienst die Zahl der jeweils zum Dienst eingeteilten Mitarbeiter/innen erhöhen. Diese Maßnahme des Ausfallmanagements soll wirtschaftlich dadurch ermöglicht werden, dass jeweils ein Mitarbeiter den Dienst schon um zwei Uhr beendet. Die Mitarbeitervertretung hat dem Dienstende um zwei Uhr widersprochen. Das Kircheng Gericht hat die Zustimmung nicht ersetzt. Der Arbeitgeber habe nicht ausreichend begründet, warum eine derart belastende Arbeitszeitgestaltung erforderlich sei. Mit dieser Entscheidung war die von beiden Seiten gewünschte Umsetzung des Ausfallmanagements gescheitert.

Dieses Beispiel zeigt, dass das dem Gericht vorgeschriebene Verfahren nicht geeignet ist, betriebliche Sachverhalte einer die Belange beider Seiten berücksichtigenden Lösung zuzuführen. In der Praxis ist darüber hinaus zu beobachten, dass die Gerichte die Zustimmung in der Regel dann erteilen, wenn die von dem Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahme keinen rechtlichen Bedenken begegnet. Daran ändert es auch nichts, wenn der Kircheng Gerichtshof der EKD betont, dass die Mitarbeitervertretung einem Dienstplan nicht nur dann widersprechen kann, wenn die vom Arbeitgeber vorgesehenen Festlegungen der Arbeitszeit zum Beispiel gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung vielmehr aus jedem dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechtes entsprechenden Grund verweigern³. Das führt aber nur dann zur Realisierung des Mitbestimmungsrechtes, wenn genau dieses umfassende Recht zur Zustimmungsverweigerung im Rahmen der Konfliktklärung Berücksichtigung findet. Das ist im Verfahren nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD (fast) nicht möglich. Das im Mitarbeitervertretungsgesetz vorgesehene Verfahren der Konfliktklärung hat mehr mit dem Genehmigungsverfahren durch das Bauordnungsamt (Prüfung auf Rechtmäßigkeit) als mit Mitbestimmung zu tun.

›Einigungsstellen werden (nur) dann benötigt, wenn sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nicht einigen können.‹



Unterläge die Einrichtung aus dem angeführten Beispiel dem Betriebsverfassungsgesetz, würden wir eine andere Geschichte erzählen:

Nach intensiven Beratungen haben sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung auf Vorschlag des Vorsitzenden der Einigungsstelle darauf verständigt, die Arbeitszeiten für den Nachtdienst wie folgt festzulegen und so die Umsetzung des Ausfallmanagements zu ermöglichen: ...

Die betriebliche Einigungsstelle, wie wir sie aus dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsrecht kennen, besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber bzw. der Mitarbeitervertretung benannt werden, und einem neutralen Vorsitzenden, auf den sich beide Seiten einigen. Dadurch können beide Seiten sicherstellen, dass die Regelungsfrage nicht von einem betriebsfremden Gericht, sondern von Personen geklärt wird, die den Betrieb kennen und die von der Sache etwas verstehen. Die Einigungsstelle entscheidet nicht im Rahmen von eingrenzenden Anträgen, sondern regelt den Sachverhalt.

Die betriebliche Einigungsstelle kann zeitnah zu einer Regelung gekommen, während eine gerichtliche Entscheidung schon wegen der durch das Verfahrensrecht vorgeschriebenen Fristen zur Anhörung beider Seiten erst Monate später entscheiden wird. Da Arbeitgeber in aller Regel auf eine schnelle Entscheidung angewiesen sind, fördert die Zuständigkeit der Kirchengerichte die Bereitschaft, Maßnahmen ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung durchzusetzen.

Was sind die Einwände der Arbeitgeber?

Der diakonische Dienstgeberverband und für diesen die Diakonie Deutschland (EWDE) lehnen die Einigungsstelle ab, weil sie zu teuer sei und gemeinnützige Einrichtungen überfordere.

Einigungsstellen werden (nur) dann benötigt, wenn sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nicht einigen können. Damit haben es beide Seiten in der Hand, ob eine Einigungsstelle überhaupt in Anspruch genommen werden muss. Und wenn sie

sich nicht einigen können, dann müssen sie zumindest die Streitentscheidung durch das Kirchengericht beanspruchen, was wegen der Verfahrensdauer erhebliche Ressourcen bindet und auch nicht kostenlos ist. Wird ein Verfahren bis zum Kirchengerichtshof getrieben, so kann bis zu einer Entscheidung schnell ein Jahr ins Land gehen, und die Kosten werden selten unter 5.000 Euro liegen. Vor allem aber führt die Entscheidung des Kirchengerichtes wegen der Beschränkung der Entscheidung auf ein Ja oder ein Nein selten zu einer Befriedung des betrieblichen Konfliktes. Das hat dann oft zur Folge, dass sich ein kirchengerichtliches Beschlussverfahren an das andere reiht. Und dann explodieren die Kosten.

Die Gemeinnützigkeit steht der Nutzung der Einigungsstelle keineswegs entgegen. Für alle freigemeinnützigen Anbieter sozialer Dienste (Rotes Kreuz, AWO, ASB, Parität, Lebenshilfe usw.) gilt das Betriebsverfassungsgesetz und damit auch die Zuständigkeit der Einigungsstellen in Regelungsfragen. Von dort hat es noch keine Klagen gegeben, dass das Instrument der Einigungsstelle zu einer Überforderung führt. Im Gegenteil: Aus unserer Beratungspraxis wissen wir, dass das Instrument der Einigungsstelle dort sehr geschätzt wird. Denn es erhöht im Vorfeld auf beiden Seiten die Bereitschaft, aufeinander zuzugehen und eine Regelung zu suchen. Und wenn dies im Einzelfall wirklich nicht gelingt, dann wird die Einigungsstelle regelmäßig dazu benutzt, das Konfliktfeld umfassend zu bereinigen, um so den Betrieb zu befrieden, sachgerechte Lösungen zu finden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu stärken. Das ist gerade angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage ein wichtiges Argument bei der Gewinnung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Übrigens: Eigentlich haben die Arbeitgeber gar nichts gegen eine Einigungsstelle, jedenfalls dann nicht, wenn sie ihnen nützt. So ist auf massives Drängen der Arbeitgebervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission (Diakonie Deutschland) die Zuständigkeit einer verbindlichen Einigungsstelle für den Fall vorgesehen, dass sich Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung nicht auf eine Dienstvereinbarung zur dauerhaften Absenkung der Vergütung (§ 17 AVR DD) einigen können.

² Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Kammern des DWiN, Beschluss vom 28.02.2017, 4 VR MVG 49/16.
³ KGH.EKD, Beschluss vom 06.09.2013, I-0124/V5-13.

Mitbestimmung bei der Arbeitszeit?

Vor allem aber legt der Gesetzentwurf Hand an das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Nach dem Wortlaut des derzeitigen Entwurfs soll das Mitbestimmungsrecht eingeschränkt werden auf ›grundsätzliche Fragen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit‹. Ferner soll von dem Mitbestimmungsrecht ausgenommen werden ›die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, aufgrund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten‹.

Diese Teilweise-Freistellung vom Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung kennt das Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, und die Übernahme dieser Regelung soll den vier Landeskirchen der Konföderation (Oldenburg, Braunschweig, Schaumburg-Lippe und Hannovers) den Weg zur Übernahme des MVG-EKD erleichtern. Warum gerade die kurzfristigen Arbeitszeitregelungen, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders schwer belasten, von dem Mitbestimmungsrecht ausgenommen sein sollen, erschließt sich nicht. Die Begründung der Vertreter der Konföderation, man habe damit gute Erfahrungen gemacht, überzeugt wenig. Denn dem lässt sich entgegenhalten, dass im Anwendungsbereich des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD ebenfalls gute Erfahrungen gemacht wurden und vor allem auch im Geltungsbereich des BetrVG.

Die dem Entwurf zu entnehmende Beschränkung auf ›grundsätzliche Festlegung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit‹ würde dieses zentrale Mitbestimmungsrecht weitestgehend aufheben. Denn nicht vorrangig die grundsätzlichen Fragen (z.B. die Schichtplanlegende) wirken sich auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus, sondern die Zuordnung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bestimmten Schichten an bestimmten Tagen. Auf die empörte Kritik an diesem Regelungsvorschlag beeilten sich Vertreter des Kirchenamtes zu erklären, dass eine solche Einschränkung nicht beabsichtigt sei. Man werde die Formulierung überarbeiten. Das ist zu begrüßen; gleichwohl ist Vorsicht geboten. Denn auf die Absicht der Entwurfs-

verfasser kommt es bei der Auslegung des Gesetzes nicht an, ja nicht einmal auf die Absicht des Gesetzgebers. Ein Gesetz ist zuallererst anhand des Wortlautes auszulegen. Und jede Modifizierung des derzeit geltenden Wortlautes von § 40 lit. d MVG-EKD kann nur zu einer Beschädigung des Mitbestimmungsrechtes führen. Also: Finger weg von dieser Vorschrift!

Warum brauchen wir die Mitbestimmung bei der Arbeitszeit?

Das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit dient nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes dem Ziel, eine sinnvolle Verteilung der Arbeitszeit und damit insbesondere eine sinnvolle Lage der für die Arbeitnehmer arbeitsfreien Zeit zu sichern, damit deren Belange im Hinblick auf familiäre, soziale und gesellschaftliche Betätigung, aber auch auf möglichst gering belastende Arbeitszeiten angemessen berücksichtigt werden können.⁴

Welche Bedeutung der Dienstplanung zukommt, kann man daran ermesen, dass nicht wenige Arbeitgeber (z.B. in der ambulanten Pflege) inzwischen Personal mit dem Hinweis darauf anwerben, dass nach einem verbindlichen Dienstplan gearbeitet wird. Und auch ein Blick in die Gesundheitsreporte der Krankenkassen belegt die Bedeutung: Im Gesundheitswesen liegt die Zahl der Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankungen etwa 3,5-mal so hoch wie in weniger belasteten Branchen. Das Gesundheitswesen ist zusammen mit dem öffentlichen Dienst trauriger Spitzenreiter. Mängel in der Dienstplanung, insbesondere das kurzfristige Rufen aus dem Frei, sind eine wesentliche Ursache für diese Fehlzeiten.

Kein Aspekt des dem Arbeitgeber zustehenden Direktionsrechtes berührt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker als die Festlegung der Arbeitszeit. Und die Festlegung der Arbeitszeit betrifft nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch deren Familien und sogar deren soziales und gesellschaftliches Umfeld. Nirgendwo wirkt sich die Abhängigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker aus als bei dem Recht des Arbeitgebers, die Lage der Arbeitszeit zu bestimmen. Entsprechend

›Auf die durch kleinteilige Unvernunft geprägte Haltung mancher Arbeitgeber kommt es nicht an.«



wichtig ist es, dass die Mitarbeitervertretung gerade bei der Arbeitszeit mitzubestimmen hat.

Und nun?

Durch den jetzt vom Kirchenamt vorgelegten Regelungsentwurf wird – wieder einmal – deutlich, dass die diakonischen Dienstgeber den Ton angeben. Sie wollen keine Mitbestimmung, schon gar nicht bei Fragen der Arbeitszeit. Aber wieso geben eigentlich immer die Arbeitgeber den Ton an?

Das Recht aus Art. 140 GG, nämlich die inneren Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten, steht der Kirche, nicht aber den ihr zugeordneten rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Unternehmensdiakonie zu.⁵ Kirche, das sind die Landeskirchen und die EKD. Natürlich sind die diakonischen Einrichtungen auch Teil der Kirche und haben Anteil an dem Verkündigungsauftrag. Aber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch. Die Kirche muss entscheiden, was sie will. Ist es mit dem kirchlichen Selbstverständnis vereinbar, dass das Schutzniveau der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst so unglaublich weit unterhalb desjenigen liegt, was das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze bieten? Ist es mit dem kirchlichen Selbstverständnis vereinbar, dass diakonische Arbeitgeber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Rechte vorenthalten, die in jedem nichtkirchlichen Betrieb (gleich ob Krankenhaus oder Metallwerkstatt) selbstverständlich sind?

Es wird Zeit, dass die Kirche endlich die Diskussion nachholt, die wir im weltlichen Bereich Anfang der 1970er-Jahre im Zusammenhang mit der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 geführt haben. Anstöße dazu hat es genügend gegeben. Aus dem Kreis der Kirchenrichter hat es schon früh Kritik an der Doppelfunktion der kirchlichen Gerichte gegeben.⁶ Gerade weil Kirche die berufliche Mitarbeit

dem Leitbild der Dienstgemeinschaft unterstellt, ist es unabdingbar, die in § 35 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD statuierte Mitverantwortung der Mitarbeitervertretung dadurch zu materialisieren, dass die ihr eingeräumten Mitbestimmungsrechte wenigstens so wirksam werden, wie die des Betriebsrates nach Betriebsverfassungsgesetz. Die evangelische Kirche muss jetzt entscheiden, ob sie die Wertentscheidungen des Grundgesetzes zu Gunsten von Teilhabe, Menschenwürde und freier Entfaltung der Persönlichkeit auch nach innen akzeptiert und durch eine entsprechende kirchliche Betriebsverfassung garantiert. Dies ist eine Frage von gesamtkirchlicher Bedeutung. Die Antwort auf diese Frage wird mit darüber entscheiden, ob und in welchem Umfang die kirchliche Sonderstellung (insbesondere im Bereich öffentlich finanzierter sozialer Arbeit der Kirche) künftig akzeptiert werden wird. Auf die durch kleinteilige Unvernunft geprägte Haltung mancher Arbeitgeber kommt es nicht an. Daran ändert auch das Geschreibener Arbeitgeber(-vertreter) nichts.

Wir wissen nicht, ob all die Synodalen sich mit diesen Fragen auseinandergesetzt haben oder auseinandersetzen. Es wäre sicherlich gut, wenn sie dazu angeregt würden. Jede und Jeder mag die Synodalen aus der eigenen Region oder Landeskirche darauf ansprechen. Man kann sie anrufen, man kann ihnen Briefe schreiben, und man kann sie auch zu Diskussionen einladen.

Die EKD hat im Internet die Namen der Mitglieder der 12. Synode veröffentlicht: www.ekd.de/Mitglieder-12-Synode-EKD-14723.htm. Die meisten von ihnen werden auch der kommenden Synode angehören.



Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bremen

⁴ BAG, Beschluss vom 21.12.1982, AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972.

⁵ Schiedsstelle DW Hannovers, Beschluss vom 15.04.194, 4 VR MVO 24/94; Schiedsstelle DW Bremen, Beschluss vom 19.01.1995, 7/94; Schiedsstelle DW Hannovers, Beschluss vom 03.12.1996, 3 VR MVO 67,95.

⁶ Kammerer, Der Schlichtungsausschuss nach dem Mitarbeitervertretungsrecht der Evangelischen Kirche, Betriebsberater, 1985, 1986 ff.

Urlaub, Lug und Trug

TOBIAS MICHEL

›Es ist nicht das, wonach es aussieht. Ich kann das erklären!‹ Die Ausreden beim Seitensprung haben manches gemeinsam mit der betrieblichen Praxis beim Urlaub.

Zusammengefasst für flüchtige Schnellleser/innen: Die Urlaubsansprüche, ihre Umrechnung, der Zeitfaktor und der Geldfaktor stellen auf Arbeitstage ab, auf Tage mit Arbeitspflicht. Wer diese nicht einplant, benachteiligt Kolleginnen und verletzt das BUrtG sowie die Arbeitsverträge. Arbeitgeber simulieren zudem eine Rechenschwäche beim Aufrunden und beim Kürzen des Divisors.

Vorweg

Versprechen und Verträge binden Menschen aneinander. Sie bauen auf Vertrauen, erworben in gemeinsamen Erfahrungen, über eine längere Zeit hinweg. Diejenigen, die Kolleginnen am Arbeitsplatz betrügen, ähneln jenen, die ihre derzeitige Lebenspartnerin hintergehen.

Wer nicht in ›ungeklärten Verhältnissen‹ leben mag, ohne Trauschein, lässt einen gegenseitigen Vertrag beurkunden. Doch einige versprechen die Treue und führen dann, hinter dem Rücken der anderen, heimliche Liebschaften. Sie verschleiern ihre Verhältnisse.

Aus Scheu vor der Wahrheit oder aus Lust am leichten Erfolg richten sie eine Fassade aus Lügen auf. Irgendwann keimen Zweifel. Das Gespinst aus Halbwahrheiten reißt jäh, wenn der Fremdgeher – meist zufällig – über seine Ungereimtheiten stolpert. Die so ertappten sind um Ausflüchte nicht verlegen. ›Liebling, das hat nichts mit dir zu tun. Du kannst mir vertrauen!‹

Ist es Betrug? Diejenigen, die hintergangen werden, fühlen sich durch die Untreuen schändlich betrogen. Erleiden sie einen Schaden, gar einen ›Vermögensschaden‹, wie ihn § 263 des Strafgesetzbuches voraussetzt? Das Verschweigen, Verharmlosen und Beschwichtigen verstellt uns da den kühlen, aufrechnenden Blick. Das war die Absicht der Heimlichtuer.

