

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

4 > 2018

114

Die Einigungsstelle
kommt

126

Vertrauensperson der
Schwerbehinderten

130

Fachtagung 2018:
Protest hat sich gelohnt

ENDLICH EINIGUNGS- STELLE

S E I T E 1 1 4

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 Klausning
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausning@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

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 ver.di Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)

18.–20.02.19 in Berlin-Wannsee

Gewalt gegen Beschäftigte in psychiatrischen Einrichtungen

25.–27.02.19 Berlin-Wannsee

Gefährdungsbeurteilung – psychische Belastungen im Gesundheitswesen

06.–08.03.19 Berlin-Wannsee

Das neue Pflegeberufegesetz (PflBG)

11.–13.03.19 in Berlin-Wannsee

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

11.–15.03.19 in Naumburg (Hessen)

Aufsichtspflicht und Haftungsrecht für die betriebliche Interessenvertretung in Kindertagesstätten und in der Jugendhilfe

18.–20.03.19 in Walsrode

Schreibwerkstatt 2019 – Besser kommunizieren im Betrieb

27.–29.03.19 in Mosbach

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)

03.–05.04.19 in Berlin-Wannsee

Ausfallkonzepte und verlässliche Arbeitszeiten

06.–07.05.19 in Gladenbach

Entlastung durch Mitbestimmung (Teil I)

13.–15.05.19 in Gladenbach

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 3)

20.–22.05.19 in Berlin-Wannsee

Psychiatrie: Entgeltsystem und Personalbemessung nach PsychVVG

27.–29.05.19 in Walsrode

Das neue Pflegeberufegesetz (PflBG)

12.–14.06.19 in Gladenbach

JAV-Grundlagen Diakonie:

Einführung in die Arbeit der JAV

12.–14.06.19 in Naumburg (Hessen)

Diakonie: Arbeitsvertragsrichtlinien – Einführung und Überblick

17.–19.06.19 in Walsrode

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

www.verdi-bub.de

Liebe Leserin, lieber Leser,

in der jüngeren Vergangenheit ist das kirchliche Arbeitsrecht mächtig unter Druck geraten: So hält der Europäische Gerichtshof es für diskriminierend, wenn ein katholischer Arbeitgeber von einem katholischen Chefarzt mehr Loyalität verlangt als von einem nicht katholischen. Und das Bundesarbeitsgericht verlangt für das Erfordernis der Kircheng Zugehörigkeit eine besondere Rechtfertigung. Nur wenn die Eigenart der Tätigkeit nach dem religiösen Selbstverständnis der Kirche die Zugehörigkeit eine gerechtfertigte Anforderung ist, kann diese verlangt werden. Zu Fragen des Mitbestimmungsrechts wird es Entscheidungen von staatlichen Gerichten nicht geben, weil die Regelung betrieblicher Mitbestimmung nach § 118 II BetrVG den Kirchen überlassen bleibt.

Aber auch der Kirchengerichtshof der EKD zieht die Zügel an: die bloße Gastmitgliedschaft im Diakonischen Werk reicht nicht aus, um das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht anwenden zu dürfen. Und: Eine Einrichtung, die die Vergütung der Mitarbeiter selbst (»Erster Weg«) festsetzt, ist auch dann nicht zur Anwendung des MVG berechtigt, wenn die Landeskirche hinsichtlich der Lohnfindung keine Anforderungen stellt. Wenn das MVG nach kirchlicher Maßgabe nicht angewendet werden darf, dann ist das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden – es sind Betriebsräte zu wählen.

Deshalb ist es richtig, dass die Präses der Synode der EKD bei Einbringung des MVG-Änderungsgesetzes darauf verwiesen hat, dass die Kirche nur dort von staatlichem Recht abweichen dürfe, wo dies aus Gründen des evangelischen Glaubens erforderlich sei. Schade, dass das bei der Novellierung des MVG nur teilweise berücksichtigt wurde.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

- 114 Die Einigungsstelle kommt
- 122 Raumschiff Enterprise auf dem Weg in unbekannte Galaxien
- 126 Das neue Recht der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
nach der Novelle des MVG-EKD
- 130 Fachtagung 2018: Protest hat sich gelohnt

114
Themen

134
Aktuell

136
Leserfragen

138
Rechtsprechung

146
Seminare

Die Einigungsstelle kommt

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

Die Herbstsynode der EKD hat zahlreiche Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes beschlossen. Neben der Abschaffung der ACK-Klausel, nach der nur in die Mitarbeitervertretung wählbar ist, wer einer christlichen Kirche angehört, gehört die ab 01.01.2020 vorgesehene Einführung der verbindlichen Einigungsstelle zu den wesentlichen Änderungen des Gesetzes. Der Autor erklärt, warum die Einigungsstelle so wichtig ist und wie der Gesetzgeber die Forderung nach effektiver Mitbestimmung durch Einrichtung einer Einigungsstelle umgesetzt hat.

Mitbestimmung als Grundrechtsverwirklichung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten in persönlicher Abhängigkeit fremdbestimmte Arbeit im Dienste eines anderen (§ 611a BGB). Der Arbeitgeber bestimmt gemäß § 106 GewO im Rahmen von Verträgen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarung und Gesetzen, wann, wo und was/wie ein Arbeitnehmer arbeitet. Dem Arbeitgeber obliegt es auch, darüber zu entscheiden, mit welchen Mitteln welche betrieblichen Zwecke verfolgt werden und schließlich kann und muss er das betriebliche Miteinander regeln. Damit wird dem Arbeitgeber nicht nur das Recht eingeräumt, während der Arbeitszeit über Wohl und Wehe der Arbeitnehmer zu entscheiden. Über das Recht, die Lage der Arbeitszeit zu bestimmen, greift der Arbeitgeber in die private Lebensführung nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch deren Familien ein. Auch wenn solche Regelungen zum Funktionieren eines Betriebes unverzichtbar sind, wird ein Arbeitnehmer gleichwohl dem Regime des Arbeitgebers unterworfen.

Es ist nun Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen) im Rahmen ihres Mitbestimmungsrechtes dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitgeber sein Regelungs- und Anordnungsregime sozialverträglich ausübt. Es geht also gerade darum, die Regelungsmacht der Arbeitgeber zu begrenzen. Das Bundesverfassungsgericht hat schon in den 1960er-Jahren festgestellt, dass das Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung dazu dient, die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb zu schützen und dem Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit – soweit betrieblich möglich – Geltung zu verschaffen.

Mitbestimmung im Betrieb durch Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen ist daher nicht sozialer Firlefanz, sondern dient dazu, den Grundrechten unserer Verfassung auch im Betrieb Geltung zu verschaffen. Der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler hat daraus das ›Grundrecht auf Mitbestimmung‹ entwickelt.

Betriebliche Mitbestimmung in der Kirche

Das Mitarbeitervertretungsgesetz räumt den Mitarbeitervertretungen in vielen organisatorischen und sozialen Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht ein, so bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, bei Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, bei der Aufstellung einer Betriebsordnung usw. Der Mitbestimmungskatalog des § 40 MVG-EKD weist eine große Übereinstimmung mit dem vergleichbaren Katalog des § 87 BetrVG auf.

Wer aber daraus ableitet, dass die Mitarbeitervertretung im evangelischen Bereich vergleichbare Mitbestimmungsrechte wie der Betriebsrat hat, der irrt. Denn es kommt maßgeblich darauf an, wie dieses Mitbestimmungsrecht verfahrensrechtlich abgesichert wird. Zu fragen ist deshalb, ob die Mitarbeitervertretung auf die betriebliche Entscheidungsfindung einen mit der Dienststellenleitung vergleichbaren Einfluss hat. Denn ›Mitbestimmung‹ bedeutet, dass beide Seiten zusammen eine Entscheidung treffen.

Das Mitbestimmungsverfahren nach § 38 MVG-EKD

Das Mitarbeitervertretungsgesetz sieht in § 38 Abs. 1 vor, dass eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme nur durchgeführt werden darf, wenn die Mitarbeitervertretung dieser Maßnahme zugestimmt oder das Kirchengericht die verweigernde Zustimmung ersetzt hat. Und falls ein Arbeitgeber sich über dieses Verbot hinwegsetzt, ordnet das Gesetz sogar an, dass eine ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung durchgeführte Maßnahme unwirksam ist. Das gilt für den Ausspruch einer Kündigung genauso wie die Anordnung eines Dienstplanes. So entsteht der Eindruck, als ob die Mitarbeitervertretung tatsächlich ein starkes Recht beanspruchen könnte. Allerdings wird diese starke Position durch die Verfahrensregelungen in § 38 Abs. 3 MVG-EKD bis zur Unkenntlichkeit ›geschliffen‹.

Denn die Mitarbeitervertretung muss auf einen Zustimmungsantrag nicht nur fristgebunden reagieren.

Sie muss in der Frist von 14 Tagen (oder gegebenenfalls nach Abschluss der mündlichen Erörterung innerhalb von 14 Tagen) schriftlich darlegen, warum sie einer Maßnahme nicht zustimmt.

Kommt es zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nicht zu einer Einigung, muss ein Instrument der Konfliktlösung her. Denn die Mitarbeitervertretung soll mitbestimmen und nicht durch die Möglichkeit eines Vetos allein bestimmen. Nach § 38 Abs. 1 i. V. m. Abs. 4 entscheidet im Falle der Nichteinigung über einen Antrag des Arbeitgebers das Kirchengericht. Das Problem in der Zuständigkeit des Kirchengerichtes liegt weniger in der Auswahl dieser Instanz als vielmehr in dem Verfahren, nach dem das Kirchengericht zu entscheiden hat. Es hat zu entscheiden, ob die von der Mitarbeitervertretung verweigernde Zustimmung ersetzt wird. Das Gericht kann dem Antrag des Arbeitgebers auf Ersetzung der Zustimmung stattgeben oder diesen ablehnen. Hingegen kann das Kirchengericht nicht eine von ihm vernünftiger gehaltene Regelung festlegen. In der Praxis läuft dies vielfach darauf hinaus, dass das Kirchengericht die Zustimmung dann ersetzen wird, wenn die Maßnahme nicht gegen Rechtsvorschriften, also z. B. Gesetze oder Dienstvereinbarungen verstößt. Was soll das Kirchengericht auch anderes machen, wenn der Arbeitgeber die Zustimmung zu einem Dienstplan begehrt? Denn wenn das Kirchengericht die Zustimmung zu einem von ihm als sozial unausgewogen eingeschätzten Dienstplan nicht ersetzt, wird der Betrieb lahmgelegt. Das bedeutet aber in der Praxis, dass das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung verkümmert und sich auf die bloße Rechtskontrolle beschränkt. Mitbestimmung soll aber dazu führen, dass in Fragen, die der Mitbestimmung unterliegen, sozial ausgewogene Regelungen geschaffen werden. Und dazu genügt es nicht, darüber zu entscheiden, ob der Arbeitgeber sich mit seinem Vorhaben durchsetzen kann oder nicht. Erforderlich ist, die beiderseitigen Interessen von Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung gegeneinander abzuwägen und einen sozialen Ausgleich zu suchen. Dazu muss man aber die Kompetenz haben, auch alternative Gestaltungen festzulegen.

Das Verfahren nach § 38 MVG-EKD führt nicht zum sozialen Ausgleich, sondern sichert die Regelungshoheit des Arbeitgebers ab. Dies gilt auch deshalb, weil der Mitarbeitervertretung nicht die Möglichkeit gegeben ist, durch eigene Initiative von ihr für sinnvoll gehaltene Regelungen durchzusetzen. Zwar sieht das Mitarbeitervertretungsgesetz ein Initiativrecht genanntes Recht der Mitarbeitervertretung vor. Dieses Recht ist in der Sache jedoch darauf beschränkt, dass die Mitarbeitervertretung Vorschläge machen kann. Denn wenn der Arbeitgeber einer solchen Initiative nicht folgt, kann das Kirchengericht auf Antrag der Mitarbeitervertretung lediglich prüfen, ob die Weigerung der Dienststellenleitung rechtswidrig ist. Aber wann ist eine Weigerung schon rechtswidrig? Die Weigerung, eine Maßnahme durchzuführen, ist nur dann rechtswidrig, wenn hierzu eine Rechtspflicht besteht. So ist ein Arbeitgeber verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG durchzuführen. Aber ein Arbeitgeber ist rechtlich nicht verpflichtet, einen Schichtplan so umzuschreiben, dass die gesundheitlichen Belastungen reduziert werden und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Freizeit besser nutzen können. Das Initiativrecht wird deshalb zu Recht als »3F-Syndrom« verspottet: formlos, fristlos und fruchtlos.

Wir stellen also fest, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz aufgrund der Verfahrensvorschriften wirkliche Mitbestimmung nicht ermöglicht.

Wie kann es anders gehen?

Sowohl im Betriebsverfassungsgesetz als auch in den Personalvertretungsgesetzen von Bund und Ländern wird der Konflikt im Falle der Nichteinigung über eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme anders gelöst, nämlich durch die Einsetzung einer Einigungsstelle.

Diese betrieblichen Einigungsstellen sind keine externen Gremien wie ein Kirchengericht. Die Einigungsstellen werden vielmehr vor allem mit Betriebsangehörigen besetzt. Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat stellen jeweils eine gleiche Anzahl von Beisitzern. Diese Beisitzer verhandeln unter der Leitung eines neutralen Vorsitzenden. Auf die Person des Vorsitzenden müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat verständigen. Können sie sich auf die Person des Vorsitzenden und/oder die Anzahl der Bei-

sitzer nicht einigen, wird diese Frage durch das Gericht entschieden.

Die Einigungsstelle tagt in aller Regel im jeweiligen Betrieb. Die Einigungsstelle kann sich für ihre Beratungen und Verhandlungen so viel Zeit nehmen, wie sie für erforderlich hält. Die Einigungsstelle kann sehr schnell zusammentreten. Viel wichtiger ist aber, dass die Einigungsstelle gar nicht die Aufgabe hat, über den Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrates zu entscheiden. Sie hat vielmehr eine betriebliche Regelung aufzustellen, über die sich die Beteiligten vorher nicht einigen konnten. Wenn der Betriebsrat beispielsweise einem Dienstplan in einem Krankenhaus nicht zustimmt, dann wird die Einigungsstelle selbst einen Dienstplan erarbeiten und als verbindlich anordnen. Oft ist es in einer Einigungsstellenverhandlung so, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat unter der Moderation des Vorsitzenden einigen. Nur wenn das nicht gelingt, kommt es am Ende auf die Stimme des Vorsitzenden an.

Und auch wenn der Betriebsrat/Personalrat eine bestimmte Regelung anstrebt, kann er die Einigungsstelle anrufen. Das bedeutet aber nicht, dass er sich mit seinem Vorhaben kompromisslos durchsetzen kann. Vielmehr wird auch hier um einen sozialen Ausgleich in der Sache gerungen. Das führt in aller Regel dazu, dass sich nicht eine Seite (rücksichtslos) durchsetzt, sondern eine Lösung im Wege des wechselseitigen Nachgebens erarbeitet wird.

Die Einigungsstelle ist mithin ein geeignetes Mittel, die Vormachtstellung einer Seite aufzuheben und die Kompromissbildung zu fördern. Sie entspricht damit in besonderer Weise dem Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und dem in dem Leitbild der Dienstgemeinschaft verankerten Anspruch, Konflikte konsensual zu lösen. Wenn wir heute immer noch feststellen müssen, dass sich die meisten diakonischen Arbeitgeber vehement gegen die Einführung der Einigungsstelle wehren, dann kann das nur als Ausdruck dafür gewertet werden, dass diese Arbeitgeber kein Interesse an der Umsetzung des Leitbildes der Dienstgemeinschaft und konsensualen Lösungen haben.

›Die Mitarbeitervertretung hat es deshalb in der Hand, ob im Einzelfall die Einigungsstelle oder das Kirchengericht entscheidet.‹



Die (alte) Einigungsstelle im MVG-EKD

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD sieht seit 2013 in § 36a die Möglichkeit vor, dass Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung freiwillig eine Einigungsstelle einrichten und dazu eine entsprechende Dienstvereinbarung abschließen. Nur wenige Dienststellenleitungen waren bereit, eine solche Dienstvereinbarung abzuschließen. Die Einrichtungen, die eine solche Einigungsstelle freiwillig errichtet haben, haben diese nur sehr selten in Anspruch nehmen müssen. Denn mit Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung war für beide Seiten klar, dass sich nicht eine Seite durchsetzen kann. Damit war die Notwendigkeit zur Kompromissbildung verankert. Und das hat in den allermeisten Fällen dazu geführt, dass sich die Betriebspartner auch ohne Einigungsstelle auf sozial ausgewogene Regelungen verständigt haben.

Die neue Regelung des § 36a MVG-EKD

Während die sonstigen von der Synode beschlossenen Änderungen des MVG zum 1.1.2019 in Kraft treten (soweit sie nicht erst durch landeskirchliches Gesetz übernommen werden müssen), treten die Neuregelungen zur Einigungsstelle erst ein Jahr später, also zum 1.1.2020, in Kraft. Eine sachliche Begründung dafür ist nicht erkennbar. Es handelt sich offensichtlich um einen Kompromiss, der wohl erforderlich war, um überhaupt eine Mehrheit für diese Änderung zusammen zu bekommen.

Auch nach der neuen Fassung des § 36a MVG-EKD ist die Einigungsstelle nicht vorgegeben. Sie wird nur auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung gebildet. Während der früher erforderliche Abschluss einer Dienstvereinbarung die Zustimmung beider Seite erforderte, genügt jetzt der ›Antrag‹ einer Seite. Der Begriff ›Antrag‹ ist irreführend, weil damit suggeriert wird, dass dieser auch abgelehnt werden kann. Das aber sieht das Gesetz nicht vor: stellt eine Seite den Antrag, ist die Einigungsstelle zu bilden. Wird ein solcher Antrag von keiner Seite gestellt, dann richtet sich die Konfliktklärung wie in der Vergangenheit nach § 38. Die Mitarbeitervertretung muss auf einen Zustimmungsantrag fristgebunden reagieren, will sie

den Eintritt der Zustimmungsfiktion nach § 38 III MVG-EKD vermeiden. Und kommt es zu keiner Einigung, so entscheidet im Falle eines Antrags der Dienststellenleitung das Kirchengericht darüber, ob die von der MAV verweigerte Zustimmung ersetzt wird.