Niemand mag die dreckige Wäsche von Eheleuten waschen. Mit ähnlichem Widerwillen gehen wir nun an die Betrügereien beim betrieblichen Umgang mit unseren Urlaubsansprüchen. Wir legen dabei frei:

- > Folgen für den Zeitfaktor eines Urlaubstags,
- > die dabei verschüttete Mitbestimmung,
- > die Umrechnung der Urlaubsansprüche,
- > den Geldfaktor eines Urlaubstags.

Der Fall

Unsere Kollegin Sophie präsentiert uns den folgenden Plan.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
Sophie	Plan	F	x	U	U	U	x	x	24 h
27 h	Ist			5,4	5,4	5,4			
					K	k	k	k	-3 h

Legende: F = Frühschicht 7,8 Stunden U = Urlaubstag
 S = Spätschicht 7,8 Stunden k = krank
 x = Freischicht 0 Stunden

›Ein Arbeitstag ist jeder Kalendertag, an dem aufgrund einer Anordnung des Arbeitgebers eine Pflicht zur Arbeit besteht.‹

Sie erläutert: ›Ich arbeite stets in ganzen Schichten mit 7,8 Stunden, mal fünf, mal vier, mal drei Schichten. Ich habe meinen Urlaub ab Mittwoch beantragt. Am Wochenende hätte ich mein reguläres Dienst-Wochenende. Aus dem Urlaub heraus habe ich mich nach einem Unfall für vier Tage arbeitsunfähig gemeldet und dazu das ärztliche Attest vorgelegt. Jetzt weist mir der Plan drei Minusstunden aus. Geht das mit rechten Dingen zu?‹

Die Personalleiterin wird dazu befragt. Sie fährt mit einer ganzen Reihe von Erklärungsversuchen auf. ›Wir gewähren den Urlaub, streng nach dem Bundesurlaubsgesetz, an Werktagen. Am Wochenende ist ja frei, deshalb können wir da keinen Urlaub geben. Wir haben bei uns die Fünf-Tage/Woche. Der vertragliche Urlaubsanspruch beträgt also 30 Tage. Sophie ist in Teilzeit mit 27 Stunden beschäftigt. Wir bewerten darum jeden ihrer Urlaubstage mit einem Fünftel – jeweils 5,4 Stunden. Das mit der Arbeitsunfähigkeit war Pech. Wie im Bundesurlaubsgesetz in § 9 geregelt, haben wir der Kollegin beide Urlaubstage natürlich wieder gutgeschrieben. Alles hat seine Ordnung.‹

Falsch, krumm und schief!

Und doch wird es uns Mühe kosten, diesen Nebel zu lichten. Das Bundesurlaubsgesetz stellt zwar begrifflich auf Werktage ab. Samstag sind dabei ohnehin Werktage¹. Doch auch Sonntage werden wie Werktage berücksichtigt. Die in § 3 Abs. 2 BUrlG getroffene Definition der Werktage als Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, sichert den gesetzlichen Freistellungszeitraum. Besteht an diesen Tagen Arbeitspflicht, sind sie urlaubsrechtlich wie Werktage zu behandeln².

Sophie arbeitet auch nicht nur an den sogenannten Banktagen, also von Montag bis Freitag. An Samstagen und Wochentagen können und müssen ihr daher Urlaubstage gewährt werden.

An Arbeitstagen freizustellen

Wir geben uns nicht mit dem Blick in das Urlaubsgesetz zufrieden, auf den gesetzlichen Mindesturlaub. Schauen wir auf den vertraglichen Urlaubsanspruch, der sich gerade nicht nach Werktagen beschränkt. Aus-

drücklich bestimmen die AVR oder die Tarifverträge diesen, ebenso wie Ansprüche auf Arbeitsbefreiung, als eine Anzahl von Arbeitstagen.

Die AVR DD definieren in § 28a Abs. 5: ›Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet ein Schichtdienst nicht an dem Kalendertag, an dem er begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem der Schichtdienst begonnen hat³.‹

Andere kirchliche Vertragswerke folgen stattdessen den komplett überarbeiteten Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Da ist's heute recht simpel: Ein Arbeitstag ist jeder Kalendertag, an dem aufgrund einer Anordnung des Arbeitgebers eine Pflicht zur Arbeit besteht⁴.

In beiden Regelungskreisen gilt: Urlaub kann nur für solche Tage erteilt werden, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der Verteilung seiner Arbeitszeit eigentlich hätte arbeiten müssen⁵. Urlaub kann nur an Arbeitstagen gewährt und verbraucht werden.

In dem Beispiel von Sophie hat die Vorgesetzte versäumt, Arbeitszeit anzuordnen. In der obersten Planzeile steht keine Arbeitspflicht, sondern manchmal ein ›U‹. Das begründet weder den Beginn noch das Ende einer Pflicht zur Arbeit. Es bleibt unklar, wo hier Arbeitstage liegen. Bereits damit hat diese betriebliche Praxis alle Regeln und Gesetze verlassen.

Urlaub erscheint hier nur als ob. Es werden keine Urlaubstage gewährt. Aus den gesetzlich geregelten Tagen wird ein halbherziger Widerhall der Regeln. Der Arbeitgeber verspricht, Sophie über eine gewisse Spanne hinweg in Ruhe zu lassen. Er ordnet einigen Tagen nicht Arbeitsstunden zu, sondern fiktive Durchschnittswerte – hier 5,4 Stunden. Die Kollegin wird zu solchen Schichtlängen nie tatsächlich herangezogen. Die 5,4 Stunden bleiben künstlich, ein willkürliches Rechenergebnis.

Der abstrakte Kunstgriff hat Folgen. Weil dieser Plan die korrekte Verpflichtung zur Arbeit verweigert, läuft für Sophie ihr Anspruch auf Ersatz bei Krankheit während des Urlaubs am Dienst-Wochenende leer. Sie erleidet damit einen konkreten Schaden.

¹ BAG 20.09.2017 –

6 AZR 143/16.

² BAG 15.11.2005 –

9 AZR 626/04, Rn. 40.

³ Unbeirrt folgen die AVR DD dem BAT § 48 Abs. 4; ebenso AVR KM; AVR EKM; AVR DBWO; AVR Sachsen; AVR Caritas Anl. 14 § 3 Abs. 4 S. 3; TV DN § 8.

⁴ In der Regelungsgruppe des öffentlichen Dienstes folgen dem TVöD der TV-L; TV Ärzte, BAT-KF; ebenso AVR und ABD Bayern; AVR J; AVR Wue; KTD Nordkirche; KAVO NRW; TV AWO; etliche weitere. Vergleiche auch: zuletzt BAG 19.01.2016 –

9 AZR 608/14.

⁵ BAG 15.03.2011 – 9 AZR

799/09, Rn. 20.

Mitbestimmen als Lösung

Die Zeitschuld, die durch einen Urlaubstag ausfällt, darf der Arbeitgeber nicht nachfordern oder nacharbeiten lassen. Weder Mitarbeitervertretung noch Betriebsrat können wirksam die Lage von Sophies Urlaub mitbestimmen⁶. Umso wichtiger ist es, dass die gesetzliche Interessenvertretung auf die vollständige Verplanung der Zeitschuld aller Beschäftigten achtet. Mit einem Dienstplan, der in der Planzeile lediglich ein ›U‹ ausweist, legt der Arbeitgeber keine qualifizierte Maßnahme zur Mitbestimmung vor. Das Gremium ist hier in einer recht komfortablen Lage. Es bittet höflich, von nun an alle vorgelegten Pläne nachzubessern, mit Arbeitspflicht im Plan und Urlaubstagen in der ›zweiten Zeile‹. Nur dann winkt auch die Zustimmung.

Umrechnen und runden

Die Personalleiterin zieht sich auf ein paar Einwände zurück. ›Diese Regelungen eignen sich nicht für den besonderen Alltag in Kliniken und Heimen. Bisher ist das bei uns alles fair und ausgeglichen. Falls Sie dennoch auf den Wortlaut bestehen, müssen wir auch die Urlaubstage auf die Tage/Woche herunterrechnen. Dann bekämen viele Ihetwegen weniger Urlaub. Doch ich fürchte, unsere Planungs-Software kann das so gar nicht umsetzen.‹

Falsch, krumm und schief!

Doch diesmal braucht es nur ein wenig Rechenkunst, um den Betrug und den Schaden aufzudecken.

Der Arbeitgeber zerlegt sich die Schichten ohne Scheu in unterschiedliche Längen, rund um die Uhr, an alle Wochentage. Diese Flexibilisierung belastet. Doch scheut er die Mühen, die diese Flexibilisierung für ihn mit sich bringt.

In unserem Beispiel arbeitet Sophie in einer 3,46-Tage/Woche (27 Stunden : 7,8-Stunden/Schichten = 3,461 Schichten im Wochendurchschnitt). Sie hat im Kalenderjahr 80 freie Tage mehr als Kolleginnen in der Fünf-Tage/Woche. Vertragliche Urlaubsansprüche erhöhen oder vermindern sich entsprechend der tatsächlichen Tage/Woche automatisch. Die AVR DD beschreiben in § 28a Abs. 5 und der TVöD in § 26 Abs. 1

ab Satz 3, wie dabei gerechnet wird (weitere Verträge siehe die Fußnoten 1 und 2).

Im Ergebnis stehen Sophie umgerechnet mindestens 21 Urlaubstage zu. Der Arbeitgeber ist frei, sie darüber hinaus an weiteren Urlaubstagen freizustellen. Doch darf er ihr nicht im Gegenzug die Länge der vertraglichen Urlaubstage kürzen.

Jeder Urlaubstag stellt sie von einer ihrer Schichten mit jeweils 7,8 Stunden Arbeitspflicht frei. 21 mal 7,8 Stunden – es handelt sich zweifelsfrei um 163,8 Stunden, die Sophie aus der Zeitschuld zu erlassen sind.

Die bisherige betriebliche Praxis unterläuft die Umrechnung samt der Rundungsregeln: 30 Urlaubstage pauschaliert jeweils mit 5,4 Stunden erreichen nur 162 Stunden. Die fehlenden 1,8 Stunden gehen zu Lasten von Sophie.

Nehmen wir an, Sophie hat aufgrund ihrer anerkannten Schwerbehinderung zudem noch Anspruch auf den jährlichen Zusatzurlaub. Den regelt § 208 des SGB IX. Gesetzliche Urlaubsansprüche sind ebenfalls zwingend auf die tatsächliche Tage/Woche umzurechnen. Anteiliger Urlaub entsteht, falls erst während des Urlaubsjahres die anerkannte Schwerbehinderung zugestanden wird. In all diesen Fällen sind Bruchteile ab einem halben Tag aufzurunden. Doch anders als bei vertraglichen Urlaubsansprüchen sind die Bruchteile unterhalb des halben Tages nicht abzurunden. Sie bleiben und sind als Teiltage zu gewähren!

Fünf SGB IX-Urlaubstage in der Fünf-Tage/Woche ergeben in der 3,46-Tage/Woche drei ganze Urlaubstage und einen knappen halben. Bei Sophie sind die Schichten immer 7,8 Stunden lang, darüber hinaus bleibt eine Teil-Urlaubsschicht von drei Stunden und 36 Minuten. Ihr stehen so gesetzlich gesamt 27 Stunden Schwerbehinderten-Urlaub zu.

Eine Kollegin von Sophie arbeitet vielleicht ein wenig mehr, 28 Stunden in ganzen Schichten, und daher in der 3,5-Tage/Woche. Ihr stehen aufgerundet vier volle Urlaubstage mit 7,8-Stunden-Schichten zu – 31,2 Stunden. Ein betriebliches Unterlaufen der Aufrundung würde sie um den aufgerundeten halben Urlaubstag betrügen.

Das Bundesurlaubsgesetz heißt mit vollem Titel ›Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer‹; der vertragliche Urlaub kann diesen Mindestanspruch nicht unterlaufen. Manchmal verlassen uns Kolleginnen im

⁶ Weder § 40 e des MVG, noch § 36 Abs. 1 Nr. 2 MAVO oder § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG § 87 begründen eine Mitbestimmung, wenn der Arbeitgeber auf einen individuellen Urlaubsantrag hin diesen Urlaub zusagt.

›An den Urlaubstagen soll nicht weniger verdient werden.‹

Juli oder August eines Jahres; gelegentlich wird eingestellt, und Kolleginnen treten dabei im Mai oder Juni in den Betrieb ein. In beiden Fällen ist der gesetzliche Teilurlaub (§ 5 BUrlG) höher als der vertragliche.

Dieser Anspruch auf ungekürzten Mindesturlaub beträgt in der Fünf-Tage/Woche 20 Urlaubstage. Er ist entsprechend umgerechnet. Ab einem halben Urlaubstag wird aufgerundet, darunter bleibende Bruchteile erscheinen im Schichtplan als Teil-Urlaubstage. Die alarmierte Interessenvertretung überprüft die betriebliche Umsetzung: Erscheinen überhaupt gelegentlich solche Teilurlaubstage?

Vielleicht unterstützt die vom Arbeitgeber eingesetzte EDV nicht alle gesetzlichen Ansprüche. Der Software fehlt dann eine vom Hersteller zugesicherte Eigenschaft. Der Arbeitgeber kann entsprechend die Lizenzgebühren mindern.

Das vermindert aber nicht unsere Urlaubsansprüche. Wir stellen auf www.schichtplanfibel.de/tvoed/Urlaub.xls ein kleines Werkzeug bereit. Damit kann jede/e die angeblichen Verlierer, die Gewinner und die Betrogenen schnell identifizieren.

Umrechnung der Urlaubs-Teile auf die tatsächliche Tage/Woche		
Tage/Woche	3,46	Tage
Monate in diesem Kalenderjahr (Teilurlaub?)	12	Monate
typische Schichtlänge (BUrlG § 5 Abs. 2)	7,8	Stunden
Gesetzlicher Mindesturlaub (BUrlG § 3)		
erworben und gerundet	14 Tage	6,55 Stunden
Vertraglicher Mehrurlaub (z.B. TVöD § 26 Abs. 1)		
bezogen auf eine 5-Tage/Woche	30	Tage
erworben und gerundet	21 Tage	
umgerechnet:		
Grundurlaub	21 Tage	
schwerbehindert GdB 50	ja	
5 Zusatzurlaubstage (5-Tage/Woche, SGB IX § 208)	3 Tage	3,59 Stunden
Vertraglicher Zusatzurlaub (z.B. TVöD § 26)		
(bezogen auf eine 5-Tage/Woche)	2	Tage
	1 Tag	
Gesamturlaub	25 Tage	3,59 Stunden

Was ist mit Geld?

Betriebliche Manipulationen am Urlaubstag könnten schaden. ›Deshalb kann der Zeitfaktor, der zugleich auch den Multiplikator für das Urlaubsentgelt im Sinne des § 11 BUrlG darstellt, selbst von den Tarifvertragsparteien nicht zulasten des Arbeitnehmers verändert werden. Die Berücksichtigung der tatsächlich ausfal-

lenden Arbeitsstunden ist dem Arbeitnehmer nach §§ 1, 3, 13 BUrlG garantiert‹⁷.

Blicken wir also zuletzt auch noch auf das Urlaubsentgelt, auf den Geldfaktor. An den Urlaubstagen soll nicht weniger verdient werden. Als Vergleichsmaßstab, als Referenz, dient der Verdienst der Arbeitstage, die dem Urlaub vorausgehen. Unsere Verträge stellen meist zur Vereinfachung der Abrechnung auf die drei vorausgehenden Kalendermonate (etwa 13 Wochen) ab.

Aus dieser Referenzspanne werden alle auf die einzelnen Stunden bezogenen Vergütungsbestandteile aufsummiert – Zeitzuschläge, die Rufbereitschaften und Bereitschaftsdienst. Je weniger Arbeitstage, umso niedriger fällt die Summe aus.

Diese Summe ist danach zu teilen. Es wird dividiert durch die Anzahl all der Arbeitstage in dieser Spanne, die diesen Verdienst hervorbrachten. Das Ergebnis ist ein Durchschnittswert. Dieser ›tagesgleiche Aufschlagsatz‹ steht auch Sophie während ihres Urlaubs an jedem Arbeitstag zu.

Es werden dabei nur die tatsächlichen Arbeitstage gezählt. An Krankheitstagen, Urlaubstagen oder bei Arbeitsbefreiung (Feiertage, Vorfesttage, Sonderfrei) fallen keine Stunden-Aufschläge an. Der Durchschnittswert darf nicht durch diese oder fiktive Zusatztage verfälscht werden⁸.

In unserem Beispiel-Fall zählt Sophie in den drei Vormonaten nicht 65 (13 mal fünf Tage), sondern höchstens 45 Arbeitstage (13 mal 3,46 Tage). Sehr wahrscheinlich aber ist die Anzahl der Tage noch kleiner. Denn es gab in den drei Vormonaten wohl Arbeitstage mit ›Fortzahlungstatbeständen‹. Die Anzahl der Tage, an denen Sophie tatsächlich gearbeitet hat, kann sie in der betrieblichen Praxis leicht und eindeutig ermitteln.

Die Summe aller unständigen Entgeltbestandteile in diesen drei Vormonaten ist nur durch diese Anzahl der Arbeitstage zu teilen. Je weniger Arbeitstage, also je kleiner der Teiler (Divisor), umso höher fällt das Ergebnis aus – der tagesgleiche Aufschlagsatz. Dieser Satz ändert sich dabei von Monat zu Monat.

Der Aufschlagsatz steht Sophie an jedem Urlaubstag zu, genauer: an jedem Arbeitstag, an dem der Urlaub sie von Arbeitspflicht freistellt. Doch die betriebliche Praxis stellt ja nicht auf Arbeitstage ab, sondern auf Pseudo-Urlaubstage in höherer Anzahl. Kommt die Personalbuchhaltung beim Aufschlagsatz ins Straucheln?

⁷ BAG 20.09.2016 – 9 AZR 429/15.
⁸ BAG 01.09.2010 – 5 AZR 557/09.

Teilt sie unbekümmert durch den fixen Divisor 65? Wird der Satz für alle Tage mit einem ›U‹ fällig?

Die Interessenvertretung hat hier einen Überwachungsauftrag. Sie untersucht mit einigen Kolleginnen deren Entgeltabrechnungen. Jede gefundene Differenz wird schriftlich geltend gemacht. Diese Mühe belohnt § 288 Abs. 5 BGB mit der Verzugspauschale von jeweils 40 Euro⁹.

Das Ergebnis unserer Untersuchung wird über kurz oder lang ein anderer, ein deutlich günstigerer Plan für die Kollegin Sophie. An jedem Tag mit einem großen ›U‹ steht ihr der Aufschlagsatz zu. Ihr sind aufgrund der attestierten AU auch drei Urlaubstage nachzugewähren.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
Sophie	Plan	F	x	x	x	F	S	S	31,2 h
	27 h	Ist		u	u	U	U	U	
					k	k	k	k	+4,2h

Legende: F = Frühschicht 7,8 Stunden
 S = Spätschicht 7,8 Stunden
 x = Freischicht 0 Stunden
 U = Urlaubstag stellt frei und wird verbraucht
 u = Urlaub, ohnehin frei
 k = krank

Nachschau

Der Arbeitgeber entwickelt zwar ein heftiges Verlangen nach der Arbeitskraft. Doch selbst beim heftigsten Werben bleiben seine wortreichen Versprechen leicht hin und hohl, ohne ernsthaften Willen, sie getreulich einzuhalten.

Arbeitsverträge werden chronisch wiederkehrend überdehnt, verbogen und gebrochen. Hier prallen ja wieder und wieder unversöhnliche Interessen aufeinander, offen oder heimlich. Im Dickicht der Paragraphen von AVR oder Tarifverträgen kann der Stärkere seine Lust am Vorteil mühelos verbergen. Es genügt aber nicht, dieses Dickicht zu lichten.

Die Versprechen und Verträge sind klar und abschließend. Die Betrogenen mögen immer wieder neu den Treueschwüren glauben. Oder sie suchen sich einen neuen Partner, einen, der anders scheint, ehrlich und treu.

Es genügt nicht, diese Verhältnisse aufzuklären. Wir müssen, mit den vielen Betrogenen zusammen, ganz andere Arbeitsverhältnisse schaffen. Der romantische Dichter Joseph von Eichendorff reimte im Jahre 1808:

*Sie hat mir Treu versprochen,
 Gab mir ein'n Ring dabei,
 Sie hat die Treu' gebrochen,
 Mein Ringlein sprang entzwei.
 Ich möcht' als Spielmann reisen
 Weit in die Welt hinaus,
 Und singen meine Weisen,
 Und geh'n von Haus zu Haus.
 Ich möcht' als Reiter fliegen
 Wohl in die blut'ge Schlacht,
 Um stille Feuer liegen
 Im Feld bei dunkler Nacht.*



Arbeitszeitexperte und Autor
 rund um die Schichtplan-Fibel
www.schichtplanfibel.de

⁹ Wen dieses pfiffige Mittel interessiert, der oder die informiert sich auf www.schichtplanfibel.de/dat/geltendmachen.pdf.

Tarifvertrag Diakonie JA - Vorrang der AVR DD NEIN

Die Diakonie Deutschland hat die EKD gebeten, eine Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes (ARGG) vorzunehmen. Diese Initiative wird vom Verband Diakonischer Dienstgeber Deutschlands (VDDD) unterstützt. Zurzeit regelt das ARGG, dass diakonische Einrichtungen neben den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR.DD) auch andere Vertragsgrundlagen oder Tarifverträge anwenden dürfen, wenn das gliedkirchliche Recht dies vorsieht.

Ein Wechsel von der einen Vertragsgrundlage zur anderen bedarf einer Arbeitsrechtsregelung vor Ort, zum Beispiel eines Beschlusses der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) oder der Tarifvertragspartner.

Die Diakonie Deutschland strebt nun an, dass zukünftig die AVR.DD Vorrang haben sollen und dass es den diakonischen Einrichtungen erheblich erleichtert werden soll, die Arbeitsvertragsgrundlagen zu wechseln. Zwar soll es immer noch der Zustimmung der zuständigen ARK bedürfen, diese muss die Zustimmung aber erteilen, wenn der Wechsel nicht ›unbillig‹ ist. Sollte es keine Zustimmung geben, so kann diese dann auch durch das Kirchengengericht ersetzt werden.

Diese Änderungen würden dazu führen, dass diakonische Arbeitgeber relativ frei und allein entscheiden dürften, welches Arbeitsvertragsrecht sie anzuwenden wünschen. Die Interessen der Beschäftigten spielen in dem geplanten Verfahren keine Rolle.

Bei Neugründungen - dazu gehören auch Ausgründungen aus bestehenden Einrichtungen - soll der Träger gänzlich allein entscheiden, welche Vertragsgrundlage er anwenden möchte. Das kann man nur als zusätzlichen Anreiz oder vielleicht sogar Aufruf zur ›Tarifflucht‹ durch Ausgründung verstehen.

Die Bundeskonferenz lehnt die vorgeschlagenen Änderungen ab. Arbeitsbedingungen in der Diakonie sind nach Auffassung der Bundeskonferenz am besten in Tarifverträgen zu regeln.

Die vorgeschlagenen Änderungen führen zu einem nicht hinnehmbaren Übergewicht der Arbeitgeber, wenn sie zum Beispiel nach Ausgründungen frei entscheiden dürfen, welches Arbeitsrecht sie anwenden möchten.

In der Magdeburger Kundgebung ›Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts‹ wird zu Recht ein möglichst einheitliches Arbeitsrecht gefordert. Dies ist aber nicht gegen den Willen der Beschäftigten zu erreichen.

Umfragen unter den Beschäftigten haben ergeben, dass die weit überwiegende Mehrheit den Abschluss von Tarifverträgen fordert. Gerade im Bereich der Pflege wird eine einheitliche tarifvertragliche Regelung unabhängig vom jeweiligen Arbeitgeber gefordert, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Es darf nicht den diakonischen Arbeitgebern überlassen bleiben, welches Arbeitsvertragsrecht zum Tragen kommt.

Die ARK.DD kann auf der Seite der ›Dienstnehmer‹ nicht die Interessen der Beschäftigten vertreten, weil:

- > die Beschäftigtengruppe der Ärzte deutlich überrepräsentiert ist,
- > Kleinstverbände mit fast keinen Mitgliedern in diakonischen Einrichtungen Sitz und Stimme haben,
- > ganze Regionen nicht vertreten sind und
- > das Verfahren die Arbeitgeberseite begünstigt.

Statt eine Änderung des ARGG zu fordern, sollte sich die Diakonie Deutschland dafür einsetzen, mit den zuständigen, tarifmächtigen Gewerkschaften auf die diakonischen Arbeitgeber hinzuwirken und einen bundeseinheitlichen Tarifvertrag zu verhandeln.

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.

Lang erwartet: EuGH entscheidet Grundsatzfragen der Einstellungspraxis kirchlicher Träger

SEBASTIAN BUSCH

Spätestens seit dem Inkrafttreten des AGG im Jahre 2006 gibt es Streit darüber, ob das deutsche Recht in Bezug auf die Möglichkeiten kirchlicher Träger, bei der Einstellung wegen der Religion zu benachteiligen, mit dem europäischen Recht in Einklang steht. Da mit dem AGG die europäische Richtlinie 2000/43/EG umgesetzt wurde, liegt die Entscheidungskompetenz für die Frage, ob die Richtlinie korrekt umgesetzt ist, beim EuGH.

Dieser konnte nun endlich aufgrund einer Vorlage des Bundesarbeitsgerichts zu der Frage Stellung nehmen, ob die Ausnahmebestimmung für Religionsgemeinschaften in § 9 AGG mit dem europäischen Recht vereinbar ist und welche Grundsätze hier zu beachten sind.

1. Ausgangsfall

Der Entscheidung des EuGH¹ liegt ein Fall aus Berlin zu Grunde, in dem es um eine Einstellung ging. Für das Antirassismusabkommen der Vereinten Nationen existiert ein Kontrollausschuss, der sich regelmäßig mit der Umsetzung dieses Abkommens in den verschiedenen Ländern befasst. Zu diesem Zweck werden Stellungnahmen nicht nur von den Regierungen, sondern parallel auch von Nichtregierungsorganisationen an den Ausschuss übersandt. Im Jahre 2013 wurde die Koordinierung dieses Berichts der NGOs in die Hände eines diakonischen Vereins gegeben. Dieser entschied, trotz der Thematik ›Rassismus in Deutschland‹ die Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche zur Voraussetzung der Einstellung als Koordinator dieses Berichts zu machen. Die Klägerin bewarb sich auf diese Stelle und wurde nicht berücksichtigt, weil sie kein Mitglied einer ACK-Kirche ist.

Nach der derzeitigen Richtlinie der evangelischen Kirche setzt die Begründung eines jeden Arbeitsverhältnisses grundsätzlich eine Kirchenmitgliedschaft voraus, hiervon kann – jedenfalls in der Theorie – nur in Ausnahmefällen abgewichen werden. In der Praxis gibt es erhebliche regionale Unterschiede. Bei der katholischen Kirche besteht das Erfordernis der Mitgliedschaft in der katholischen Kirche für ›pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben‹.

Das Arbeitsgericht Berlin² ging von einer rechtswidrigen Benachteiligung aus und sprach der Klägerin eine Entschädigung zu. Das Landesarbeitsgericht Berlin³ wies die Klage unter Hinweis auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirche ab. Auf die Revision der Klägerin formulierte das Bundesarbeitsgericht Fragen⁴ an den EuGH, da die Entscheidung von der Auslegung europäischen Rechts abhängt. Die Entscheidung des EuGH wurde durch eine umfangreiche Stellungnahme des Generalanwalts beim EuGH⁵ vorbereitet, nach der sich bereits abzeichnete, dass eine Entscheidung zu Gunsten der Klägerin bevorstand.

Der Konflikt um die Auslegung der anwendbaren Rechtsvorschriften lässt sich grob vereinfacht wie folgt zusammenfassen:

Nach Art. 4 der Richtlinie 2000/78/EG dürfen Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie Weltanschau-

ungsgemeinschaften Sonderrechte hinsichtlich der Einstellungsbedingungen zugestanden werden, ›sofern 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.‹

Nach § 9 AGG sind Ungleichbehandlungen unter anderem durch kirchliche Träger zulässig, ›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.‹

Inwieweit diese Formulierung noch von der Ausnahmeerlaubnis der RL 2000/78 gedeckt wird, war eine der Streitfragen. Während die Richtlinie eine Prüfung der ›Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung‹ verlangt, lässt das AGG eine Ungleichbehandlung allein im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht zu.

Dies entspricht im Groben der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Dieses ist der Ansicht, dass die Entscheidungen kirchlicher Träger in Bezug auf Anforderungen für und in Arbeitsverhältnissen so gut wie keiner gerichtlichen Kontrolle unterliegen dürfen, um das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften zu gewährleisten.

Weiterhin spielt die Europäische Grundrechtecharta eine Rolle. Nach Art. 21 der Europäischen Grundrechtecharta sind Diskriminierungen unter anderem wegen der Religion verboten. Nach Art. 47 der Grundrechtecharta haben die Mitgliedsstaaten die Rechte aus der Grundrechtecharta durch die Möglichkeit effektiven Rechtsschutzes abzusichern.

Auch die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) enthält in Art. 14 ein Verbot der Diskriminierung unter anderem wegen der Religion und gewährleistet weiterhin Freiheitsrechte in Bezug auf die private Lebensgestaltung.

Hierdurch kann der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) als ›höchstes‹ Gericht zuständig für Verhaltensweisen der Kirchen gegenüber Beschäftigten sein. In der Entscheidung Schüth⁶, in der es um eine Kündigung durch einen katholischen

Träger wegen der privaten Lebensgestaltung des Klägers ging, kam der EGMR zu dem Ergebnis, dass die Urteile der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit sowie des Bundesverfassungsgerichts, die diese Kündigung für rechtmäßig gehalten hatten, nicht dem Mindeststandard entsprachen, der durch die Europäische Menschenrechtskonvention gewährleistet wird.⁷

Hier gibt es Streit zwischen BVerfG und EGMR, der sich – grob vereinfacht – wie folgt darstellt: Das BVerfG meint, die kirchlichen Grundsätze dürften durch die Gerichte nicht überprüft werden, insbesondere wenn es darum geht, ob die Tätigkeit ›verkündigungsnahe‹ ist oder nicht. Der EGMR meint, die Gerichte hätten zu überprüfen, ob eine Tätigkeit wirklich verkündigungsnahe ist und müssten hierbei insbesondere die Art der Tätigkeit einbeziehen. Hier schließt sich der Kreis zur RL 2000/78/EG, die ebenfalls von der Art der Tätigkeit spricht.

Die Anforderung, einer christlichen Religion anzugehören, benachteiligt nicht nur wegen der Religion. Vielmehr sind Religion und ethnische Herkunft häufig in der Weise verknüpft, dass es einen starken Zusammenhang zwischen Herkunft und überwiegender Religion gibt (Katholiken in Irland, Muslime in der Türkei, Buddhisten in Thailand usw.).

Die Einstellungspraxis der deutschen kirchlichen Träger war deshalb auch bereits Gegenstand von Erörterungen dazu, ob sie das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Rassendiskriminierung verletzt.

In seinen Schlussbemerkungen zum Bericht der Bundesrepublik aus dem Jahre 2015⁸ führt der Ausschuss der Vereinten Nationen zur Überwachung dieses Abkommens zum § 9 AGG aus:

›Der Ausschuss nimmt zwar die Erklärungen der Delegation bezüglich des Selbstbestimmungsrechts der kirchlichen Einrichtungen gemäß den Sondervorschriften nach § 9 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Kenntnis, ist jedoch darüber besorgt, dass einige Bestandteile der Ausnahmeregelung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Muslimas und Muslime und andere Gruppen beim Zugang zu Beschäftigung indirekt diskriminieren könnten (Art. 2, 5 und 6). Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat eine Aufhebung oder Änderung des § 9 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Betracht

1 Vom 17.04.2018 – C-414/16.

2 ArbG Berlin, 18.12.2013 – 54 Ca 6322/13.

3 LAG Berlin-Brandenburg, 28.05.2014 – 4 Sa 157/14.

4 BAG, 17.03.2016 – 8 AZR 501/14.

5 Generalanwalt beim EuGH, 0.11.2017 – C-414/16.

6 EGMR v. 23.09.2010, Rechtsache Schüth (S.) gegen Deutschland, Beschwerde Nr. 1620/03.

7 Der EGMR entscheidet nicht den Einzelfall, sondern die Frage, ob der jeweilige Staat durch seine Behörden und Gerichte die Menschenrechtskonvention einhält.

8 www.forum-menschenrechte.de/cms/upload/PDF/2015/Schlussbemerkungen_CERD_2015_deutsch.pdf

zu ziehen, um seine Verpflichtungen aus dem Übereinkommen zu erfüllen und die Ausnahmeregelung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auf unmittelbar konfessionelle Einrichtungen zu begrenzen.«

Diese Empfehlung beruht exakt auf dem Parallelbericht, um dessen Koordinierung es bei dem Fall aus Berlin ging.