Der Antrag auf Einrichtung einer Einigungsstelle ist für jeden Mitbestimmungsfall neu zu stellen. Die Mitarbeitervertretung hat es deshalb in der Hand, ob im Einzelfall die Einigungsstelle oder das Kirchengericht entscheidet. Diese Unklarheit können die Betriebspartner dadurch umgehen, dass sie über eine Dienstvereinbarung eine ständige Einigungsstelle einrichten. In einer solchen Dienstvereinbarung ist auch festzulegen, wer den Vorsitz in der Einigungsstelle führt. Wir raten davon ab, eine einzige Person zu benennen. In der Praxis hat es sich bewährt, eine Reihe von Personen als mögliche Vorsitzende festzulegen. Die konkrete Auswahl im einzelnen Mitbestimmungsfall kann auf unterschiedliche Weise erfolgen: Der Vorsitz kann in einer festgelegten Reihenfolge (z. B. Alphabet) wechseln, es kann gelost werden, es kann der/diejenige genommen werden, der/die am schnellsten zur Verfügung steht oder mal bestimmt die eine, mal die andere Seite den Vorsitzenden aus dem Kreis der möglichen Vorsitzenden.

Verfahrensfragen

Da die Einigungsstelle nicht in jedem Fall, sondern nur dann zuständig ist, wenn wenigstens eine Seite dies will, müssen die alten Regelungen des § 38 zum Mitbestimmungsverfahren und zur Anrufung des Kirchengerichts in Kraft bleiben. Das hat zur Folge, dass die Mitarbeitervertretung in jedem Mitbestimmungsfall (z. B. bei jedem Dienstplan) in dem Fristenregime des § 38 MVG-EKD gefangen bleibt, jedenfalls bis sie die Einberufung der Einigungsstelle beantragt. Der Antrag wird also innerhalb der Frist von 14 Tagen nach § 38 Abs. 2 MVG-EKD zu stellen sein. Denn sonst gilt die Maßnahme als gebilligt. Der Antrag auf Einrichtung der Einigungsstelle hat mithin doppelte Funktion: Einerseits bestimmt die Mitarbeitervertretung damit den Weg der Konfliktklärung (Einigungsstelle statt Kirchengericht), andererseits verhindert sie damit den Eintritt der Zustimmungsfiktion nach § 38 Abs. 3 MVG-EKD. Der Antrag hat damit auch den Charakter eines Rechtsbehelfs.

›Das Recht, die Einrichtung der Einigungsstelle zu beantragen, steht daher auch der Gesamtmitarbeitervertretung zu.«



Auf einen Antrag auf Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen sozialen oder organisatorischen Angelegenheit kann die Mitarbeitervertretung nunmehr wie folgt reagieren:

- > sie kann der Maßnahme zustimmen
- > sie kann die Stellungnahmefrist des § 38 Abs. 3 MVG-EKD verstreichen lassen, so dass die Maßnahme als gebilligt gilt
- > sie kann der Maßnahme innerhalb der Frist mit schriftlicher Begründung widersprechen
- > sie kann mündliche Erörterung beantragen und
- > sie kann gem. § 36a Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD die Bildung der Einigungsstelle beantragen.

Diese Lösung ist wenig überzeugend. Es ist zu befürchten, dass sich manche Mitarbeitervertretung in dem Durcheinander von zwei letztlich unvereinbaren Wegen verhaspeln wird. Es ist schade, dass sich die Synode nicht dem Vorschlag der Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen anschließen konnte. Klarheit bringen kann die Dienstvereinbarung über die Bildung einer ständigen Einigungsstelle.

Gesamtmitarbeitervertretung und Einigungsstelle

In mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten ist die Gesamtmitarbeitervertretung zuständig, wenn eine Angelegenheit mehrere (Teil-)Dienststellen gem. § 3 Abs. 2 MVG-EKD betrifft. Das Recht, die Einrichtung der Einigungsstelle zu beantragen, steht daher auch der Gesamtmitarbeitervertretung zu.

Diese ist nach der verunglückten Regelung in § 36a MVG-EKD aber nicht nur zuständig, wenn sie selbst Adressat eines Zustimmungsantrags der Dienststellenleitung ist. Wenn es innerhalb eines Rechtsträgers zwei oder mehr Mitarbeitervertretungen und daher auch eine Gesamtmitarbeitervertretung gibt, ist die GMAV für die Bildung der Einigungsstelle zuständig und zwar auch dann, wenn nicht sie, sondern eine ›örtliche‹ Mitarbeitervertretung Adressat des Zustimmungsantrags ist. Die ›Bildung der Einigungsstelle‹ besteht aus drei Akten:

- > dem Antrag auf Bildung der Einigungsstelle gem. § 36a Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD
- > der Verständigung mit dem Arbeitgeber auf den/die Vorsitzende/n und
- > die Benennung der Beisitzer der Mitarbeitervertretung.

Da aber der erste Schritt, nämlich der Antrag auf Bildung der Einigungsstelle, der Entscheidung über den Zustimmungsantrag zuzuordnen ist, kann dieser bei Zuständigkeit der ›örtlichen‹ MAV nicht der Gesamtmitarbeitervertretung übertragen werden. Das würde der Zuständigkeitsordnung des § 6 MVG-EKD widersprechen: die Gesamtmitarbeitervertretung ist nur zuständig, wenn eine Angelegenheit mehrere (Teil-) Dienststellen betrifft. Eine parallele Zuständigkeit von GMAV und MAV ist nicht vorgesehen.

Die in § 36a MVG-EDK vorgesehene Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung bei der Bildung der Einigungsstelle muss deshalb auf die Verständigung auf den Vorsitz und die Benennung der MAV-Beisitzer beschränkt bleiben. Welchen Sinn allerdings diese Zuständigkeitsverschiebung haben soll, wird Geheimnis der an diesem gesetzgeberischen Kompromiss Beteiligten bleiben. Diese unsinnige Regelung muss weg. Immerhin hat der kirchliche Gesetzgeber noch ein knappes Jahr Zeit, bevor § 36a MVG-EKD in Kraft tritt.

Größe der Einigungsstelle

Die Zahl der Beisitzer ist unabhängig vom Gegenstand der Einigungsstelle auf je zwei begrenzt. Hier hat schlicht die Angst vor ausufernden Einigungsstellen regiert – nicht die praktische Vernunft. Es mag Fragen geben, die in so kleiner Runde gut zu bearbeiten sind. Aber schon wenn es um ein etwas komplizierteres Dienstplanproblem geht, wird eine Einigungsstelle mit nur je zwei Besitzern überfordert sein. Und wenn die Mitarbeitervertretung einen Sachverständigen, z. B. einen Anwalt, als Beisitzer benennt, dann kann die MAV selbst nur noch mit einer Person in der Einigungsstelle vertreten sein. Vielleicht ist das ja das Ziel, dass die MAV auf die Hinzuziehung eines Anwaltes verzichtet. Dieser Beschneidung von Kompetenz (und Verhandlungsmacht) kann die MAV dadurch entgegen

wirken, dass sie ihren Anwalt nicht als Beisitzer in der Einigungsstelle, sondern als Sachverständigen vor der Einigungsstelle hinzuzieht. Als solcher nimmt er dann an den Beratungen in der Einigungsstelle teil, nur bei der Abstimmung ist er ausgeschlossen.

Auch diese Regelung muss geändert werden. Das BetrVG bietet eine gute Vorlage: Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung verständigen sich auf die Zahl der Beisitzer (je nach Schwierigkeit und Bedeutung der Angelegenheit). Können sie sich nicht einigen, entscheidet das Kirchengengericht – genauso wie es entscheiden muss, wenn die Beteiligten sich nicht auf den/die Vorsitzende/n einigen können.

Wirksame Mitbestimmung durch die Einigungsstelle?

Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung der Einigungsstelle nur verlangen, wenn der Arbeitgeber einen Zustimmungsantrag gestellt hat. Die Einigungsstelle ist für Initiativen der Mitarbeitervertretung nicht zuständig. Von Mitbestimmung im Sinne gleichgewichtigen Einflusses auf die Entscheidungsfindung ist das MVG-EKD noch weit entfernt.

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

Und jetzt?

Bis zum Inkrafttreten des § 36a MVG-EKD bleibt noch fast ein Jahr. Bis dahin gelten die alten Regelungen: eine Einigungsstelle kann durch Dienstvereinbarung gebildet werden.

Mitarbeitervertretung können schon jetzt Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Bildung einer ständigen Einigungsstelle aufnehmen – und dafür im Betrieb werben.