2. Vorlagefragen des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht formulierte folgende Vorlagefragen an den EuGH:

1. Ist Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen, dass ein Arbeitgeber wie der Beklagte des vorliegenden Falles – bzw. die Kirche für ihn – verbindlich selbst bestimmen kann, ob eine bestimmte Religion eines Bewerbers nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts seines/ihrer Ethos darstellt?
2. Sofern die erste Frage verneint wird:
Muss eine Bestimmung des nationalen Rechts – wie hier § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG –, wonach eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten Einrichtungen auch zulässig ist, wenn eine bestimmte Religion unter Beachtung des Selbstverständnisses dieser Religionsgemeinschaft im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt, in einem Rechtsstreit wie hier unangewendet bleiben?
3. Sofern die erste Frage verneint wird, zudem:
Welche Anforderungen sind an die Art der Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung als wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation gemäß Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 zu stellen?

3. Die Entscheidung des EuGH

Der EuGH stellt im Ergebnis klar, dass viele der von der evangelischen Kirche zur Rechtfertigung ihres Handelns

vor Gericht vorgebrachten Argumente aus europarechtlicher Sicht nicht haltbar sind. Insbesondere gibt es keinen Raum dafür, ohne gerichtliche Kontrolle wegen der Religion Personen zu benachteiligen.

Der EuGH beschäftigt sich zunächst mit der Frage, ob ein kirchlicher Träger selbst verbindlich bestimmen kann, ob eine bestimmte Religion eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für eine Tätigkeit ist.

Der EuGH stellt hierzu fest, dass nach Art. 4 der Richtlinie 2000/78/EG eine Religionsgemeinschaft ›eine mit der Religion oder Weltanschauung zusammenhängende Anforderung aufstellen kann, wenn die Religion oder Weltanschauung nach der Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.‹

Anschließend formuliert der EuGH den offenkundig zutreffenden Satz:

›Insoweit ist festzustellen, dass die Kontrolle der Einhaltung dieser Kriterien völlig ins Leere ginge, wenn sie in Zweifelsfällen keiner unabhängigen Stelle wie einem staatlichen Gericht obläge, sondern der Kirche oder der Organisation, die eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung vorzunehmen beabsichtigt.‹

Ziel der Richtlinie sei es, einen Rahmen für die Bekämpfung von Diskriminierungen zu liefern. Hierzu gehöre auch, dass die Richtlinie einen wirksamen Rechtsschutz für den Fall vorschreibe, dass eine Person Ansprüche aufgrund von Diskriminierung geltend macht. Auch Art. 47 der EU-Grundrechtecharta gewährleiste einen solchen effektiven Rechtsschutz.

Zwar diene der Rahmen der Richtlinie 2000/78 auch dem Ausgleich zwischen dem Schutz vor Diskriminierung und dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, die hierbei anzuwendenden Kriterien jedoch würden sich aus der Richtlinie selbst ergeben, insbesondere ihrem Art. 4. Ob diese Kriterien eingehalten seien, müsse im konkreten Fall ein Gericht entscheiden können.

Auch Art. 17 des AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) gewährleiste zwar die Neutralität der EU in Fragen des nationalen Kirchenrechts, dies könne aber nicht so weit gehen, dass eine gerichtliche Kontrolle kirchlichen Handelns ausgeschlossen sei.

›Das Vorbringen, dass Religion eine wesentliche Anforderung für eine Tätigkeit sei, muss ggf. Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können.‹



Auf die erste Frage des BAG antwortet der EuGH deshalb:

›Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 in Verbindung mit deren Art. 9 und 10 sowie mit Art. 47 der Charta dahin auszulegen ist, dass für den Fall, dass eine Kirche oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, zur Begründung einer Handlung oder Entscheidung wie der Ablehnung einer Bewerbung auf eine bei ihr zu besetzende Stelle geltend macht, die Religion sei nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgeesehenen Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche oder Organisation, ein solches Vorbringen gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können muss, damit sichergestellt wird, dass die in Art. 4 Abs. 2 dieser Richtlinie genannten Kriterien im konkreten Fall erfüllt sind.‹

Der EuGH beschäftigt sich dann zunächst mit der dritten Frage, also damit, welche Anforderungen nach der RL 2000/78 an eine Ungleichbehandlung wegen der Religion bei der Einstellung zu stellen sind.

Er stellt fest, grundsätzlich sollten die Gerichte nicht die ›Legitimation des Ethos‹ der jeweiligen Organisation beurteilen. Die Gerichte hätten aber darüber zu wachen, dass die Rechte der Beschäftigten und Bewerber nicht verletzt werden. Die Gerichte hätten deshalb nach Art. 4 der Richtlinie zu prüfen, ob die ›berufliche Anforderung im Hinblick auf dieses Ethos aufgrund der Art der fraglichen Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist.‹

Aus der Richtlinie gehe eindeutig hervor, dass es um die Art der Tätigkeit oder die Umstände der Ausübung der Tätigkeit gehe. Weiter müssten die Gerichte überprüfen, ob die Anforderung wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sei.

›Wesentlich‹ bedeute, dass die Religion des Bewerbers im Einzelfall ›aufgrund der Bedeutung der betreffenden beruflichen Tätigkeit für die Bekundung dieses Ethos oder die Ausübung des Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie notwendig erscheinen muss.‹

›Rechtmäßig‹ bedeute, dass die Anforderung einer bestimmten Religion ›nicht zur Verfolgung eines sach-

fremden Ziels ohne Bezug zu diesem Ethos oder zur Ausübung des Rechts dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie dient.‹

›Gerechtfertigt‹ schließlich bedeute auch, ›dass es der Kirche oder Organisation, die diese Anforderung aufgestellt hat, obliegt, im Licht der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls darzutun, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung ihres Ethos oder ihres Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist, so dass sich eine solche Anforderung tatsächlich als notwendig erweist.‹

Hierbei gehe es darum, den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit einzuhalten, der ein allgemeiner Grundsatz des EU-Rechts ist. Zwar erwähne Art. 4 der RL die Angemessenheit der Maßnahme nicht explizit, diese weitere Anforderung sei aber dort hineinzulesen.

Entsprechend lautet die Antwort des EuGH auf die dritte Frage des BAG:

›Demnach ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass es sich bei der dort genannten wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderung um eine Anforderung handelt, die notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche oder Organisation aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten ist und keine sachfremden Erwägungen ohne Bezug zu diesem Ethos oder dem Recht dieser Kirche oder Organisation auf Autonomie umfassen darf. Die Anforderung muss mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen.‹

Abschließend behandelt der EuGH die Frage, ob die nationalen Gerichte § 9 Abs. 1 AGG unangewendet lassen müssen.

Der EuGH stellt zunächst fest, die nationalen Gerichte müssten versuchen, die Vorschrift wenn möglich im Sinne des Art. 4 der Richtlinie 2000/78 auszulegen. Hierzu könne es auch gehören, eine gefestigte Rechtsprechung abzuändern. Der EuGH gibt hierzu noch den Hinweis:

›Folglich darf ein nationales Gericht nicht davon ausgehen, dass es eine nationale Vorschrift nicht im Einklang mit dem Unionsrecht auslegen könne, nur weil sie in ständiger Rechtsprechung in einem nicht mit dem Unionsrecht vereinbaren Sinne ausgelegt worden ist.‹

Dies dürfte als Hinweis zu verstehen sein, dass die

bisherige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu dieser Frage angesichts des Europäischen Rechts nicht in Stein gemeißelt ist.

Für den Fall, dass eine europarechtskonforme Auslegung nicht möglich sein sollte, stellt der EuGH fest, dass das Verbot der Diskriminierung wegen der Religion einen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts darstellt, der auch in Art. 21 der Grundrechtecharta festgehalten ist. Zusammen mit der Pflicht zur Gewährung effektiven Rechtsschutzes aus Art. 47 der Grundrechtecharta ergebe sich die Pflicht der nationalen Gerichte, diesen Bestimmungen Wirkung zu verleihen, indem sie entgegenstehendes nationales Recht unangewendet lassen. Hierbei müsse das Gericht jedoch auch einen Ausgleich mit den den Religionsgemeinschaften eingeräumten Rechten anstreben.

Auf die zweite Frage antwortet der EuGH nach diesen Erwägungen:

›Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass ein mit einem Rechtsstreit zwischen zwei Privatpersonen befasstes nationales Gericht, wenn es ihm nicht möglich ist, das einschlägige nationale Recht im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 ausulegen, verpflichtet ist, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus den Art. 21 und 47 der Charta erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieser Bestimmungen zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt.‹

4. Auswirkungen der Entscheidung

Was die Entscheidung für die Praxis bedeuten wird, lässt sich noch nicht wirklich absehen.

Das Bundesarbeitsgericht muss nun unter Berücksichtigung der Antworten des EuGH den Ausgangsrechtsstreit entscheiden und wird hierbei voraussichtlich wichtige Hinweise für eine Übertragung dieser Antworten in das deutsche Recht liefern.

Alles spricht dafür, dass Einstellungsentscheidungen kirchlicher und kirchennaher Träger zukünftig einer schärferen Kontrolle im Hinblick auf die Einhaltung des Diskriminierungsschutzes unterliegen, als dies bislang der Fall war. Hierfür spricht zunächst, dass der EuGH den Schutz vor Diskriminierung wegen der Religion als allgemeinen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts

einordnet. Damit gehört dieser zum Primärrecht der Union und ergibt sich nicht ›nur‹ aus der Richtlinie. Dies könnte auch Auswirkungen auf Regelungen haben, nach denen die Wählbarkeit für die Mitarbeitervertretung von einer Kirchenmitgliedschaft abhängt.

Weiterhin stellt der EuGH klar, dass die nationalen Gerichte ohne Einschränkung überprüfen müssen, ob eine Benachteiligung wegen der Religion jeweils wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist. Hier wird es verschärfte Anforderungen an kirchliche Arbeitgeber geben müssen, da der EuGH auch ausführt, die Religionsgemeinschaften müssten im Einzelfall darlegen (also vor Gericht beweisen), ›dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung ihres Ethos oder ihres Rechts auf Autonomie **wahrscheinlich und erheblich ist.**‹

Welche Anforderungen an diese wahrscheinliche und erhebliche Gefahr in verschiedenen Berufen gestellt werden, wird voraussichtlich eine der Streitfragen in der Zukunft sein.

Schließlich stellt der EuGH auch fest, dass eine solche Benachteiligung auch verhältnismäßig sein muss. Insbesondere muss hierbei die Ungleichbehandlung wegen der Religion das mildeste Mittel sein – es dürfen also keine anderen Maßnahmen in Betracht kommen, mit denen eine Gefahr für das Ethos oder die Autonomie abgewendet werden könnte.

Angesichts dieser Entscheidung dürfte es sicherlich unzulässig sein, bei jeder Einstellung unabhängig von der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine Kirchenmitgliedschaft zu verlangen. Diese Benachteiligung allein aufgrund des Selbstbestimmungsrechts wird sich in dieser bislang ausgeübten Form kaum halten lassen.

Weiterhin bleibt es offenkundig zulässig, für Stellen, die einen direkten Zusammenhang mit der Verkündung eines Glaubens haben, die Zugehörigkeit zu dem entsprechenden Glauben zu fordern.

Zwischen diesen Extremfällen gibt es einen weiten Bereich von Tätigkeiten, bei denen jeweils im Einzelfall zu prüfen ist, ob die durch den EuGH verdeutlichten Anforderungen des Europäischen Rechts gegeben sind. Will eine Religionsgemeinschaft sich rechtmäßig verhalten, muss sie vor der Formulierung eines religionsbezogenen Ausschlusskriteriums in einer Stellenanzeige mindestens folgende Erwägungen anstellen, die jeweils

einen Bezug zu der konkreten Stelle haben müssen:

- > Ist eine bestimmte Religion wirklich notwendig für die Tätigkeit?
- > Ist dies objektiv geboten, da sonst eine wahrscheinliche und erhebliche Gefahr droht?
- > Ist die Anforderung einer bestimmten Religion auch verhältnismäßig?

Hierbei kommt es dann auch darauf an, ob das Kriterium einheitlich und konsequent gehandhabt wird.

Wenn in einer Region der Erzieher Christ sein muss und in einer anderen Region nicht, lässt sich schlecht begründen, dass nichtchristliche Erzieher eine erhebliche und konkrete Gefahr für das Ethos oder die Autonomie der Kirche darstellen.



SEBASTIAN BUSCH

Rechtsanwalt, Hamburg
anwalt@s-busch.de

Fortbildungen 2018

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

- 17.–21.09. Refinanzierung der Altenpflege > Walsrode
 - 17.–21.09. krank – kaputt – raus? > Walsrode
 - 05.–09.11. Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte > Walsrode
 - 05.–09.11. Arbeitszeit-/Dienstplangestaltung Teil 1 > Walsrode
 - 05.–09.11. MVG 3 > Walsrode
 - 19.–23.11. Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen > Springe
 - 19.–23.11. Wirtschaftsseminar für Fortgeschrittene > Springe
 - 26.–30.11. Burn-out Seminar > Springe
 - 26.–30.11. MVG 2 > Springe
- TAGESVERANSTALTUNGEN:**
- 30.10. Kündigung – was kann die MAV tun? > Hannover
 - 19.11. Schriftführer/innen > Göttingen

KOSTEN WOCHENSEMINAR:
975,- Euro
inkl. Übernachtung
und Vollverpflegung

TAGESVERANSTALTUNGEN:
150,- Euro

dia
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

Reform des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD 2018

DER FORTSCHRITT IST EINE SCHNECKE

MARIO GEMBUS, BERNO SCHUCKART-WITSCH

Insider kennen das Prozedere seit Jahren. Immer mal wieder lädt das Kirchenamt der EKD ein zur Diskussion über eine zaghafte Verbesserung der Mitbestimmungsrechte für die Mitarbeitervertretungen in der evangelischen Kirche und ihren Diakonieunternehmen. So auch im Rahmen eines nächsten Novellierungsversuchs bereits im September 2017, Juni 2018 und letztlich auch im August 2018.

Mehr oder weniger unausgesprochen bildet bei derartigen Debatten das weltliche Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die inhaltliche Schablone für Veränderungsbedarfe im MVG. Im Prinzip wäre es ganz einfach: Evangelische Kirchen mit ihren Diakonieunternehmen erkennen die Geltung des BetrVG für ihre ca. 700.000 Arbeitnehmer/innen an. Damit wäre weitgehend die rechtliche Gleichstellung mit den Betriebsräten weltlicher Wirtschaftsunternehmen gewährleistet. Notwendige Abweichungen bezüglich der Besonderheiten im kirchlichen Dienst wären regelbar. Das im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland geltende Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht der Kirchen, festgelegt in § 140 GG, bietet die Grundlage, spezifische kirchengesetzliche Normen für das ›Bodenpersonal Gottes‹ festzuschreiben.

Aber so weit sind wir noch nicht. ver.di hat zwar die Forderung nach Geltung des BetrVG bzw. Übernahme der Standards dieses Gesetzes erneut der EKD zur Kenntnis gegeben, aber wie schon so häufig, verweigern diese eine sachliche Diskussion über unsere seit vielen Jahren bekannten Forderungen. Auch fast alle Bundestagsparteien sehen es als überholt an, dass die Kirchen für ihre Wirtschaftsunternehmen ein eigenes Mitbestimmungsrecht beanspruchen.

Erheblich mehr Druck wäre also erforderlich, um zum Beispiel den Verband diakonischer Dienstgeber (VdDD) sowie die evangelischen Landeskirchen zu Gesprächen auf Augenhöhe zu bewegen. So ist es nicht verwunderlich, dass die bislang drei Diskussionsveranstaltungen des Kirchenamts zu Reformen auch im MAV-Recht mehr oder weniger zu Bittveranstaltungen anwesender Interessenvertretungen gerieten. Mehr noch: Wer nun meint, die oft bemühte Erzählung, man sei eine Dienstgemeinschaft beim kirchlichen Arbeitgeber und diese beteiligen sich mit ihren Sachargumenten an der Debatte zur Reform des MVG, irrt gewaltig. Sämtliche Diskussionsveranstaltungen des Kirchenamtes fanden bisher ohne die Vertreter/innen der Landeskirchen und diakonischer Arbeitgeber statt. Offenkundig müssen diese nicht mit den Vertreter/innen der Beschäftigten sprechen. Eine Machtfrage.

Etwas ist 2018 allerdings neu in der Debatte. Erstmals findet sich im Ursprungsentwurf des Rates der EKD eine Regelung zu Bildung obligatorischer Einigungsstellen. Sollte eine derartige Regelung Eingang

in das MVG finden, käme dies einer evangelischen Mitbestimmungsrevolution gleich. Ein spätes Ergebnis der Luther-Feierlichkeiten? Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben könnte so endlich für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten mit Leben gefüllt werden. Der Druck zur Einigung bei Konflikten zwischen MAV und Leitung/Geschäftsführung zu beispielsweise Fragen der Dienstplanung, des Gesundheitsschutzes oder digital gestützter Arbeitsweisen wäre so endlich substanziell gewährleistet. Allerdings: Harter Widerstand ist aus dem Arbeitgeberlager zu hören: zu teuer, nicht notwendig, das Konsensprinzip theologisch mit der Dienstgemeinschaft begründet. Außerdem hätte man es bis jetzt auch nicht, warum also überhaupt. Der aktuelle Vorschlag lautet nun, man könne ja die Einigungsstelle ab einem Beschäftigungsquorum von 600 Arbeitnehmer/innen im MVG einführen. Eine ›Idee‹ die nicht nur bei den Gewerkschaften und den MAV-Zusammenschlüssen auf empörte Ablehnung stößt. Weiter ist in einem aktuellen Entwurf die Mitbestimmung bei der Lage der Arbeitszeiten, zum Beispiel bei der Anordnung von Überstunden, faktisch aus dem MVG gestrichen worden. Erste Reaktionen aus der juristischen Fachwelt sind eindeutig: So geht es nicht! Stellvertretend sei hier

der Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen und Vorsitzender des Kirchengenrichtshofs Mestwerdt zitiert: ›So etwas ist wohl schlicht verfassungswidrig.‹

Es ist offen, wie die konkrete Empfehlung des Rechtsausschusses für die Synode im November aussehen wird. Wird eine obligatorische Einigungsstelle vorgesehen sein? Wie wird deren Anwendung ausgestaltet sein? Wird sie Beschränkungen unterliegen? Wird sie auch für die Initiativrechte der Mitarbeitervertretung Anwendung finden? Wie wirksam wird sie zur Beilegung von Streitigkeiten auf der Betriebsebene sein? Es bleibt zu hoffen, dass die EKD den Realitäten in den kirchlichen Wirtschaftsunternehmen Rechnung trägt und das betriebliche Streitschlichtungsmittel einer obligatorischen Einigungsstelle, das auch in Betrieben weltlicher Wohlfahrtsverbände bewährt ist, im MVG wirksam regelt. Darüber hinaus liegen umfassende Reformvorschläge der ver.di der EKD seit 2002 vor. Erneut wurden diese 2017 dem Kirchenamt vorgelegt. ver.di wartet seither noch auf eine Antwort.

Wer Interesse den ver.di-Vorschlägen zum MVG-EKD hat, kann sich an mario.gembus@verdi.de wenden.



M A R I O G E M B U S

Gewerkschaftssekretär beim ver.di-Bundesvorstand,
Einrichtungen der Kirchen, Diakonie und Caritas
mario.gembus@verdi.de



B E R N O S C H U C K A R T - W I T S C H

ver.di, Berater für betriebliche
Interessenvertretungen
berno.schuckart-witsch@verdi.de

+ Wir beantworten Leserfragen

Geringfügig Beschäftigte

Wir sind eine Mitarbeitervertretung im Bereich der stationären Altenpflege. Vor kurzem hat mich eine Mitarbeiterin bezüglich ihres Vertrages mit der Diakonie kontaktiert. Ich bin der Auffassung, dass der mir vorgelegte Vertrag für eine geringfügige Beschäftigung gegen geltendes Recht verstößt. Bei uns gelten die AVR-DD, bis dato dachte ich, sie gelten für alle Mitarbeiter. Wie sehen die Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung in einem solchen Fall aus?

Eine kirchliche Einrichtung ist verpflichtet, mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsverträge auf der Grundlage der jeweils geltenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung (in Ihrem Fall AVR-DD) abzuschließen. Wenn ein kirchlicher Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, der diesen kirchlichen Anforderungen nicht entspricht, dann ist dieser Arbeitsvertrag gleichwohl voll gültig. Bei einem Arbeitsvertrag handelt es sich um einen nach weltlichem Recht geschaffenen Vertrag, der von den Arbeitsgerichten ausschließlich nach den Maßstäben des weltlichen Arbeitsrechts zu überprüfen ist. Es wäre also zum Beispiel zu prüfen, ob der gesetzliche Mindestlohn eingehalten ist.

Bei Teilzeitbeschäftigten kommt eine weitere Kontrollmöglichkeit hinzu. Gemäß § 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitkräfte. Sie dürfen anders, aber nicht schlechter behandelt werden. Deshalb ist es zum Beispiel zulässig, mit geringfügig Beschäftigten einen Urlaub von nur vier Wochen entsprechend dem Bundesurlaubsgesetz zu vereinbaren, wenn die Differenz zum AVR-Urlaub anderweitig ausgeglichen wird, zum Beispiel um einen entsprechend erhöhten Stundenlohn.

Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jetzt Folgendes machen: Sie schauen sich die Abrechnungen eines Jahres an und ermitteln, welche Vergütung und sonstigen geldwerten Leistungen sie bei Anwendung der AVR erhalten hätten. Ergibt sich eine Differenz, können Sie diese unter Berufung auf § 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz geltend machen.

Die Mitarbeitervertretung kann im Nachhinein hier nicht kontrollierend wirken. Sie kann aber bei zukünftigen Einstellungen von geringfügig Beschäftigten verlangen, dass sie über den Vertragsinhalt aufgeklärt wird. Wenn mit geringfügig Beschäftigten Verträge abgeschlossen werden sollen, die den AVR nicht entsprechen (also einschließlich korrekte Eingruppierung), kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Einstellung verweigern und zwar mit Hinweis darauf, dass die Beschäftigung zu kirchenrechtswidrigen Bedingungen erfolgt.

Räume für die Mitarbeitervertretung

In unserer Mitarbeitervertretung tauchte die Frage auf, ob es eigentlich feste Regelungen zu den Räumlichkeiten für die MAV gibt. Wir haben einen MAV-Raum, und im Haus stehen allgemeine Sitzungsräume zur Verfügung. Die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung hat darüber hinaus ein Einzelbüro. Sind wir damit angemessen ausgestattet, oder haben auch die anderen Mitglieder der Mitarbeitervertretung Anspruch auf ein eigenes Büro?

Der Arbeitgeber muss der Mitarbeitervertretung nach § 30 Abs. 1 MVG die erforderlichen Räume zur Verfügung stellen. Was im Einzelfall erforderlich ist, hängt von den Umständen des Betriebes, der Größe der Mitarbeitervertretung, den Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter usw. ab. Zudem muss der Raum den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung entsprechen. In der Regel ist mindestens ein abschließbarer Raum erforderlich, der dafür geeignet ist, dass die Mitarbeitervertretung darin tagen kann und die einzelnen Mitglieder ihre Aufgaben wahrnehmen können.

Nicht jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung benötigt ein eigenes Büro. Erforderlich ist, dass die Tätigkeit am Arbeitsplatz und die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung soweit wie möglich voneinander getrennt werden. Wenn ein Mitglied der Mitarbeitervertretung Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahrnehmen will, dann darf und muss es in das Büro der Mitarbeitervertretung gehen. Das ist auch deshalb wichtig, weil nur so die Vertraulichkeit der MAV-Arbeit gewährleistet werden kann. Denn die Mitarbeitervertretung ist verpflichtet, die ihr zur Verfügung gestellten Unterlagen vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. An den Arbeitsplatz kommen Mitarbeiter und Vorgesetzte, die keine Einsicht in die MAV-Unterlagen nehmen sollen.

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Henrike Busse (Redaktionsleitung), Dr. Herbert Deppisch, Mira Gathmann, Prof. Dr. Ulrich Hammer, Klaus Kellner, Annette Klausing, Mario Gembus, Erich Sczepanski, Nora Wölfel
 + Redaktionsanschrift: Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 0421-4393344, Telefax: 0421-4393333 + E-Mail: arbeitsrecht@bremen.de
 + Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung: KellnerVerlag, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon: 0421-77866, Telefax: 0421-704058
 + E-Mail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de + Herstellung: Manuel Dotzauer + Grafische Gestaltung: Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen + Bezugspreis: Einzelheft Euro 20,-, Abonnement: pro Jahr Euro 72,- 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.
 Dieses Magazin wurde auf einem säure- und chlorfreien Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

+ Aktuell

für Mitarbeitervertretungen

Streit um Altenpflegeausbildung

Am 25. Juni äußerten sich Experten in einer Anhörung des Gesundheitsausschusses des Bundestages zur neuen Pflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung. Im Grundsatz wurde das Vorhaben begrüßt, es wurde aber in der Regierungsvorlage aber noch Verbesserungsbedarf gesehen. Vor allem gab es Kritik am Verlust an Fachwissen in der Kinderkranken- und Altenpflege.

Der Deutsche Bildungsrat für Pflegeberufe warf dem Gesundheitsministerium vor, auf Betreiben der privaten Arbeitgeber die Pflege-Ausbildungsverordnung zu verwässern, die Lobbyarbeit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sei dafür verantwortlich. Die Arbeitgeber seien nicht an der Pflegequalität interessiert, sondern an ihrem Profit. Denn den schlechter ausgebildeten Pflegefachpersonen könne man dann auch niedrigere Arbeitslöhne zahlen. Ähnlich äußerte sich auch ver.di-Vorstand Sylvia Bühler: »Die Interessen der kommerziellen Pflegekonzerne haben sich offensichtlich durchgesetzt. Gerade um ausreichend Fachkräfte zu werben, wäre eine deutliche Aufwertung der Altenpflege notwendig. Stattdessen verfolgen die Arbeitgeber konsequent einen anderen Plan: die Altenpflege so billig wie möglich zu machen und weniger Fachkräfte einzusetzen. Leidtragende sind nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die pflegebedürftigen Menschen.«

Die BDA hatte sich zuvor gegen die formulierten Anforderungen in der Altenpflegeausbildung ausgesprochen und davor gewarnt, Hauptschüler zu überfordern, offenbar mit Erfolg: »Eine Reihe von Kompetenzanforderungen, die einer unsachgerechten Verwissenschaftlichung der Ausbildung Vorschub geleistet hätten, sind sachgerecht weiterentwickelt oder gestrichen worden.«

Hintergrund der Auseinandersetzung ist das Pflegeberufegesetz, das die zuvor getrennten Ausbildungsgänge in der Pflege weitgehend vereinheitlicht. Die inhaltlichen Anforderungen regelt die Pflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung. Der Bundestag hat die Verordnung am 28. Juni beschlossen.

Diakonie: Vergleich nach Kündigung wegen Kirchenaustritts

Der Rechtsstreit um die Kündigung einer Diakonieschäftigten nach deren Austritt aus der evangelischen Kirche ist ohne Urteil beigelegt worden. Die Konfliktparteien einigten sich am 9. April in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen in Hannover auf einen finanziellen Vergleich. Der mittlerweile 65-Jährigen war im Juli 2017 vom Diakonischen Werk Wolfsburg fristlos gekündigt worden, weil sie aus der Kirche ausgetreten war.

Sie habe sich an ihrem Arbeitsplatz in einem Alten- und Pflegeheim »sehr unchristlich« behandelt gefühlt, sagte ihr Rechtsanwalt. Darum sei sie aus der Kirche ausgetreten. Die Diakonie führte dagegen an, die Klägerin habe mit dem Austritt die elementare Loyalitätspflicht gegenüber einem kirchlichen Arbeitgeber verletzt.

Seit ihrer außerordentlichen Kündigung lebte die Frau von Arbeitslosengeld. Das Diakonische Werk wird nach dem geschlossenen Vergleich nun den Differenzbetrag zwischen ihrem früheren Lohn und dem jetzigen Einkommen für ein Jahr bis zu ihrem Renteneintritt bezahlen. Das Braunschweiger Arbeitsgericht hatte die Kündigung in erster Instanz für nichtig erklärt.

Der Fall hätte auch das Potenzial gehabt, ›Rechtsgeschichte‹ zu schreiben, wenn die Klägerin das Vergleichsangebot ausgeschlagen hätte, bemerkte Richter Walkling in der Verhandlung. In der Frage kirchlicher Einstellungs- und Entlassungsregeln habe der Fall eine ›grundsätzliche Dimension‹.

Der Anwalt der Klägerin sagte, es müsse rechtlich eindeutig geregelt sein, was kirchliche Arbeitgeber dürfen, bevor staatliche Instanzen eingreifen. ›Jeder andere Arbeitgeber würde sich über solche zugriffsfreien Zonen, wie sie die Kirche hat, sehr freuen.‹ Eine Kirchenmitgliedschaft sei nicht zwingend nötig, wenn die Tätigkeit wenig bis nichts mit der Verkündigung christlicher Botschaften zu tun habe, sagte Nowak.

Der Anwalt der Arbeitgeberseite hatte argumentiert, es könne nicht Sache des Staates sein zu entscheiden, welche Tätigkeit in kirchlichen Einrichtungen als ›verkündigungsnahe‹ eingestuft werden.

Auch Sozialdienst wird zum 01.01.2019 in die Entgelttabelle des TVöD/SuE übergeleitet

In der Auseinandersetzung über die Übernahme des SuE/TVöD-Tarifes hat es auch für den Bereich des Sozialdienstes in der ADK eine Einigung gegeben. Letztendlich entschied die Schlichtungskommission in der zweiten Schlichtungsstufe mit großer Mehrheit, dass eine Überleitung zum 1. Januar 2019 erfolgen wird. Gefordert hatte die Arbeitnehmerseite eine Überleitung rückwirkend zeitgleich mit dem Erziehungsdienst zum 1. Januar 2017 und als Kompromisslinie den 1. Januar 2018 vorgeschlagen. Nach anfänglicher Ablehnung stimmte die Arbeitgeberseite der Überleitung auch des Sozialdienstes zu, konnte die Finanzierung der höheren Personalkosten nach dem SuE-Tarif jedoch erst ab dem Jahr 2019 zusagen.

ARK Diakonie Mitteldeutschland: keine Einigung

Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks Mitteldeutschland hat sich am Ende Mai nicht auf Verbesserungen für die rund 30.000 Beschäftigten einigen können. Die Arbeitnehmerseite in der Kommission hatte ein Forderungspaket eingebracht, das neben der vollständigen Angleichung der Entgelttabellen, der Arbeitszeiten und des Urlaubsanspruchs an das Niveau der Diakonie Deutschland (AVR-DD) unter anderem zusätzliche freie Tage für ältere Beschäftigte, verlässliche Arbeitszeiten sowie die Abschaffung sachgrundloser Befristungen. Zudem müssten die in der Kommission festgelegten Regelungen für alle gut 1.700 Einrichtungen der Diakonie in Mitteldeutschland verbindlich sein.

Die Arbeitgeberseite hatte ein Angebot vorgelegt, das nach Ansicht der Dienstnehmer den Abstand zur Diakonie Deutschland perspektivisch noch vergrößern würde. Die Arbeitgeberseite bot eine Lohnerhöhung von insgesamt 7,5 Prozent in drei Jahren an.

Die Arbeitnehmerseite hat nun den Schlichtungsausschuss angerufen.

Das Soll ist voll

Unter diesem Namen hat die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di bundesweit unter Teams in Krankenhäusern eine Erhebung durchgeführt und kürzlich auf einer Pressekonferenz vorgestellt. Die Teams haben für ihre Stationen eine Schichtbesetzung geschrieben mit der Besetzung, die sie für notwendig erachten, um Patienten gut versorgen zu können, und diese mit dem vorhandenen Personal abgeglichen. Nach Berechnungen der Expertinnen und Experten – der Pflegekräfte selbst – müssten mindestens 22 Prozent mehr Stellen für eine gute Versorgung geschaffen werden. An dem ver.di-Belastungscheck hatten sich bis Ende Mai bundesweit rund 600 Stationen beteiligt, die insgesamt rund 13.000 Pflegefachkräfte repräsentieren. Je nach Länge des Monats und der Anzahl der Wochenend- und Feiertage variiert der ›Soll-ist-voll-Tag – also der Tag, ab dem das Personal ›aufgebraucht‹ ist. Im Mai war es der 24. Mai, im Juni der 25. Juni.

Caritas Tarifabschluss: 7,5 Prozent in drei Schritten

Die Mitarbeiterseite und die Dienstgeberseite der Caritas haben sich in der Bundeskommission nach wochenlangen Verhandlungen am 14. Juni in Fulda auf einen Tarifabschluss geeinigt. Die 600.000 Beschäftigten in den rund 25.000 Caritas-Einrichtungen erhalten in drei Schritten zwischen 7,4 und 7,88 Prozent mehr Gehalt. Damit bleibt die Caritas im Wesentlichen auf dem Niveau des Öffentlichen Dienstes.

- > Anlage 3 AVR Caritas (Regelvergütung für Anlagen 2, 2d und 2e, Verwaltungsdienst, Technik, Medizintechnik, Hauswirtschaft u.a.) zum 01.06.2018 +3,19 Prozent, zum 01.01.2019 +3,09 Prozent und zum 01.03.2020 +1,41 Prozent
- > Anlage 31 und 32 AVR Caritas (Pflegedienst Krankenhäuser und Altenhilfe) zum 01.06.2018 +2,9 Prozent, zum 01.01.2019 +3,29 Prozent und zum 01.01.2020 +1,04 Prozent
- > angelernte Pflegehilfskräfte (P4) erhalten ab 01.01.2020 (vor dem dritten Erhöhungsschritt) zusätzlich zu den Tarifsteigerungen einen Aufschlag von +1,3% in den Stufen 1 und 2, von +1,1% in der Stufe 3 und von +0,9% in den Stufen 4 bis 6.
- > Anlage 33 AVR Caritas (Sozial- und Erziehungsdienst) zum 01.06.2018 +3,11 Prozent, zum 01.01.2019 +3,02 Prozent und zum 01.03.2020 +1,03 Prozent. Berufseinsteiger erhalten in den drei zeitlichen Schritten jeweils höhere Zuwächse.
- > Einmalzahlung für untere Lohngruppen: Neben den prozentualen Gehaltssteigerungen erhalten die Beschäftigten der Anlagen 31 und 32 in den Entgeltgruppen P4 und P6, der Anlage 33 in den Entgeltgruppen S2 bis S4 sowie der Anlage 3 in den Vergütungs-

gruppen 12 bis 6b im Dezember 2018 eine Einmalzahlung von 250 Euro.