Und alle können dafür eintreten, dass das Gesetz noch in diesem Jahr geändert wird:

- > die Einigungsstelle muss auch für Initiativen der Mitarbeitervertretung zuständig werden
- > es muss die Möglichkeit geschaffen werden, die Zahl der Beisitzer zu erhöhen (z. B. bis auf je 5)
- > die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung für die Bildung der Einigungsstelle muss ersatzlos entfallen und
- > die Verschränkung mit § 38 MVG-EKD muss aufgehoben werden.



Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht in Bremen
arbeitsrecht@bremen.de

alt (bis 31.12.2019)

§ 36a Einigungsstelle

- (1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.
- (2) ¹Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. ²Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.
- (3) ¹Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. ²Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.
- (5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.
- (6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.

neu (ab 1.1.2020)

§ 36a Einigungsstellen

- (1) ¹Auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. ²Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. ³Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. ⁴Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. ⁵Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. ⁶Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.
- (2) Nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts können gemeinsame Einigungsstellen für mehrere Dienststellen gebildet werden.
- (3) ¹Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. ²Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. ³Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.
- (4) ¹Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. ²Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. ³Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. ⁴Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. ⁵Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.
- (5) ¹Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland regelt die Entschädigungen für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung. ²Den Gliedkirchen bleibt eine anderweitige Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.
- (6) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen ergänzende Regelungen treffen.



alt (bis 31.12.2019)

§ 38 Mitbestimmung

(1) ¹Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. ²Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. ³Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.

(...)

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen.

neu (ab 1.1.2020)

§ 38 Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist **oder die Einigungsstelle gemäß § 36a entschieden hat.**

(...)

(4) ¹Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen. ²**Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht.** ³In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. ³In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.

(...)

Raumschiff Enterprise auf dem Weg in unbekannte Galaxien

Das Bundesteilhabegesetz und die Arbeitsbedingungen in Einrichtungen und Diensten¹

C H R I S T I A N J A N ß E N

Wir schreiben das Jahr 2 n. BTHG (nach der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes) durch den Großen Rat der interstellaren Behindertenrechtskonventionsübertragungsgesetzgebungsprozessbegleiterinnen. Die Begrenztheit der Eingliederungshilfe als diskriminierende Sozialhilfe liegt hinter uns, vor uns die unendlichen Weiten der Inklusion.

Aber, was geschah bisher: Die Planung dieser Mission der Enterprise, des Flaggschiffes der interinklusiven Sternenflotte, hatte seinerzeit Commander Nahles im Jahre 4 v. BTHG begonnen. Sie musste jedoch das Schiff bei laufendem WARP-Antrieb schon vor Verlassen des Sonnensystems als neue Spielpartnerin des großen Ausgrenzers der Sternenkoalition wechseln. Bis dahin hatten eine Arbeitsgruppe der planetarischen Arbeits- und Sozialminister sowie die des interstellaren Teilhabegesetzes die Möglichkeiten gerade in finanzieller Hinsicht abgesteckt.

Welche Abenteuer erwarten nun die Crew von Junior-Captain Kirk-Heil auf seinem möglicherweise jahrelangen Weg in Sonnensysteme und Schwarze Löcher der Landesrahmenverträge? Begegnen ihnen die unbekanntenen Wesen des Planeten Vulkan – die sich selbst Mitarbeiter oder gar Mitarbeiterinnen von ›Einrichtungen‹ genannten Trabanten nennen? Für sie sprechen sogenannte Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen – hier ihrer eruptiven Artikulationsweise der Einfachheit halber Vulkanier genannt.

Wir hören bislang nie wahrgenommene Weisen in der interstellaren Teilhabe: Auswirkungen des BTHG auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden? Sind die denn wichtig für Teilhabe? ›Wettbewerbsklausel². Nie gehört. Anderes Personal³, gibt's nicht. Tarifklausel⁴? Haben die überhaupt Tarife, die sollen doch froh sein, an der Teilhabe teilhaben zu dürfen! – Ja, wir brauchen unsere von Hand verletzte, übertariflich bezahlte Crew, denn wer sollte den Warp-Antrieb bedienen, etwa angelesene, schlechtbezahlte Hilfskräfte? Nur so erreichen wir die Geschwindigkeit für eine hohe ›Effizienzrendite⁵. Eine neue ›Ausgabendynamik⁶ erkennen wir im Vergleich zu den fünf Milliarden Baukosten der Enterprise sowieso nicht.

Gebietet es die interstellare Freundlichkeit, ihnen trotzdem zuzuhören? Oder sind sie zu vernachlässigendes Beiwerk, das viel Lärm und Unannehmlichkeiten bereitet? Sollten wir uns daher nicht direkt den wirklich wichtigen Themen der Zeitenwende widmen? – Doch da tönt es von der Kommandobrücke: ›Scotty, beamen Sie mich runter und hören wir ihnen spaßeshalber einmal zu.‹ Captain Kirk-H hat den neuentwickelten BV in der Hand, als er das geschützte Raumschiff verlässt – den Beschäftigtenverstehrer. Was wird er hören?

Bei der Diskussion um Inklusion im Rahmen der Behindertenrechtskonvention und des BTHG muss mit Wohlfahrt⁷ zuerst die Frage erlaubt sein, ob in einer ausgrenzenden – exklusiven – Gesellschaft, wie wir sie in Deutschland haben, Inklusion verordnet werden kann. Unser Land ist durch Ausgrenzung gegenüber denjenigen gekennzeichnet, die am Rand stehen: Behinderte wie Arme und geflüchtete Menschen. In Bezug auf Inklusion ist diese Problematik bereits im Bereich der Bildung deutlich geworden – Abbau von Förderschulen ohne ausreichende und ausreichend qualifizierte Lehrerinnen in den Regelschulen. Wie steht es zukünftig um spezifische, bislang über die Eingliederungshilfe finanzierte, Angebote von Einrichtungen wie beispielsweise psychologische oder ärztlich-psychiatrische Leistungen? Für diese Leistungen, die mit dem BTHG zukünftig über das SGB V im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung in der Gemeinde verortet sein sollen, liegen in den meisten Regionen Versorgungsengpässe vor. Psychiater und Therapeutinnen fühlen sich nicht ausreichend kompetent für diese Klientel. Ist es da nicht notwendig, die zumindest in Komplexeinrichtungen vorhandenen Kompetenzen für Menschen mit geistigen und schweren psychischen Störungen so lange weiterhin zu finanzieren, bis der Versorgungsengpass behoben ist?

Menschen, die professionell begleitet werden (müssen), können gute Begleitung nur von Fachleuten erhalten, die gesund, zufrieden und wertgeschätzt in Teams arbeiten und tariflich anständig bezahlt werden. Das Arbeitsklima in einem Team, in dem Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen, mit Autismus oder Verhaltensauffälligkeiten bei schwereren geistigen Behinderungen betreut werden, ist herausfordernd und von verschiedenen Faktoren abhängig: Wie viele Mitarbeitende sind mit welchem Auftrag für wie viele Menschen zuständig? Sind sie fachlich qualifiziert, können sie ihre Fachlichkeit im Team einbringen, gibt es einen demokratischen Umgangsstil, welche Teamkultur hat sich entwickelt? Müssen sie alleine arbeiten oder unter anderen belastenden Arbeitsbedingungen?

Dies alles wirkt direkt und indirekt auf die zu betreuenden Menschen und dringt umso stärker durch, je empfindsamer diese sind. Arbeitsklima und Arbeitsbelastungen sind somit ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit. Dabei ist der Krankenstand in den Einrichtungen

seit Jahren hoch. Auf einen kurzen Nenner gebracht: Die Personalschlüssel und Gehälter in sozialen Arbeitsfeldern haben – relativ gesehen – Tiefstwerte erreicht, Krankenstände dagegen Höchstwerte⁸. Einsparungen und Kostendämpfungen haben politisch Priorität. Die Folge ist überall ›Teilhabe im Rahmen des wirtschaftlich Vertretbaren‹ – wobei die enge Begrenzung des ›wirtschaftlich Vertretbaren‹ in Zeiten eines staatlichen Schuldenverbots gern ›alternativlos‹ dargestellt wird⁹.

Im Koalitionsvertrag der großen Koalition 2013, der Legislaturperiode, in der das BTHG ›entwickelt‹ wurde, hieß es: ›Gute Pflege setzt qualifiziertes und motiviertes Personal voraus. Wir setzen uns im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten für Personalmindeststandards im Pflegebereich ein.‹¹⁰ Unterstützt das BTHG die Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen?

Die hier wichtigen Abschnitte des BTHG finden sich in § 124 SGB IX. Wie kritisch wird die ›Wettbewerbsklausel‹ in Abs. 1 sein, die Kosten einer Einrichtung als ›wirtschaftlich angemessen‹ beschreibt, ›wenn sie im Vergleich mit der Vergütung vergleichbarer Leistungserbringer im unteren Drittel liegt (externer Vergleich).‹¹¹ Verbände der Interessenvertretungen beschreiben die Auswirkung als Kellertreppeneffekt¹², die ›Einführung eines Kostensenkungswettlaufs der Einrichtungen und des Wettbewerbs um den geringsten Preis, nicht um die beste Qualität. (...) Je erfolgreicher die Anbieter dabei sind, ihre Kosten ins untere Drittel zu steuern, desto mehr sinkt der Branchendurchschnitt und desto mehr müssen sich die Anbieter beeilen, erneut die Kosten zu senken.‹¹³

Zeigt der Hinweis in Abs. 2 auf ›anderes Betreuungspersonal‹¹⁴, dass der Gesetzgeber auf eine anwachsende Zahl von billigen Hilfskräften setzt? Eine regelgebundene Anpassung der Pflegesätze an die Kostenentwicklung fehlt bislang, ebenso die angekündigten Personalmindeststandards. Stattdessen finde eine Dynamisierung nach Kassenlage statt, wie die Gewerkschaften seit Jahren kritisieren¹⁵.

Als Beispiel für die Möglichkeiten einer sehr flexiblen Auslegung einer ›Tariftreuerregelung‹¹⁶ kann ein letztlich zurückgezogener Versuch der Arbeitgeberseite 2016 bewertet werden. Über die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland (ARK-DD) sollte die Entgeltordnung der Diakonie – die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) – und damit die Gehälter für

neueingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen der Altenhilfe um bis zu 20 % abgesenkt werden.¹⁷ Am 3. April 2017 hatte darüber hinaus die Zwangsschlichtung in dieser ARK, an der die Arbeitnehmerseite unter Protest nicht teilnahm, Anträge der Arbeitgeberseite einseitig festgelegt.¹⁸ Die Absenkung der Gehälter widerspricht nach Kenntnis des Verfassers den gesetzlichen Ausführungen im SGB XI ebenso wenig wie die Entscheidung einer lediglich durch Arbeitgebervertreter besetzt tagenden Kommission. Dabei muss man natürlich wissen, dass die Entgeltordnungen der Diakonie im Rahmen des ›Dritten Weges‹ in Arbeitsrechtlichen Kommissionen mit Zwangsschlichtung festgelegt werden, die die Gewerkschaft ver.di ablehnt. Die Schlichter werden nicht wie in Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft ausgehandelt, sondern – wenn keine Einigung der Mitglieder erfolgt – durch den Kirchengenerichtshof eingesetzt. Dies war 2017 der Fall. Für diesen Weg haben die Gewerkschaften den Satz vom ›Kollektiven Betteln‹ in der konfessionellen Arbeitsrechtsregelung geprägt¹⁹.

Inzwischen sind zwei Jahre seit Inkrafttreten des Gesetzes vergangen. Die Bewertung von Zwischenständen fällt schwer und ist durchwachsen. In den Bundesländern sind Verbände und Gewerkschaften auch 2019 aufgefordert, die Diskussion für eine gute Begleitung zu beeinflussen. Anregungen und Forderungen dazu finden sich bei Fuchs oder Janßen²⁰. Für NRW zum Beispiel gibt es dem Vernehmen nach schon seit Frühjahr andauernde Differenzen in der Interpretation des Gesetzes zwischen den Kostenträgern und der freien Wohlfahrtspflege. Hier geht es um den Ausgestaltungsrahmen der Hilfen – und damit genau um die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.

C H R I S T I A N J A N ß E N

Zwei offizielle Ziele kennzeichnen das BTHG²¹:

- > Verbesserung der Selbstbestimmung – Umsetzung UN-BRK
- > Keine neue Ausgabendynamik.

Will man diese Ziele erreichen, kann man die Inanspruchnahme von Leistungen (Fallzahlen) senken, indem man:

1. die anspruchsbegründenden Voraussetzungen für den Zugang zu den Leistungen verschärft (bisher ›wesentliche Behinderung‹) und/oder
2. Art und Umfang der Leistungen dem Grund und der Höhe nach absenkt.²²

Die finanziellen Rahmenbedingungen bzw. ihre Begrenztheit durch die formulierte ›Ausgabenneutralität‹ ermöglichen heute kaum noch die Umsetzung bedarfsgerechter Teilhabe mit angemessenen Personalschlüsseln. Konkret: Die Steuerpolitik des Bundes ist im Zusammenhang mit der verfassungsrechtlichen Schuldenbremse der Länder direkt für knappe Finanzressourcen (in NRW z. B. v. a. der Kommunen) verantwortlich. Diese geben notgedrungen den Kostendruck an die Leistungserbringer der Daseinsvorsorge weiter. Es ist absehbar, wohin dies führt: Der Zustand der Pflege und Betreuung in Deutschland und die Erschöpfung vieler Beschäftigter sprechen Bände.

Die Enterprise sollte sich also schnellstens auf den Weg machen: Im Jahr 4 n. BTHG gilt die in den Länderverfassungen verankerte Schuldenbremse – also bei Warpgeschwindigkeit übermorgen.



Dipl. Psychologe, PP,
Vorsitzender der Gesamt-MAV in den
v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel in Bielefeld
Karl-Siebold-Weg 9, 33617 Bielefeld
E-Mail: christian.janssen@bethel.de
www.sivus-online.de

Das neue Recht der Vertrauensperson der Schwerbehinderten nach der Novelle des MVG-EKD

HENRIKE BUSSE

Die nach Mitarbeitervertretungsgesetz gewählten Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten haben sich bislang als Vertreter zweiter Klasse gefühlt. Denn ihnen waren deutlich weniger Aufgaben übertragen als den Schwerbehindertenvertretungen nach staatlichem Recht. Die Autorin berichtet über die Beschlüsse der Herbstsynode der EKD und stellt die neue Rechtslage dar.

Das Recht der Schwerbehindertenvertretung gehört nach allgemeiner Auffassung in den Bereich der Angelegenheiten, die die Kirche und ihre Einrichtungen gemäß Art. 140 GG selbst zu ordnen und zu verwalten berechtigt sind¹. Deshalb gelten die Vorschriften des SGB IX, die die Vertretung der Schwerbehinderten regeln, in kirchlichen Einrichtungen nicht. Die übrigen Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts gelten uneingeschränkt auch in kirchlichen Einrichtungen, so zum Beispiel besonderer Kündigungsschutz für Schwerbehinderte und das Präventionsverfahren.

Die evangelische Kirche hat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Vertretung der Schwerbehinderten im Mitarbeitervertretungsgesetz eigenständig zu regeln. Dabei war es nach altem Recht so, dass sie die Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten vollständig selbst geregelt hat, während sie hinsichtlich der Aufgaben der Vertrauensperson auf das staatliche Recht verwiesen hat. Das hat in der Vergangenheit oft zu dem Missverständnis geführt, dass die Aufgaben der Vertrauensperson nach MVG staatlich geregelt seien. Tatsächlich hat aber der kirchliche Gesetzgeber die Aufgaben der Vertrauensperson bestimmt, indem er auf staatliches Recht verwiesen hat. Er hat sich damit vorbehalten, die Aufgaben jederzeit zu erweitern oder auch einzuschränken. In der neuen Fassung des § 52 MVG-EKD ist nun auch hinsichtlich der Rechtsstellung der Vertrauensperson ein Verweis auf das SGB IX enthalten.

Die Vorschriften des SGB IX, die sich mit dem Schwerbehindertenrecht befassen, sind also nicht direkt im kirchlichen Bereich anwendbar. Das MVG-EKD verweist teilweise auf sie, hat aber auch eigene Regelungen getroffen. Mit den Änderungen im SGB IX durch das BTHG² war auch eine Änderung der Verweise im MVG-EKD nötig. Die Synode vom November 2018 hat die Gelegenheit genutzt, um eine erhebliche Annäherung an das staatliche Schwerbehindertenrecht zu beschließen.

¹ KGH-EKD, Beschluss vom 05.08.2004, I-0124/H43-03, ArbG Kiel, Beschl. v. 29.06.2017, 5 BV 57 e/16 – ZMV 2017, 342 m. Anm. Mestwerdt, jurisPR-ArbR 39/2018 Anm. 6.

² Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-teilhabe-gesetz – BTHG) v. 23.12.2016, BGBl I 2016, 3234.

Regelung im MVG-EKD – Hier eine Gegenüberstellung der alten und der neuen (seit dem 1. Januar 2019 geltenden) Fassung

§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- | | |
|--|--|
| <p>(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach § 2 wahr.</p> | <p>(1) Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach den §§ 177 bis 179 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.</p> |
| <p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 200 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.</p> | <p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 100 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.</p> |
| <p>(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.</p> | <p>(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen. Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam.</p> |
| <p>(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.</p> | <p>(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen. Die Vertrauensperson bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.</p> |
| <p>(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.</p> | <p>(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.</p> |
| <p>(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.</p> | <p>(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.</p> |

§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend.

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 9 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.