- > Die Monatsvergütung für Auszubildende bei der Caritas steigt ab 01.06.2018 um 50 Euro und ab dem 01.01.2019 um weitere 50 Euro.
- > Die Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost wird bis 2022 in mehreren Schritten an das West-Niveau angeglichen.

Die beschlossenen mittleren Werte sind bis zum 31.08.2020 befristet.

Weitere Bestandteile des Abschlusses:

- > Im Krankenhausbereich wird der Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit in den Jahren 2019, 2020 und 2021 jeweils um einen Tag erhöht.
- > Auszubildende zu Anästhesietechnischen Assistenten (ATA) werden ab Juli 2018 neu in der Anlage 7 B II abgebildet.
- > Die Regelung zur Altersteilzeit nach Anlage 17a wird bis Ende 2021 verlängert.
- > Die Definition der Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege (Anlage 22) wird konkretisiert und auf Tätigkeiten beschränkt, die keine Vorkenntnisse oder Qualifikation im Sinne einer Ausbildung erfordern. Zusätzlich zur Vergütung nach Gruppe 11 Stufe 1 erhalten sie nun auch Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld. Außerdem werden ab dem 1. Januar 2019 Betreuungskräfte in der ambulanten Pflege mit Tätigkeiten zur Unterstützung im Alltag in Angeboten nach § 45a SGB XI sowie Betreuungskräfte

mit Tätigkeiten in der Betreuung und Aktivierung in stationären Pflegeeinrichtungen i. S. d. § 43b SGB XI in die VG 10 der Anlage 2 zu den AVR eingruppiert und vergütet. Diese Mitarbeiter erhalten jedoch keine Kinderzulage. Für Betreuungskräfte, die am 31.12.2018 höher eingruppiert sind, verbleibt es bei der höheren Eingruppierung.

- > Dienstgeber, die ab dem 15.06.2018 an einem Zuschlagsverfahren für Beförderungsleistungen (Fahrdienst) teilnehmen, haben künftig die Möglichkeit, neue Mitarbeiter zum Entgelt nach dem mit ver.di ausgehandelten DRK-Reformtarifvertrag zu vergüten. Das bedeutet für die betroffenen Mitarbeiter eine niedrigere Vergütung als in § 3 der Anlage 23 AVR bereits vorgesehen.

Die Bundeskommission sah sich zu diesem Schritt gezwungen, da die Entwicklung des Wettbewerbs die Entgelte im Fahrdienst immer weiter in Richtung Mindestlohn gedrückt hat und Einrichtungen der Caritas und Malteser weiter die Möglichkeiten behalten sollen, diese Leistungen anzubieten.

Für die übrigen Mitarbeiter im Fahrdienst wurde der aktuell gültige Prozentsatz in § 3 der Anlage 23 AVR bis 2021 verlängert.

- > Die Regelungen des § 19 AT AVR sind überarbeitet worden. Damit entsprechen nun die Rechtsfolgen bei Bezug einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze sowie die Regelung der Möglichkeit, einen Mitarbeiter über die Regelaltersgrenze hinaus befristet zu beschäftigen, wieder der aktuellen Gesetzeslage.

Beide Seiten der Bundeskommission werden nach der Gesetzesänderungen zur Refinanzierung der Personalkosten in der Krankenhauspflege über folgende Themen Verhandlungen aufnehmen:

1. Einrechnung der Pausenzeiten in die Arbeitszeit bei Wechselschicht
2. Entstehung von Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte bei Wechselschichtarbeit.

Der in der Bundeskommission (BK) verabschiedete Abschluss muss nun in den Regionalkommissionen (RK) umgesetzt werden. Die Regionalkommissionen Mitte, Bayern und NRW haben die Beschlüsse der BK bereits 1:1 umgesetzt, in der RK Nord kam zunächst keine Einigung zustande, dort wurde der Vermittlungsausschuss angerufen. Im Gebiet der RK Ost tritt der Abschluss mit Verzögerung in Kraft. (www.akmas.de/regionen/ost/aktuelles/tarifautomatik-greift-gehaelter-steigen-ab-januar-2019/)

ARK-DD konstituiert sich

Am 27. Juni hat sich die Arbeitsrechtliche Kommission für die Diakonie Deutschland konstituiert. Zum Vorsitzenden der ARK DD wurde Klaus Riedel vom vkm-rwl gewählt, sein Stellvertreter ist Matthias Bitzmann vom DW der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens. Das Gremium trägt Verantwortung für die Arbeitsbedingungen von rund 150.000 Mitarbeitenden in der Diakonie.

Noch bevor die Sitzung richtig beginnen konnte, kam es zum ersten Konflikt. Die Dienstnehmerseite hatte die Dienstgeber gebeten, vor der Wahl des Vorsitzes zur geplanten Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der EKD (ARGG-EKD) Stellung zu beziehen. Die Frage betraf vor allem eine geplante Änderung dahingehend, dass Einrichtungen bei Neugründungen frei wählen könnten, ob sie die AVR-DD oder regionales Kirchenrecht anwenden. Nach Ansicht der Dienstnehmerseite würden die vorgelegten Änderungen die Regelungen des sog. Dritten Weges willkürlich den Entscheidungen von Dienststellenleitungen preisgeben und allen Regeln widersprechen, die das BAG im Jahr 2012 für einen Ausschluss des Streikrechtes aufgestellt habe. Der Begriff der „Neugründungen“ habe schon in anderen Zusammenhängen zu Schwierigkeiten geführt. Die Dienstgeberseite erklärte, die angesprochenen Änderungen nicht zu kennen und sprach von einem Verfahren zur redaktionellen Klarstellung des ARGG-EKD.

Die Dienstnehmer betonten, dass sie nicht bereit seien, Änderungen am ARGG hinzunehmen, die nur dienstgeberseitig und ohne Befürwortung der Dienstnehmer beschlossen werden, dann wurde die Sitzung fortgeführt.

+ Rechtsprechung

Urlaubsentgelt nach Verringerung der Teilzeitquote

LEITSAZ

1. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union darf die Verringerung des Beschäftigungsumfangs nicht dazu führen, dass der von einem Arbeitnehmer vor der Verringerung erworbene und nach der Verringerung angetretene Jahresurlaub mit einem reduzierten Urlaubsentgelt vergütet wird.
2. Angesichts dieser Vorgaben sind § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig, soweit sie das Urlaubsentgelt eines Arbeitnehmers, der nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit seinen Urlaub antritt, auch in den Fällen nach dem Entgeltausfallprinzip bemessen, in denen der Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt.

(AMTLICHE LEITSAZ)

BUNDESARBEITSGERICHT, URTEIL VOM 20.3.2018, 9 AZR 486/17

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Höhe des der Klägerin zustehenden Urlaubsentgelts nach Verringerung ihrer Teilzeitquote.

Das beklagte Land beschäftigt die Klägerin seit dem 1. Januar 2001 im Geschäftsbereich des Finanzministeriums. Vom 1. März 2012 bis zum 31. Juli 2015 arbeitete die Klägerin in Teilzeit mit einer Teilzeitquote von 35/40 der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Seit dem 1. August 2015 beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Klägerin, die ihre Arbeitsleistung weiterhin an fünf Tagen in der Woche erbringt, 20 Stunden. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. Dieser enthält u. a. folgende Regelungen:

›§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ...

§ 26 Erholungsurlaub

(1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ...

Die Vergütung der Klägerin richtete sich nach Entgeltgruppe 6 Stufe 5 TV-L.

Im Zeitraum vom 10. August 2015 bis zum 22. Februar 2016 erteilte das beklagte Land der Klägerin an insgesamt 47 Arbeitstagen Urlaub, der jeweils aus der Zeit vor der Reduzierung ihrer Arbeitszeit stammte. Das Urlaubsentgelt berechnete das beklagte Land auf der Grundlage der aktuellen Teilzeitquote mit dem hälftigen Bruttoentgelt, das einem in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter zustand.

Mit Schreiben vom 23. Dezember 2015 forderte die Klägerin das beklagte Land erfolglos auf, das Urlaubsentgelt auf der Grundlage ihrer vormaligen Arbeitszeit im Umfang von 35/40 der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zu berechnen und erhob schließlich Klage.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und das beklagte Land verurteilt, an die Klägerin 2.138,17 Euro brutto zuzüglich Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.907,07 Euro brutto seit dem 18. Januar 2016 und aus weiteren 234,10 Euro brutto seit dem 26. November 2016 zu zahlen. Im Übrigen hat es die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageziel, die vollständige Abweisung der Klage, weiter.

Aus den Gründen:

Die zulässige Revision des beklagten Landes ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht teilweise abgeändert und der Klage größtenteils stattgegeben. Die tarifvertraglichen Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L, die einem Arbeitnehmer während des Urlaubs einen Anspruch auf die Weiterzahlung des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten

Entgeltbestandteile einräumen, sind wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig (§ 4 Abs. 1 TzBfG i. V. m. § 134 BGB), soweit sie das Urlaubsentgelt eines Arbeitnehmers, der nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit seinen Urlaub antritt, auch in den Fällen nach dem Entgeltausfallprinzip bemessen, in denen der Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt. Das Landesarbeitsgericht ist deshalb im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, dass das Urlaubsentgelt im Streitfall nicht auf der Grundlage der während des jeweiligen Urlaubszeitraums geltenden Teilzeitquote i. H. v. 20/40, sondern auf der Grundlage der vor der Reduzierung der Regelarbeitszeit geltenden Teilzeitquote i. H. v. 35/40 zu ermitteln ist. Das beklagte Land ist demnach verpflichtet, an die Klägerin als weiteres Entgelt für insgesamt 47 Urlaubstage aus den Jahren 2014 und 2015 einen Bruttobetrag i. H. v. 2.138,17 Euro nebst Zinsen zu zahlen.

I. Die Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L sind wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften (§ 4 Abs. 1 TzBfG) gemäß § 134 BGB nichtig, soweit sie für die Berechnung des Urlaubsentgelts auf das im Urlaubszeitraum vom Arbeitnehmer zu beanspruchende Entgelt auch in den Fällen abstellen, in denen der Arbeitnehmer nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit Urlaub nimmt, der aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt. Eine unionsrechtskonforme Auslegung der Tarifnorm kommt nicht in Betracht.

1. Nach § 4 Abs. 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist deshalb Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung – wie Urlaubsentgelt – mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Das in § 4 Abs. 1 TzBfG geregelte Diskriminierungsverbot steht gemäß § 22 Abs. 1 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (vgl. BAG 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F) – Rn. 16, BAGE 150, 345).

2. Eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an das die Differenzierung hinsichtlich der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen anknüpft. § 4 TzBfG schützt dabei vor

einer unmittelbaren Benachteiligung ebenso wie vor einer mittelbaren. Die unterschiedliche Behandlung einer Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gegenüber den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern entfällt nicht dadurch, dass der Arbeitgeber eine andere Gruppe teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht benachteiligt (BAG 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F) – Rn. 17, BAGE 150, 345).

a) Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 TV-L haben Beschäftigte in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 TV-L. § 21 Satz 1 TV-L bestimmt, dass im Falle der Entgeltfortzahlung nach § 26 TV-L das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt werden.

b) Rechtsfehlerhaft ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, im Falle einer Arbeitszeitreduzierung könne § 21 Satz 1 TV-L im Hinblick auf unionsrechtliche Vorgaben dahin gehend ausgelegt werden, dass dem Arbeitnehmer für Urlaub, den er vor der Verringerung der Regelarbeitszeit erworben habe, ein Urlaubsentgelt zustehe, das auf der Grundlage des seinerzeitigen Beschäftigungsumfangs zu berechnen sei (vgl. zum Streit über die unionsrechtskonforme Auslegung von Tarifverträgen Wißmann FS Bepler 2012 S. 649, 655 ff. mit zahlr. Nachw.). Ein etwaiger Wille der Tarifvertragsparteien, das Urlaubsentgelt solle nicht in allen, sondern lediglich in den Fällen einer unveränderten Regelarbeitszeit nach dem Entgeltausfallprinzip berechnet werden, hat in den Tarifvorschriften keinen Niederschlag gefunden. Nach dem TV-L ist allein der Beschäftigungsumfang während des Urlaubszeitraums maßgeblich. Das ergibt die Auslegung des Tarifvertrags (vgl. zu den für Tarifverträge geltenden Auslegungsgrundsätzen BAG 22. April 2010 – 6 AZR 962/08 – Rn. 17 m. w. N., BAGE 134, 184).

aa) Bereits der Wortlaut des § 21 Satz 1 TV-L spricht gegen das vom Landesarbeitsgericht gefundene Auslegungsergebnis. Die Tarifvorschrift knüpft an den Begriff der ›Entgeltfortzahlung‹ an und bestimmt, dass das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile ›weitergezahlt‹ werden. Eine Fort- bzw. Weiterzahlung im Tarifsinne bezieht sich auf das Entgelt, auf das der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des aktuellen Beschäftigungsumfangs Anspruch hat. Berechnet man das Urlaubsentgelt auf der Grundlage einer im Vergleich zum aktuellen Beschäftigungsumfang höheren Beschäftigungsquote, wird das Entgelt nicht ›weitergezahlt‹, sondern für den Urlaubszeitraum erhöht.

bb) Die im Wortlaut angelegte Auslegung wird durch den systematischen Zusammenhang, in den die Tarifnormen § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L eingebunden sind, bestätigt. Durch den Verweis in § 26 Abs. 1 Satz 1 TV-L auf die tariflichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung (§ 21 TV-L) etabliert der TV-L ein einheitliches Regime für Entgeltansprüche, die dem Arbeitnehmer ungeachtet von Zeiten zustehen, in denen er seine Arbeitsleistung aufgrund von Urlaub oder Krankheit nicht zu erbringen in der Lage ist. Dieser Gleichlauf wäre gestört, wenn man mit dem Landesarbeitsgericht annehmen wollte, in die Berechnung des Urlaubsentgelts könnten andere Parameter als die aktuelle Beschäftigungsquote, die auch für die Höhe der Entgeltfortzahlung im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit maßgeblich ist, eingestellt werden.

cc) In dieselbe Richtung deuten Sinn und Zweck von § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L. Die Tarifnormen bezwecken eine Verstetigung des Entgelts in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer urlaubsbedingt an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Der Arbeitnehmer soll darauf vertrauen können, dass diese Zeiten seiner Abwesenheit vom Arbeitsplatz nicht in Einkommenseinbußen resultieren. Diesem Regelungszweck entsprechend berechnet der TV-L die Entgeltansprüche eines im Urlaub befindlichen Arbeitnehmers nach dem Entgeltausfallprinzip. Dem im TV-L angelegten Verstetigungsgedanken wird bereits durch die Fortzahlung des aktuellen Entgelts Rechnung getragen. Ein Rückgriff auf Entgeltansprüche aus vergangenen Zeiträumen ist hierzu weder erforderlich noch angezeigt.

c) Die Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L knüpfen nicht unmittelbar an die Dauer der Arbeitszeit an. Anknüpfungspunkt ist vielmehr das Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustände, wenn er seine Arbeitsleistung erbracht hätte. Vor diesem Hintergrund hat der Senat bisher angenommen, Tarifvorschriften, die das Urlaubsentgelt unter Rückgriff auf das Entgeltausfallprinzip berechnen, seien rechtlich nicht zu beanstanden, wenn sie – wie § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L – sicherstellen, dass der Arbeitnehmer mindestens das Urlaubsentgelt erhält, das er bei Weiterarbeit ohne Freistellung gewöhnlich erwarten könnte (vgl. BAG 21. September 2010 – 9 AZR 510/09 – Rn. 23 m. w. N., BAGE 135, 301). An dieser Rechtsprechung kann aufgrund der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 22. April 2010 (– C-486/08 – [Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser

Tirols]) für ›Alturlaub‹, den ein Arbeitnehmer nach der Verringerung seiner wöchentlichen Regelarbeitszeit antritt, nicht festgehalten werden.

aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs müssen die Gerichte bei der Anwendung des nationalen Rechts dieses so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie auslegen, um das in der Richtlinie festgelegte Ziel zu erreichen und damit Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen (vgl. EuGH 24. Januar 2012 – C-282/10 – [Dominguez] Rn. 24 m. w. N.). Mit der Regelung in § 4 Abs. 1 TzBfG hat der deutsche Gesetzgeber § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 geänderten Fassung in nationales Recht umgesetzt.

bb) Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit sei dahin auszulegen, dass er einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes eines Arbeitnehmers das Ausmaß des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs in der Weise angepasst wird, dass der von einem Arbeitnehmer, der von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung übergeht, in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Ausübung dem Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht möglich war, reduziert wird oder der Arbeitnehmer diesen Urlaub nur mehr mit einem geringeren Urlaubsentgelt verbrauchen kann (EuGH 22. April 2010 – C-486/08 – [Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols] Rn. 35). Diesen Rechtssatz hat der Gerichtshof in Bezug auf eine nationale Bestimmung aufgestellt, nach der bei einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes der Umfang des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs an das neue Beschäftigungsausmaß aliquot anzupassen war.

cc) Im Streitfall führte die von dem beklagten Land vorgenommene Bemessung des Urlaubsentgelts unter Zugrundelegung einer Teilzeitquote von 20/40 zu einer Verringerung des Entgeltanspruchs der Klägerin. Einer solchen steht nach den oben genannten Grundsätzen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten entgegen. Das Urlaubsentgelt der Klägerin ist deshalb unter Zugrundelegung einer Teilzeitquote von 35/40 zu berechnen.

d) Einer Vorlage an den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 Abs. 1 und Abs. 3 AEUV zur Klärung der Frage, ob die Gewährung von Vertrauensschutz mit der unionsrechtlichen Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung nationalen Rechts und die damit einhergehende Beschränkung der Wirkung der ›Tirol-Entscheidung‹ geboten ist, bedarf es nicht (vgl. zur Vorlagepflicht bei Gewährung von Vertrauensschutz im Anwendungsbereich von Unionsrecht BVerfG 10. Dezember 2014 – 2 BvR 1549/07 –). Das beklagte Land kann sich nicht auf ein geschütztes Vertrauen in die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berufen (vgl. zu den Voraussetzungen und Grenzen BAG 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F) – Rn. 24, BAGE 150, 345). Zur Vereinbarkeit der Regelungen in § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L lag schon keine gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor. Im Übrigen vereinbarten die Parteien die Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin nach der Bekanntgabe der Entscheidung des Gerichtshofs vom 22. April 2010 (– C-486/08 – [Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols]).

e) Das beklagte Land gewährte der Klägerin in den Jahren 2015 und 2016 an insgesamt 47 Arbeitstagen Urlaub, auf den die Klägerin – was zwischen den Parteien unstrittig ist – in der Zeit vor der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit im Jahr 2015 Anspruch erwarb. Abgesehen von der zugrunde zu legenden Teilzeitquote ist die Berechnung des Urlaubsentgelts zwischen den Parteien unstrittig.

Soweit die Revision geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, dass die Tarifvertragsparteien die Erhöhung des Tarifentgelts nicht mit Wirkung zum 1. Januar, sondern erst mit Wirkung zum 1. März 2015 vereinbart hätten, übersieht das beklagte Land, dass nach § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L auf das während des Urlaubszeitraums maßgebliche Entgelt, also das Entgelt unter Einschluss etwaiger Tarifierhöhungen, abstellen ist. Insoweit ist die Tarifregelung wirksam.

II. Das beklagte Land hat auf den der Klägerin zustehenden Bruttobetrag i. H. v. 2.138,17 Euro nach den gesetzlichen Vorschriften über den Schuldnerverzug Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus einem Teilbetrag i. H. v. 1.907,07 Euro brutto seit dem 18. Januar 2016 und aus einem weiteren Teilbetrag i. H. v. 234,10 Euro brutto seit dem 26. November 2016 zu entrichten.

III. Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Praxishinweis:

Urlaub wird dadurch gewährt, dass ein/e Arbeitnehmer/in von der an sich bestehenden Arbeitspflicht freigestellt wird und für diese Zeit die ansonsten durch Arbeit verdiente Vergütung bekommt. Diese Vergütungspflicht und die Berechnungsmodalitäten legt § 11 BUrlG fest und wird in Tarifvertragsvorschriften und Arbeitsvertragsrichtlinien teilweise näher bestimmt. So legen der TV-L, der TV-DN und die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland fest, dass das Urlaubsentgelt nach dem Entgelt der letzten 13 Wochen bzw. drei Monate bemessen wird. Die so bestimmte Berechnung des Urlaubsentgelts bereitet dann keine Probleme, wenn ein Arbeitnehmer während des ganzen Jahres im gleichen Umfang mit der gleichen Vergütung beschäftigt wird. Wie wird der Urlaubslohn jedoch berechnet, wenn der Beschäftigungsumfang im Urlaubsjahr angehoben oder abgesenkt wird?

Beispiel: Arbeitnehmer A arbeitet im ersten Halbjahr 20 Std. pro Woche und im zweiten Halbjahr 40 Std. Er nimmt im August seinen Jahresurlaub. Da der Urlaub nicht zu einer Lohnminderung führen darf, wird der Lohn auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung abgerechnet. Hätte der Arbeitnehmer seinen Urlaub in der Zeit vom 15.6. bis zum 15.7. genommen, dann hätte er in der ersten Urlaubshälfte Lohn für 20 Std., in der zweiten für 40 Std. bekommen.

Arbeitnehmerin B arbeitet bis zum 30.6. in Vollzeit und reduziert ab 1.7. ihre Arbeitszeit auf 20 Std. Jetzt wird es kompliziert: Nimmt die Arbeitnehmerin ihren gesamten Jahresurlaub in der ersten Jahreshälfte, so erhält sie aufgrund des Lohnausfallprinzips Urlaubslohn für jeweils 40 Std. pro Woche. Nimmt sie ihren gesamten Jahresurlaub in der zweiten Jahreshälfte, so ist die Hälfte des Urlaubs mit je 40 Std. zu vergüten, weil sie die Hälfte des Urlaubs in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung verdient hat. Für die zweite Hälfte des Urlaubs gilt wieder das Lohnausfallprinzip, so dass die Arbeitnehmerin nur Urlaubslohn für 20 Std. bekommt.

Im vorliegenden Fall hat das Bundesarbeitsgericht genau für eine solche Konstellation (unter Geltung des TV-L) festgestellt, dass eine – für den/die Arbeitnehmer/in die nachteilige – Entgeltberechnung nur nach dem Lohnausfallprinzip gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitkräften verstößt und der in Vollzeit erarbeitete Urlaub auch mit dem Vollzeitentgelt vergütet werden muss. Und es weist darauf hin, dass Tarifvertragsvorschriften, die in solchen Fällen zu einer Benachteiligung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen, insoweit nichtig sind. Damit hat das Bundesarbeitsgericht unter Einbeziehung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs klargestellt, dass es nicht an seiner bisherigen Rechtsprechung zur Berechnung des Urlaubsentgelts festhält.

Pflicht zur Vorlage von Bruttoentgeltlisten auch für Chefärzte einer Klinik

LEITSAATZE

1. Nur mit Hilfe von Einsicht in Bruttoentgeltlisten auch für sämtliche Chefärzte kann die Mitarbeitervertretung überprüfen, ob in der Dienststelle willkürlich Zulagen und/oder Sonderleistungen geleistet werden, ob bei Zahlung dieser Sonderleistungen und Zulagen Ungleichbehandlungen vorliegen oder ob individuell geleistete Zulagen gerechtfertigt sind.
2. Eine bloße Mitwirkung der Chefärzte etwa an Einstellungen und Kündigungen von Mitarbeitenden der jeweiligen Abteilung genügt nicht, um Chefärzte zum Personenkreis des § 4 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD zu rechnen.
3. Auch die formale Stellung eines Chefarztes allein genügt nicht zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 MVG-EKD. Dies folgt bereits aus § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG. Die Erwähnung der Chefärzte in § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG bzw. in § 1 Abs. 2 TV-Ärzte-KF wäre überflüssig, wenn sie ohne weiteres dem Begriff des leitenden Angestellten i. S. d. § 4 Abs. 2 MVG-EKD unterfallen würden.

(NICHTAMTLICHE LEITSAATZE)

SCHLICHTUNGSSTELLE NACH DEM MITARBEITERVERTRETUNGSGESETZ DER EV. KIRCHE VON WESTFALEN, BESCHLUSS VOM 21. JUNI 2018, 2 M 96/17

Sachverhalt:

Die Beteiligten haben im vorliegenden Verfahren um die Vorlage einer Bruttoentgeltliste für Chefärzte gestritten. Die Arbeitgeberin betreibt in S und Umgebung mehrere Kliniken, in denen insgesamt ca. 400 Mitarbeiter beschäftigt sind. Die antragstellende Mitarbeitervertretung besteht aus 13 Personen.

Die Arbeitgeberin beteiligt die Mitarbeitervertretung regelmäßig bei der Eingruppierung, Höhergruppierung und auch Rückgruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In dem vorangegangenen Jahren hatte die Mitarbeitervertretung regelmäßig Hinweise aus Kreisen der Mitarbeiterschaft erhalten, wonach es durchgängig in allen Berufsgruppen zur Zahlung von Zuschlägen und Zulagen als Einmalzahlung oder als Dauerzahlung gekommen sein soll, über deren Höhe und Voraussetzungen die Mitarbeitervertretung von der Dienststelle keine Informationen erhalten hatte.

Die Arbeitgeberin beschäftigt in den verschiedenen Kliniken insgesamt ca. 15 Chefärzte.

Diese wurden in der Vergangenheit bei den Wahlen zur Mitarbeitervertretung als wahlberechtigt

und wählbar eingeordnet. Die Mitarbeitervertretung wurde auch bei der Einstellung und Entlassung von Chefärzten nach den Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes beteiligt.

Mit Schreiben vom 22.09.2015 hatte die Mitarbeitervertretung bei der Arbeitgeberin Einsicht in Bruttoentgeltlisten aller bei ihr beschäftigten Mitarbeitenden mit Ausnahme der Personen nach den §§ 4, 44 MVG-EKD für die Jahre 2014 und 2015 beantragt. Dem kam die Arbeitgeberin im Laufe der folgenden Zeit nicht nach. Die Mitarbeitervertretung leitete daraufhin am 10.11.2015 ein entsprechendes Beschlussverfahren bei der erkennenden Schlichtungsstelle ein, wo ihrem Antrag in vollem Umfang stattgegeben wurde.

Eine zum Kirchengenerichtshof eingelegte Beschwerde nahm die Arbeitgeberin später zurück, nachdem die Entscheidung des Kirchengenerichtshofs vom 05.12.2016 – 11-0124/28-2016 – bekannt geworden war.

In der Folgezeit legte die Dienststelle der Mitarbeitervertretung eine Bruttoentgeltliste vor, in der die Bruttoentgelte der Chefärzte und der Pflegedienstleitungen nicht enthalten waren. Mit Schreiben vom 15.09.2017 rügte die Mitarbeitervertretung die Unvollständigkeit der vorgelegten Liste. Auch auf weitere Erinnerungen durch die Mitarbeitervertretung wurde die von dieser erbetene Bruttoentgeltliste nicht um die Chefärzte ergänzt. Mit Schreiben vom 27.11.2017 teilte die Mitarbeitervertretung daraufhin mit, dass die Einigungsbemühungen gescheitert seien und sie die Schlichtungsstelle erneut anrufen werde.

Die Mitarbeitervertretung leitete daraufhin das vorliegende Verfahren bei der erkennenden Schlichtungsstelle ein.

Aus den Gründen:

Der zulässige Feststellungsantrag ist in vollem Umfang begründet.

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig.

1.) Die Beteiligten streiten in einer Angelegenheit aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz nach § 60 Abs. 1 MVG-EKD, nämlich um einen Auskunftsanspruch der Mitarbeitervertretung nach § 34 MVG-EKD.

2.) Dem Antrag fehlt es nicht an der notwendigen Bestimmtheit nach § 253 Abs. 2 Satz ZPO. Der Antrag der Mitarbeitervertretung lässt konkret erkennen, was sie von der Dienststelle verlangt, nämlich Vorlage einer Bruttoentgeltliste, aus der die Bruttoentgeltzahlungen für die Chefärzte hervorgehen.

3.) Für den Antrag der Mitarbeitervertretung besteht auch das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Die Mitarbeitervertretung kann die Frage, ob die Dienststelle verpflichtet ist, ihr eine Bruttoentgeltliste auch für die Chefärzte vorzulegen, durch einen Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung stellen. Insbesondere das Bestehen eines Mitbestimmungs- bzw. Auskunftsrechts oder eines entsprechenden Verstoßes ist ein Rechtsverhältnis i. S. d. § 256 Abs. 1 ZPO, das einer gerichtlichen Feststellung zugänglich ist (BAG 10.02.2009 – 1 ABR 94/07 – NZA 2009, 562; BAG 07.02.2012 – 1 ABR 58/10 – NZA 2012, 878; KGH. EKD 15.04.2013 – 1-0124/U29-12 –).

Dem gestellten Feststellungsantrag fehlt es auch nicht an einem alsbaldigen Feststellungsinteresse. Dieses Feststellungsinteresse der Mitarbeitervertretung ergibt sich bereits daraus, dass nach der rechtskräftigen Entscheidung der Schlichtungsstelle vom 16.06.2016 – 2 M 74/15 – die Vorlage einer Bruttoentgeltliste gerade für die Chefärzte zwischen den Beteiligten streitig geworden ist. Im Verfahren 2 M 74/15, das sich auf die monatlichen Bruttoentgeltzahlungen aller bei der Dienststelle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ausnahme der Personen nach den §§ 4, 44 MVG-EKD bezog, war nämlich ein Streit darüber, ob hierunter auch die Chefärzte zu verstehen sind, noch nicht ersichtlich.

4.) Der Zulässigkeit des vorliegenden Verfahrens steht auch nicht entgegen, dass die erkennende Schlichtungsstelle bereits im Verfahren 2 M 74/15 über die Vorlage einer Bruttoentgeltliste rechtskräftig entschieden hat. Der Streit der Beteiligten darüber, ob auch ein Anspruch auf Vorlage einer Bruttoentgeltliste für die Chefärzte besteht, ist erst nach rechtskräftiger Entscheidung in dem vorangegangenen Schlichtungsverfahren entstanden. Das vorangegangene Verfahren 2 M 74/15 verhielt sich über diesen Streit mit keinem Wort. Insoweit enthält das vorliegende Verfahren einen neuen Streitgegenstand.

5.) Schließlich kann das Begehren der Mitarbeitervertretung entgegen der Rechtsauffassung der Dienststelle auch nicht als rechtsmissbräuchlich, willkürlich oder treuwidrig bezeichnet werden. Auch wenn die Dienststelle mit der Antragserröderung die Auffassung vertritt, dass der vorliegende Antrag rechtsmissbräuchlich sei, sind hierfür keine Anhaltspunkte ersichtlich. Die Beteiligten streiten schlichtweg über den Umfang eines Auskunftsanspruchs i. S. d. § 34 MVG-EKD. Die Behauptung der Dienststelle, die Mitarbeitervertretung verfolge

vorliegend ausschließlich das Ziel, die Dienststelle zu schikanieren, ist durch keinerlei Tatsachenvortrag belegt und völlig aus der Luft gegriffen.

II. Der Feststellungsantrag ist auch in vollem Umfang begründet.

Die Dienststelle ist verpflichtet, der Mitarbeitervertretung eine Liste vorzulegen, aus der auch die Bruttoentgeltzahlungen für die Chefärzte hervorgehen. Dieser Anspruch folgt aus § 34 Abs. 1 und Abs. 3 Satz 3 MVG-EKD. Die Mitarbeitervertretung benötigt die erbetenen Informationen zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben.

1.) Zwischen den Beteiligten ist inzwischen unströitig, dass Mitarbeitervertretungen dem Grundsatz nach einen Anspruch auf Aushändigung einer Liste mit allen in der Dienststelle gezahlten Bruttovergütungen haben. Dies hat der Kircheng Gerichtshof der Ev. Kirche in Deutschland durch Beschluss vom 05.12.2016 – 11-0124/28-2016 – zutreffend entschieden. Auch die erkennende Schlichtungskammer hatte zuvor bereits durch Beschluss vom 16.06.2016 – 2 M 74/15 – einem entsprechenden Antrag der Mitarbeitervertretung stattgegeben. Auf die Gründe der Entscheidung des Kircheng Gerichtshofs vom 05.12.2016 sowie der erkennenden Schlichtungskammer vom 16.06.2016 kann zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug genommen werden. Dem entsprechend gewährt die Dienststelle der Mitarbeitervertretung inzwischen auch ein entsprechendes Einsichtsrecht in Bruttoentgeltlisten für die bei ihr beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ausnahme der Personen nach den § 4, 44 MVG-EKD.

Ein derartiges Auskunftsrecht nach § 34 MVG-EKD steht der Mitarbeitervertretung auch in Bezug auf die bei der Dienststelle beschäftigten Chefärzte zu. Zur Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung ist die Einsicht in Bruttoentgeltlisten, die auch die vollständige Vergütung der Chefärzte enthalten, nach Maßgabe des Tenors erforderlich.