Die Änderungen im Einzelnen

Neben den Anpassungen der Verweise an die ›umgezogenen‹ Vorschriften des SGB sind also vor allem folgende Änderungen vorgenommen worden:

§ 51 Abs. 1 MVG-EKD

Mit der Neufassung entfallen alle bisher geltenden Sonderregeln, insbesondere zu beachten:

- › Die Freistellung der Vertrauensperson durch die Übernahme des § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX ab 100 schwerbehinderten Beschäftigten.
- › Die Unwirksamkeit der Kündigung ohne Beteiligung der Vertrauensperson (siehe unter § 51 Abs. 3).
- › Auch das staatliche Wahlrecht, das in § 177 SGB IX geregelt ist, ist in die Verweisung mit aufgenommen. Allerdings wird wohl die Übernahme des Rechts der Wahlberechtigung aus § 177 Abs. 2 SGB IX (›alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen‹) nicht uneingeschränkt gelten, weil in dem unveränderten § 50 MVG-EKD weiterhin auf den engeren Begriff des ›Mitarbeiters‹ abgestellt wird. Das schließt beispielsweise die in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigten Schwerbehinderten als Wahlberechtigte aus.

§ 51 Abs. 2 MVG-EKD

Die Anzahl der für die Befugnis der Vertrauensperson, zur Entlastung stellvertretende Mitglieder heranzuziehen, mindestens erforderlichen schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird von 200 auf 100 gesenkt.

§ 51 Abs. 3 MVG-EKD

Hier wird folgender Satz angefügt: ›Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam.‹ Damit wird klargestellt, dass die in Absatz 1 angeordnete Anwen-

dung des § 178 SGB IX auch die in § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX geregelte Unwirksamkeitsklausel erfasst. Es gibt allerdings eine Abweichung: In Satz 1 heißt es nach wie vor, die Dienststellenleitung habe die Vertrauensperson ›rechtzeitig und umfassend‹ zu unterrichten. § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, auf den in Abs. 1 verwiesen wird, formuliert anders: ›unverzüglich und umfassend‹. Es wird sich zeigen müssen, ob diese Abweichung in der Praxis zu Problemen führt.

§ 51 Abs. 4 MVG-EKD

Durch den neuen Satz 2 wird die Verschwiegenheitsverpflichtung der Vertrauensperson ausgeweitet.

§ 52 Abs. 1 MVG-EKD

Bekommt ebenfalls einen Satz 2, der klarstellt, dass die staatlichen Bestimmungen zum Freizeitausgleich, zur Verschwiegenheit, zur Kostentragung des Arbeitgebers und zur Zurverfügungstellung von Räumen und Geschäftsbedarf anzuwenden sind.

Wenn es zunächst irritierend wirkt, dass in § 52 Abs. 1 Satz 2 nicht ausdrücklich auf § 179 Abs. 1–5 SGB IX verwiesen ist, ist klarzustellen, dass bereits in § 51 Abs. 1 auf den gesamten § 179 SGB IX verwiesen wird und somit zum Beispiel die Regelung zur Freistellung der Vertrauensperson auf jeden Fall von der Verweisung umfasst wird und auch im Bereich des MVG Anwendung findet.



H E N R I K E

B U S S É

Rechtsanwältin, Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de

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. Inkl. Online-Zugriff.

44. Auflage 2019, 2.000 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 32,00 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 der MAV für Katholische Kirche und Caritas von A bis Z

2. Auflage 2018, 1.088 Seiten, Bund-Verlag, 59,90 Euro



NR. 018 > BAUMANN-CZICHON (HRSG.)

Die EKA. EntscheidungSammlung 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. 3206 > Baumann-Czichon
> Feuerhahn

Die RechtsSammlung für Mitarbeitervertretungen in Kirche, Diakonie und Caritas

Die RechtsSammlung vereint weltliches, evangelisches und katholisches Arbeitsrecht. MAVen finden hier alle für die Praxis wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze. Vom Kündigungsschutz und Datenschutz bis hin zur Unfallverhütung und zum Schutz besonderer Beschäftigtengruppen.

1.648 Seiten, Hardcover, 29,90 Euro
Herausgegeben von ver.di
Erscheint Ende Februar 2019



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

Fachtagung 2018: Protest hat sich gelohnt

DANIEL BEHRUZI

Die Synode der Evangelischen Kirchen Deutschlands (EKD) habe einen ›Paradigmenwechsel‹ eingeleitet, betonte der Bremer Rechtsanwalt Baumann-Czichon am 15. November 2018 bei der Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Kurz zuvor hatte das Kirchenparlament Verbesserungen bei der betrieblichen Mitbestimmung beschlossen und geplante Verschlechterungen nicht umgesetzt. Dennoch sahen die rund 270 Teilnehmer/innen der von der Zeitschrift A+K gemeinsam mit ver.di, der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie (buko agmav + ga) sowie der Diakonischen ArbeitnehmerInnen Initiative (dia e.V.) organisierten Tagung weiteren Verbesserungsbedarf.

Der Zeitpunkt der alljährlich in Kassel stattfindenden Tagung hätte nicht besser gewählt sein können. In den Tagen zuvor hatte die EKD-Synode in Würzburg getagt, um über Veränderungen im Arbeitsrecht zu beraten. 400 Beschäftigte aus diakonischen und kirchlichen Einrichtungen hatten dort am Sonntag (11. November 2018) für eine Abkehr vom kirchlichen Sonderrecht in Sachen Mitbestimmung und Tarifrecht demonstriert. Das setzte die Synode zwar nicht um, beschloss aber einige Schritte zur Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung. Unter anderem strich sie die sogenannte ACK-Klausel, die Kandidatinnen und Kandidaten zur Mitarbeitervertretung (MAV) eine Kirchenmitgliedschaft vorschreibt. ›Jetzt darf jeder Beschäftigte unabhängig von seiner Konfessionszugehörigkeit für die MAV kandidieren‹, stellte Baumann-Czichon, Mitorganisator der Kasseler Tagung, klar. ›Allerdings haben die Gliedkirchen die Möglichkeit, die ACK-Klausel wieder einzuführen.‹ Es ist also möglich, dass dieser Eingriff in die Religionsfreiheit der Beschäftigten in einigen Landesteilen fortgesetzt wird.

Ebenfalls wichtig ist die von der EKD-Synode beschlossene Möglichkeit, dass Mitarbeitervertretungen und Arbeitgeber eine betriebliche Einigungsstelle einberufen können, wenn sie sich in mitbestimmungspflichtigen Fragen nicht einigen. Diese im weltlichen Betriebsverfassungsgesetz schon lange bestehende Option gab es bei Kirche und Diakonie so bislang nicht. Allerdings können beide Seiten höchstens zwei Vertreter/innen in die Einigungsstelle entsenden. Im weltlichen Arbeitsrecht gibt es eine solche Deckelung nicht, die die Bearbeitung komplexer Themen erschweren dürfte. ›Fünf Mitglieder inklusive des Vorsitzenden sind bei manchen Fragen einfach zu wenig, hier müssen wir auf eine Öffnung hinwirken‹, sagte Baumann-Czichon. Unsinnig sei auch, dass die Gliedkirchen betriebsübergreifende Einigungsstellen ermöglichen könnten. ›Es geht ja gerade darum, Einigungsstellen zu haben, die einen Interessenausgleich im einzelnen Betrieb anstreben.‹

›Ein Paradigmenwechsel‹

Positiv sei für Baumann-Czichon hingegen, dass die zunächst geplante Beschränkung von Einigungsstellen auf Betriebe mit mehr als 600 Beschäftigten aufgegeben wurde. Auch die Überlegung, das Mitbestimmungsrecht bei den Arbeitszeiten faktisch auszuhebeln, habe

die Synode nicht aufgegriffen. Zudem seien die Rechte der Schwerbehindertenvertretung so ausgebaut worden, dass sie dem Niveau der Privatwirtschaft entsprechen. All das bedeute ›einen Paradigmenwechsel, der konsequent durchdekliniert bedeutet, dass das kirchliche Arbeitsrecht an das Betriebsverfassungsgesetz angeglichen wird‹. Bei der Schwerbehindertenvertretung sei das bereits umgesetzt, bei der Einigungsstelle habe man damit ›zaghaft begonnen‹.

Kritik übte der Jurist daran, dass ›das Fristenregime‹ erhalten bleibe: Wenn sich eine Mitarbeitervertretung zu einem Antrag des Arbeitgebers 14 Tage lang nicht äußert, gilt die beantragte Maßnahme als bewilligt. ›Zwingt der evangelische Glaube etwa dazu, das so zu regeln?‹, fragte er in Bezug auf Äußerungen von Irmgard Schwätzer, Präses der EKD-Synode. Diese hatte erklärt, Abweichungen vom staatlichen Recht seien nur begründbar, wenn der evangelische Glaube diese erzwingt. ›Hier geht es wohl eher um Arbeitgeberinteressen als um den Glauben‹, stellte Baumann-Czichon fest.

Dass es überhaupt Bewegung in Sachen kirchliches Arbeitsrecht gibt, führte der Anwalt unter anderem auf die jüngsten Urteile des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts zurück. Diese hatten entschieden, dass die Kirchen nur unter bestimmten Umständen von ihren Beschäftigten verlangen können, der ›richtigen‹ Konfession anzugehören. Der Sprecher der buko agmav + ga, Siegfried Löhlau, betonte, mehrere Bausteine hätten zu den EKD-Beschlüssen beigetragen. ›Wir hatten, auch dank ver.di, eine sehr gute Demonstration vor der Synode‹, berichtete der Vorsitzende des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen von Einrichtungen im Bereich Diakonisches Werk der Pfalz (GMDW-Pfalz). Dabei wurden auch insgesamt mehr als 17.000 Unterschriften für eine verbindliche Mitbestimmung und die Streichung der ACK-Klausel übergeben. ›Wir sind besser geworden, auch das hat eine wichtige Rolle gespielt‹, erklärte Löhlau.

Andere Teilnehmer/innen betonten in der Debatte ebenfalls den mit den EKD-Beschlüssen verbundenen Erfolg. Allerdings bleibt das Kirchenrecht in vielen Bereichen weiter hinter dem Betriebsverfassungsgesetz zurück – so zum Beispiel beim Initiativrecht. Lothar Germer von der buko agmav + ga verwies darauf, dass das neue Kirchengesetz zwar ab 2019 in Kraft trete, aber die Regelung zur Einigungsstelle erst 2020. ›Wir haben

also noch ein Jahr Zeit, die Synode Anfang November in Dresden davon zu überzeugen, dass weitere Nachbesserungen nötig sind.‹

Blick über den Tellerrand: Private Equity im Gesundheits- und Sozialwesen

Doch es ging bei der Kasseler Fachtagung nicht nur um das neue Arbeitsrecht. Gleich zu Beginn wagten die Mitarbeitervertreter/innen einen weiten Blick über den Tellerrand: Der Autor Rainer Bobsin berichtete über die Methoden von Private-Equity-Fonds, die auch im Gesundheits- und Sozialwesen eine zunehmende Rolle spielten. Sie kauften in der Regel ganze Unternehmen, expandierten mit ihnen und verkauften sie schon nach wenigen Jahren deutlich teurer weiter. Das wirke sich nicht nur auf die dort Beschäftigten aus, sondern letztlich auf die gesamte Branche.

Das Agieren von Private-Equity-Gesellschaften setze auch öffentliche, freigemeinnützige und kirchliche Einrichtungen unter Druck, betonte Bobsin. Es etabliere sich eine ›Herrschaft betriebswirtschaftlicher Kennzahlen‹ in der Branche, die auf Kosten der Beschäftigten und der Versorgungsqualität geht. Davon könnten Beschäftigte von Kirchen, Diakonie und Caritas auch direkt betroffen sein, wenn zum Beispiel Betriebsteile oder insolvente Einrichtungen ausgegliedert und verkauft werden sollen.

Bobsin machte darauf aufmerksam, dass Kirchenbeschäftigte ebenso wie ihre Kolleg/innen des öffentlichen Dienstes noch auf andere Weise mit dieser, aus Gewerkschaftssicht höchst problematischen Entwicklung verknüpft sind: Ihre Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge werden teilweise in Private-Equity-Fonds investiert. So ist beispielsweise im Jahresbericht der Evangelischen Zusatzversorgungskasse von ›nennenswerten Zuführungen in den Bereichen Immobilien und Private Equity‹ die Rede. Selbst die Kirchen tragen also dazu bei, dass sich die kurzfristige Profitmaximierung im Gesundheits- und Sozialwesen ausbreitet.

Die Beschäftigten und ihre Gewerkschaft sollten versuchen, die negativen Auswirkungen dieser Entwicklung zu begrenzen, schlug Bobsin vor. So könnten flächendeckende Tarifverträge, gesetzliche Personalvorgaben und durchsetzungsfähige Mitbestimmungsorgane



DANIEL
BEHRUTZ
freier Journalist und
lebt in Darmstadt.
Er schreibt
regelmäßig für die
ver.di-Zeitungen drei
und Kircheninfo.

der Gewinnorientierung Grenzen setzen. ›Wenn es eine starke Belegschaft gibt, die ihre Interessen vertreten kann, wird der ›Happen‹ für den Investor unattraktiver, umriss der Buchautor eine Gegenstrategie.

Risiken und Chancen der Digitalisierung

Nicht nur die Eigentumsverhältnisse sind in der Sozialen Arbeit in Bewegung geraten. Auch die Arbeit selbst ändert sich, vor allem durch den zunehmenden Einsatz digitaler Technik. Die Direktorin des Forschungsschwerpunkts Arbeit und Wandel am Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen, Michaela Evans, betonte in ihrem Vortrag, dieser Prozess beinhaltet für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen nicht nur Risiken, sondern ›auch Riesen-Chancen‹. Die Technik an sich sei weder gut noch schlecht, erklärte die Wissenschaftlerin. Entscheidend sei, wie und wofür sie eingesetzt werde. ›Und das ist prinzipiell gestaltbar.‹ Evans forderte die in Kassel versammelten Mitarbeitervertreter/innen auf, neue Technologien weder grundsätzlich abzulehnen noch technikgläubig zu sein. ›Wir brauchen eine sachliche Auseinandersetzung über die Chancen und Risiken jeder Technologie.‹ Diese seien in jedem einzelnen Fall unterschiedlich und müssten jeweils konkret bewertet werden.

So könne digitale Technik sowohl zur Rationalisierung als auch zur Entlastung von Beschäftigten genutzt werden. ›Das ist auch immer das Ergebnis der Aushandlung von Interessen, also auch abhängig von der jeweiligen Durchsetzungsfähigkeit‹, sagte Evans. Die Arbeitgeber forderte sie auf, die Beschäftigten bei der Einführung neuer Technologie ›mitzunehmen‹. Geschehe dies nicht, so die Erkenntnisse ihrer Forschung, gehe das zu Lasten der Qualität und erhöhe sowohl die Kosten als auch die Arbeitsbelastung. ›Auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist es also nicht sinnvoll, neue Technologien von oben, ohne die Beteiligung der Beschäftigten, einzuführen‹, erklärte die Forscherin. Dennoch gebe bei Befragungen nur ein Bruchteil der Beschäftigten an, bei technischen Neuerungen beteiligt zu werden.

Es sei daher wichtig, dass die Interessenvertretungen ihre Mitbestimmungsrechte nutzten, betonte Evans. ›Die Mitarbeitervertretung sollte nicht nur reagieren,

sondern eigene Vorstellungen darüber entwickeln, welche Folgen mit neuen Technologien verbunden sind, wo sinnvolle Einsatzfelder liegen und wie ihre Wirkung gemessen werden kann.‹ Es seien betriebliche Strategien nötig, um den mit technischer Entwicklung verbundenen Unsicherheiten und Risiken zu begegnen. Daran hätten auch die Arbeitgeber ein Interesse.

Dass die aktuellen Formen von Technisierung und Digitalisierung in den Betrieben oft eher problematische Konsequenzen haben, zeigten die Diskussionsbeiträge einiger Teilnehmer/innen. Statt Entlastung hätten neue Technologien zumeist eine weitere Arbeitsverdichtung zur Folge, berichtete ein Mitarbeitervertreter aus Berlin. So werde der Aufwand für Dokumentation und Verwaltung oft nicht reduziert, sondern noch gesteigert. Ein anderer Kollege erklärte: ›Meine Erfahrung ist: Wenn digitale Technik eingesetzt wird, geht es um Optimierung, nicht um mehr Freiheit für die Fachkräfte.‹ Zudem könnten die Tätigkeiten in der Sozialen Arbeit nicht so standardisiert und in Algorithmen gepresst werden wie in anderen Bereichen.

Erklärung beschlossen

›Wir müssen uns einmischen‹, betonte Mario Gembus von der ver.di-Bundesverwaltung – nicht nur in Bezug auf Digitalisierung, sondern auf alle Themen. 100 Jahre nach Einführung der Demokratie in Deutschland müsse auch die demokratische Beteiligung in den Betrieben ausgebaut werden – auch und gerade in kirchlichen Einrichtungen. Die pauschalierten Finanzierungssysteme und die Expansion privater Konzerne setzten alle Bereiche der Sozialen Arbeit unter Druck, so der Gewerkschafter. Dagegen müssten sich die Beschäftigten organisieren, ›damit ihre Interessen Berücksichtigung finden.‹

In diesem Sinne wollen die in Kassel versammelten Interessenvertreter/innen weiter wirken. Zum Abschluss der zweitägigen Konferenz verabschiedeten sie eine Resolution, die einerseits die von der EKD-Synode beschlossenen Verbesserungen beim Arbeitsrecht begrüßt, andererseits Nachbesserungen einfordert. Auch beim Thema Digitalisierung wollen sich die Mitarbeitervertretungen in Zusammenarbeit mit ver.di einbringen und ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, um den Gesundheits- und Datenschutz zu stärken.

Abschlussklärung

der 17. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht

1. Wir begrüßen, dass die EKD-Synode anerkennt, dass das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht nur dort von staatlichem Recht abweichen darf, wo dies aus Gründen des evangelischen Glaubens erforderlich ist.

Wir begrüßen deshalb ausdrücklich, dass die der Vertrauensperson der Schwerbehinderten übertragenen Aufgaben in vollem Umfang dem staatlichen Recht angeglichen werden.