Der nach § 34 Abs. 1 MVG-EKD erforderliche Aufgabenbezug liegt vor. Es kann nämlich eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben der Mitarbeitervertretung nicht verneint werden. Das Vorbringen der Mitarbeitervertretung enthält genügend konkrete Hinweise, wonach ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung in Betracht kommt. Zwischen den Beteiligten ist unströitig, dass die Chefärzte Zulagen und Sonderzahlungen erhalten, ohne die Mitarbeitervertretung hieran zuvor beteiligt zu haben. Dieses Vorbringen ist ausreichend, um eine Wahrscheinlichkeit des Aufgabenbezugs zu bejahen. Nur mit

Hilfe der begehrten Einsicht in Bruttoentgeltlisten auch für sämtliche Chefärzte kann die Mitarbeitervertretung überprüfen, ob in der Dienststelle willkürlich Zulagen und/oder Sonderleistungen in welcher Höhe auch immer geleistet werden, ob bei Zahlung dieser Sonderleistungen und Zulagen Ungleichbehandlungen vorliegen oder ob individuell geleistete Zulagen gerechtfertigt sind. Die Mitarbeitervertretung muss insoweit überprüfen können, ob dies weiterhin geschieht und ein eigenes mitgestaltendes Tätigwerden angezeigt ist. Bei der Gewährung von solchen Zulagen ist die Dienststelle nämlich auch hinsichtlich der Chefärzte an den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz gebunden. Die Überwachungsaufgabe der Mitarbeitervertretung erstreckt sich auch auf dessen Einhaltung.

Die von der Mitarbeitervertretung begehrte Einsicht in die Bruttoentgeltlisten ist auch für die Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben erforderlich. Die Dienststelle kann sich auch nicht darauf berufen, Vergütungen der Chefärzte würden stets einzelfallbezogen ausgehandelt, sie seien untereinander nicht vergleichbar. Ob dies tatsächlich der Fall ist, lässt sich für die Mitarbeitervertretung erst nach der Einsichtnahme in die begehrte Bruttoentgeltliste für sämtliche Chefärzte erkennen. Ob nach Einsichtnahme in die Bruttoentgeltlisten sich entsprechende Mitbestimmungsrechte oder Initiativrechte der Mitarbeitervertretung ergeben, kann die Mitarbeitervertretung erst überprüfen, nachdem ihr Einsicht gewährt worden ist.

2.) Das Einsichtsrecht der Mitarbeitervertretung ist auch nicht durch die §§ 4, 44 MVG;EKD ausgeschlossen. Die Chefärzte gehören unstreitig nicht zu dem Personenkreis nach den § 4, 44 MVG-EKD.

a) Unstreitig ist zwischen den Beteiligten, dass die Chefärzte nicht zu den Dienststellenleitungen i. S. d. § 4 Abs. 1 MVG-EKD gehören. Hiernach sind Dienststellenleitungen die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen. Zur Dienststellenleitung i. S. d. § 4 Abs. 1 MVG-EKD gehört im vorliegenden Fall die Geschäftsführung der Dienststelle. Die Chefärzte gehören der Geschäftsführung nicht an.

b) Nach dem Vorbringen der Beteiligten kann auch nicht angenommen werden, dass die Chefärzte zu dem Personenkreis des § 4 Abs. 2 MVG-EKD gehören. Hiernach gehören zur Dienststellenleitung auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in

Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen.

Zu diesem Personenkreis gehören die Chefärzte in den Kliniken der Dienststelle nicht. Sie sind nicht zu selbstständigen Entscheidungen in mitberatungs- oder mitbestimmungsbedürftigen Angelegenheiten berechtigt. Von besonderer Bedeutung ist dabei das Erfordernis der Selbstständigkeit. Eine reine Mitwirkung an einer Entscheidung oder nur die Vorbereitung oder der Vollzug einer Personalmaßnahme begründet keine Dienststellenleitungsfunktion. Ein bloßes Mitreden allein genügt nicht. Die Entscheidungen müssen ständig anfallen; eine Entscheidungskompetenz im Einzelfall oder nur in seltenen Fällen rechtfertigt keine rechtliche Zuordnung von Personen zur Dienststellenleitung (Frey/Rehren, MVG-EKD, § 4 Rn. 3).

Aus dem Vorbringen der Dienststelle geht nicht hervor, dass die Chefärzte zur selbstständigen Entscheidung in mitberatungs- oder mitbestimmungsbedürftigen Angelegenheiten berechtigt sind. Allein die Genehmigung von Urlaubsanträgen oder die Entscheidung über arbeitsrechtliche Sanktionen bis zur hin zur Kündigung ist insoweit unzureichend. Aus dem Vorbringen der Dienststelle geht nicht hervor, dass die Chefärzte derartige Entscheidungen selbstständig treffen. Eine bloße Mitwirkung der Chefärzte etwa an Einstellungen und Kündigungen von Mitarbeitenden der jeweiligen Abteilung genügt insoweit nicht, um Chefärzte zum Personenkreis des § 4 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD zu rechnen. Die Chefärzte gehören auch nicht zu den Ansprechpartnern der Mitarbeitervertretung in sonstigen mitberatungs- oder mitbestimmungsbedürftigen Angelegenheiten. Unstreitig ist hingegen vielmehr, dass selbst bei der Einstellung und Entlassung von Chefärzten die Mitarbeitervertretung nach § 42 MVG-EKD beteiligt worden ist. Unstreitig ist darüber hinaus, dass die Chefärzte in der Vergangenheit stets auch bei den Wahlen zur Mitarbeitervertretung als wahlberechtigt und wählbar eingeordnet worden sind. Auch hieraus lässt sich entnehmen, dass die Chefärzte jedenfalls in der Vergangenheit nach übereinstimmender Auffassung sowohl der Mitarbeitervertretung wie auch der Dienststelle nicht zu dem Personenkreis des § 4 Abs. 2 MVG-EKD gehört haben. Dieser Einschätzung entspricht es, dass die Chefärzte bislang jedenfalls auch nicht nach § 4 Abs. 2 Satz 3 MVG-EKD der Mitarbeitervertretung als die Personen benannt worden sind, die zur Dienststellenleitung gehören.

Die Dienststelle kann sich in diesem Zusammenhang auch nicht auf § 18 Abs. 1 Satz 1 ArbZG oder auf § 1 Abs. 2 TV-Ärzte-KF berufen. Allein die formale Stellung eines Chefarztes genügt nämlich nicht zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 MVG-EKD. Dies folgt bereits aus § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG. Die Erwähnung der Chefarzte in § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG bzw. in § 1 Abs. 2 TV-Ärzte-KF wäre überflüssig, wenn sie ohne weiteres dem Begriff des leitenden Angestellten i. S. d. § 4 Abs. 2 MVG-EKD unterfallen würden.

Die Einschätzung der Schlichtungskammer entspricht im Übrigen auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu der vergleichbaren Vorschrift des § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG. Auch hiernach sind Chefarzte als Leiter von Abteilungen eines Krankenhauses oder einer Klinik regelmäßig nicht leitende Angestellte i. S. d. § 5 Abs. 3 Satz 2 BetrVG (BAG 10.10.2007 – 7 ABR 61/06 – NZA 2008, 664; BAG 05.05.2010 – 7 ABR 97/08 – NZA 2010, 955; vgl. auch BAG 22.10.2015 – 2 AZR 124/14 – NZA 2016, 225; Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG-EKD, 4. Aufl. § 4 Rn. 5).

Die erkennende Schlichtungskammer hat schließlich davon Abstand genommen, die Dienststelle auf die Erforderlichkeit weiteren Sachvortrags hinzuweisen. Die Mitarbeitervertretung hat nämlich bereits mit Schriftsatz vom 11.05.2018 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Vorbringen der Dienststelle zu der Eigenschaft der Chefarzte als leitende Mitarbeiter i. S. d. § 4 Abs. 2 MVG-EKD nicht hinreichend substantiiert sei. Eines weiteren Hinweises durch die erkennende Schlichtungskammer bedurfte es danach nicht (BAG 22.10.2015 – 2 AZR 124/14 – NZA 2016, 225 Rn. 16 m. w. N.). Auch im Anhörungstermin vom 14.06.2018 haben sich keine weiteren Hinweise ergeben, wonach die Chefarzte zu den leitenden Mitarbeitern im Sinne des § 4 Abs. 2 MVG-EKD gehören könnten.

3.) Schließlich stehen dem Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Einblick in die Bruttoentgeltlisten für die Chefarzte auch keine Geheimhaltungsinteressen der Dienststelle oder datenschutzrechtliche Belange entgegen. Hierzu hat die erkennende Schlichtungskammer bereits im Beschluss vom 16.06.2016 – 2 M 74/15 – genügende Ausführungen gemacht. Darauf kann Bezug genommen werden. Diese Ausführungen gelten auch im Verhältnis zu Chefarzten.

Die Arbeitgeberin hat gegen diesen Beschluss Beschwerde beim Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland einlegt.

Praxishinweis:

Die lange umstrittene Frage, ob die Mitarbeitervertretung die Aushändigung der Bruttolohnlisten verlangen kann, hat der Kirchengerichtshof der EKD bereits 2016 entschieden (Beschluss vom 05.12.2016, Az. II-0124/28-2016). Zur Durchführung ihrer gesetzlichen Aufgaben benötigt die Mitarbeitervertretung zweimal im Jahr diese Listen. Insofern hält sich das Gericht in dieser Entscheidung an die Rechtsprechung des KGH.EKD.

Die Mitarbeitervertretung hat die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vertreten, soweit diese nicht gemäß § 4 MVG-EKD der Dienststellenleitung zuzurechnen sind. Zur Dienststellenleitung gehören die Organe (Vorstand, Geschäftsführer), die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und schließlich diejenigen, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen.

Im vorliegenden Fall waren sich Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung einig, dass die in dieser Einrichtung beschäftigten Chefarzte nicht zur Dienststellenleitung zählen. Das Gericht hat sich dieser Beurteilung angeschlossen und deutlich gemacht, dass es für die Zuordnung zur Dienststellenleitung nicht auf die formale Bezeichnung zum Beispiel als Chefarzt ankommt. Vielmehr ist in jedem einzelnen Fall zu prüfen, welche Aufgaben und Kompetenzen dem Arbeitnehmer übertragen wurden. Den meisten Chefarzten sind so weitreichende Kompetenzen übertragen worden, dass sie zur Dienststellenleitung zählen. In dem von dem beteiligten Arbeitgeber betriebenen Krankenhaus werden den Chefarzten hingegen nur geringe Kompetenzen eingeräumt. Wir lernen aus dieser Entscheidung, dass eine generelle Aussage darüber, ob Chefarzte zur Dienststellenleitung zählen, nicht getroffen werden kann. Wie so oft: Es kommt auf die Umstände des Einzelfalls an.

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



Seminare

September–Oktober 2018

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
03.–05.09.	e MVG V – Strategie der MAV-Tätigkeit	Bad Segeberg/dia e.V.
03.–07.09.	e MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Springe/dia e.V.
06.–07.09.	k MAV/BR/PR und die Rolle im Arbeitsschutzausschuss	Herzogenrath/Nell-Breuning-Haus
10.–14.09.	e MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten	Springe/dia e.V.
17.–19.09.	e Betriebliches Gesundheitsmanagement in psychiatrischen Kliniken und allgemeinen Krankenhäusern	Donaustauf/ Diakonisches Werk Bayern
17.–19.09.	e MVG II Mitbestimmung	Undeloh/dia e.V.
17.–19.09.	e MVG I + II, 1. Block, MVG I	Undeloh/dia e.V.
17.–21.09.	e Refinanzierung der Altenpflege	Walsrode/dia e.V.
17.–21.09.	e krank – kaputt – raus?	Walsrode/dia e.V.
19.09.	e Beteiligung der MV bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	München/Diakonisches Werk Bayern
24.09.	e Da gehe ich gerne hin – attraktive Mitarbeiterversammlungen	München/Diakonisches Werk Bayern
25.09.	e Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei personellen Angelegenheiten	München/Diakonisches Werk Bayern
26.09.	e Das Kirchengerichtsverfahren	München/Diakonisches Werk Bayern
26.–28.09.	e Die AVR des Diakonischen Werkes Bayern – Vertiefung und Aktualisierung	Beilngries-Paulushofen/ Diakonisches Werk Bayern
27.09.	e Die Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeitervertretung	München/Diakonisches Werk Bayern
04.–05.10.	Home-Treatment als Teil der psychiatrischen Versorgungsstruktur	Berlin-Wannsee/ver.di
08.–10.10.	Allgemeine Aufgaben von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen	Gladenbach/ver.di
15.–17.–10.	e Mobbing und Konflikte im Gesundheits- und Sozialwesen – Theorie und Praxis	Bad Barneck/Diakonisches Werk Bayern
15.–19.10.	e MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Kochsberg/dia e.V.
16.–18.10.	e Arbeitszeitregelungen in den AVR des Diakonischen Werkes Bayern	Beilngries/Diakonisches Werk Bayern
22.–24.10.	e Einführung in die Dienstvertragsordnung der Evang.-Luth. Kirche in Bayern	Brannenburg/Diakonisches Werk Bayern
22.–24.10.	Arbeitszeiten im Rettungsdienst	Saalfeld/ver.di
22.–26.10.	e Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern	Brannenburg/Diakonisches Werk Bayern
22.–26.10.	e Einführung in das MVG – Einstieg leicht gemacht	Brannenburg/Diakonisches Werk Bayern
22.–26.10.	e MVG Kompakt	Bad Segenberg/dia e.V.
24.–26.10.	e Dienstplangestaltung im Rettungsdienst	Marktbreit/Diakonisches Werk Bayern
29.–31.10.	e Grundlagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz	Ohlstadt/Diakonisches Werk Bayern
29.–31.10.	PsychVVG und Personalbemessung in der Psychiatrie	Berlin-Wannsee/ver.di
29.–31.10.	Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 3)	Mosbach/ver.di

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



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 2018, 872 Seiten, Hardcover, KellnerVerlag, inklusive Änderungen der 11. Synode 2013, 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 2018

Alle wichtigen Gesetze und Verordnungen, mit Einleitungen und Checklisten.

43. Auflage 2018, 1900 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 29,90 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 Mindestlohn-gesetz, Veränderungen im Tarifrecht, Pflegezeit und Elternzeit plus.

12. Auflage 2017, 608 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 24,90 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. 339 > GEISEN

Lexikon de MAV für Katholische Kirche und Caritas von A bis Z

2. Auflage 2018, 1088 Seiten, Bund-Verlag, 59,90 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 500 Entscheidungen
Laufende Aktualisierungen im Online-Portal
Abopreis monatlich: 5,95 Euro



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, KETTELER-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,



Was können wir tun?

Zeit für bessere Arbeitsbedingungen
in Diakonie und Caritas

A+K-Sonderausgabe zur
15. Kasseler Fachtagung 2016
56 Seiten, DIN A4,
gebunden, 10 Euro
Nur direkt erhältlich beim
KellnerVerlag:
sachbuchverlag@kellnerverlag.de

A+K-Sonderheft zur 15. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht (17./18. November 2016)

In den meisten Hilfefeldern geben Diakonie und Caritas immer noch den Ton an. Der Umstand, dass sich beide fast überall Tarifverträgen widersetzen, verhindert den Abschluss von trägerübergreifenden Flächentarifverträgen.

Der kirchliche Anspruch, Arbeitsrecht nach eigenen Spielregeln zu setzen, ist damit nicht nur eine ›innere Angelegenheit‹ der Kirche, sondern beeinträchtigt die Interessen aller in sozialen Berufen tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese ›Außenwirkung‹ will die Diakonie noch dadurch verstärken, dass sie ihr Modell der Arbeitsrechtssetzung als Modell für den gesamten Bereich der Daseinsvorsorge empfiehlt. Viele verstehen dies als Angriff auf die Tarifautonomie und das Recht der Gewerkschaften, in allen Wirtschaftsbereichen Mindestarbeitsbedingungen für ihre Mitglieder zu erkämpfen.

Die Ergebnisse der 15. Kasseler Fachtagung liegen nun in broschierter Form vor. Dieser Sonderband enthält die Fachbeiträge und Ergebnisse der Arbeitsgruppen und hilft Mitarbeitervertretungen bei Handlungsfragen.

Enthalten sind

Fachbeiträge von u. a.:

- Lothar Germer >
- Wolfgang Däubler >
- Jacob Jousen >
- Bertram Zwanziger >
- Sven Feuerhahn >
- Lothar Germer >
- Mira Gathmann >
- Marion Weinreich >
- Aysun Tutkunkardes >
- Manfred Freyermuth >
- Bernhard Baumann-Czichon >
- Henner Günther >
- Nora Wölfel >
- Berno Schuckart-Witsch >
- Peter Renneberg >
- Diedrich Heyden >