Und wir begrüßen es, dass die seit 1992 erhobene Forderung endlich umgesetzt wurde, dass nämlich alle, die in einer diakonischen oder kirchlichen Einrichtung arbeiten, auch in die Mitarbeitervertretung wählbar sind, auch wenn sie keiner christlichen Kirche angehören. Wir erwarten, dass alle Landeskirchen diesen Weg mitgehen.

Es ist auch zu begrüßen, dass endlich die betriebliche Einigungsstelle für alle Einrichtungen verbindlich wird.

ABER:

Die Einigungsstelle muss auch bei Initiativen der Mitarbeitervertretung verbindlich entscheiden können. Denn nur so kann sichergestellt werden, dass die Mitarbeitervertretung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten einen gleichgewichtigen Einfluss bekommt.

Die Mitarbeitervertretung wird weiter schlechter als ein Betriebsrat gestellt, weil von ihr trotz Einigungsstelle verlangt wird, auf einen Zustimmungsantrag nach Maßgabe des § 38 Abs. 3 MVG-EKD fristgebunden und mit Begründungszwang zu reagieren. Vor allem führt dies zu einer Verlängerung des Verfahrens, die weder im Interesse der Einrichtung noch der Mitarbeitervertretung liegt. Wir fordern nun, dass alle Landeskirchen diese

Entwicklungen nachvollziehen und insbesondere in ihren Gesetzen die Einigungsstelle verbindlich vorsehen und dabei für den Fall der Zuständigkeit der Einigungsstelle die Beachtung von § 38 Abs. 3 MVG-EKD streichen.

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung ist festzustellen, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz hinter dem Schutzniveau des Betriebsverfassungsgesetzes zurückbleibt.

2. Die fortschreitende Digitalisierung aller Bereiche sozialer Arbeit führt nicht nur zu großen Anforderungen hinsichtlich des Datenschutzes und des Schutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor übermäßiger Überwachung und Kontrolle, sondern auch zu gewaltigen Änderungen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte. Nur wenn neben den Belangen der Patienten, Klienten, Bewohner usw. auch und gerade die berechtigten Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden, kann der Prozess der Digitalisierung erfolgreich und sozial verträglich gestaltet werden.

Mitarbeitervertretungen als betriebliche Interessenvertretung müssen deshalb hinsichtlich aller Aspekte beteiligt werden, insbesondere im Hinblick auf Qualifizierung, Gesundheitsschutz, Personalentwicklung, Arbeitsmethoden, Arbeitsverdichtung und Verhaltens- und Leistungskontrolle.

Deshalb werden wir als Mitarbeitervertretung unsere Beteiligungsrechte wahrnehmen und dadurch die Prozesse aktiv mitgestalten. Dabei ist die solidarische Unterstützung der Gewerkschaften unabdingbar.

+ Aktuell

für Mitarbeitervertretungen

Anstieg von Arbeitsunfällen in Gesundheits- und Pflegeberufen

Im Zeitraum von 2007 bis 2017 ist die Anzahl der gemeldeten Arbeitsunfälle von Beschäftigten in den Gesundheits- und Pflegeberufen von 74.321 auf 111.432 gestiegen, das entspricht einem Anstieg von 49,9 %.

Diese Zahlen gehen aus einer Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Linksfraktion hervor. Die Gesamtzahl aller bei den Versicherungsträgern und Berufsgenossenschaften gemeldeten Arbeitsunfälle sank im Vergleichszeitraum um 5,5 % auf rund 1,06 Millionen. Die finanziellen Aufwendungen in Folge der Unfälle stiegen jedoch den Angaben der Bundesregierung zufolge in der Gesundheits- und Pflegebranche von rund 288 Millionen Euro im Jahr 2007 auf rund 520 Millionen Euro im Jahr 2017. Dies bedeutet einen nominalen Anstieg von 80 %. Hier stellen jedoch nicht nur die Anzahl und Schwere der ›Schadensereignisse‹, sondern auch die Entwicklung der Entschädigungsleistungen und die Verwaltungspraxis bei den Rehabilitationsmaßnahmen eine entscheidende Einflussgröße dar.

Dennoch ist der Anstieg als dramatisch zu bewerten. Die Fraktionssprecherin für Mitbestimmung und Arbeit, Jutta Krellmann, hat die Bundesregierung aufgefordert, für flächendeckende Arbeitsschutzkontrollen zu sorgen.

Broschüre zum Thema Rechtspopulismus

Mit dem Einzug der AfD in den Bundestag, der Ausbreitung rechtspopulistischer Gedankenguts in Europa und der Welt und der daraus folgenden Verschiebung der Maßstäbe und Grenzen des Sagbaren droht der Rechtspopulismus hoffähig zu werden. Die Diakonie möchte sich dagegen stellen und hat eine Handreichung herausgebracht, die eine Hilfe zum Umgang in der Begegnung mit Menschen ist, in deren Köpfen sich solches Gedankengut schon breitgemacht hat.

Mit der Handreichung will die Diakonie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern helfen, angemessen auf Provokationen und Tabubrüche – auch aus den eigenen Reihen – zu reagieren. Wo muss man klare Grenzen ziehen, und an welcher Stelle sollte man gelassen bleiben, um den Populisten nicht in die Hände zu spielen?

Sicherlich nicht nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie interessant und herunterzuladen unter www.diakonie.de/broschueren/handreichung-zum-umgang-mit-rechtspopulismus

Petition gegen Pflegekammer in Niedersachsen

Die Pflegekammer in Niedersachsen, die im August vergangenen Jahres ihre Arbeit aufgenommen hat und aufgrund der Zwangsmitgliedschaft für alle pflegenden Berufe ohnehin mit ihrer Popularität zu kämpfen hatte, hat durch ungeschicktes Vorgehen bei der Beitragserhebung erneuten Widerstand auf den Plan gerufen.

Die Mitglieder müssen einen einkommensabhängigen Beitrag zahlen. Kurz vor Weihnachten hatte die Kammer an alle Mitglieder Beitragsbescheide in Höhe von 140 Euro für die zweite Jahreshälfte 2018 verschickt. Dies entspricht dem Höchstbeitrag bei einem (um Werbungskosten) bereinigten Bruttojahreseinkommen von 70.000 Euro. Die Mitglieder müssen nun mittels der dem Beitragsschreiben beigefügten Selbstauskunft der Pflegekammer ihr Jahreseinkommen mitteilen, das in aller Regel unter 70.000 Euro liegen wird. Laut niedersächsischem Sozialministerium liegt das Jahreseinkommen von Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflegern in Niedersachsen im Schnitt zwischen 30.000 und 40.000 Euro. Wollen die Mitglieder nicht den überhöhten Beitrag zahlen, müssen sie innerhalb von vier Wochen dem Bescheid widersprechen.

Hierdurch ausgelöst gibt es neuen Widerstand gegen die Kammer und die Zwangsmitgliedschaft. Ein Krankenpfleger aus Niedersachsen hat vor Weihnachten eine Online-Petition zur Auflösung der Pflegekammer gestartet. Inzwischen haben mehr als 30.000 Menschen die Petition unterzeichnet. Zudem plant die Initiative im Januar eine Demonstration in Hannover.

Inzwischen hat sich die Präsidentin der Pflegekammer Niedersachsen für den Zeitpunkt der Zustellung der Beitragsbescheide kurz vor Weihnachten entschuldigt und zudem angekündigt, dass die Art der zukünftigen Beitragserhebung durch die Kammerversammlung kritisch überprüft werden wird. Viele der zur Zwangsmitgliedschaft verurteilten Beschäftigten der Pflegeberufe, die nun ihre Selbstauskünfte ausfüllen und verschicken müssen, fragen sich dennoch, ob so wertschätzender Umgang der eigenen Standesvertretung aussieht.

›Olympischer Brief‹ an Jens Spahn

In ganz Deutschland fehlt es in Krankenhäusern (und nicht nur dort!) an Pflegekräften. Bundesgesundheitsminister Jens Spahn hat darauf reagiert, indem er in vier ›pflegesensitiven‹ Krankenhausbereichen ab dem 1. Januar 2019 per Verordnung Pflegepersonaluntergrenzen festgelegt hat. Sie gelten für die Intensivmedizin, die Geriatrie, die Kardiologie und die Unfallchirurgie.

Unterdessen haben sich schon seit längerer Zeit bundesweit regionale Bündnisse gegen den Pflegenotstand gebildet. Diese sehen die Maßnahmen als unzureichend und sogar als gefährlich an. Problematisch sei zunächst, dass die Personalplanung weiterhin nicht am Bedarf der Menschen orientiert werde, sondern an Untergrenzen. Bei einer Personalbemessung, so wie es bis in die 1990er-Jahre geregelt war, wird ermittelt, wie viel Personal für eine gute Pflege notwendig ist – das führt potenziell zu einer besseren Versorgung in allen Krankenhäusern. Bei Personaluntergrenzen, wie sie nun geregelt sind, werden nur die zehn bis 25 % der Krankenhäuser mit den schlechtesten Personalschlüsseln genötigt, aus Gründen der Patientensicherheit das Pflegepersonal aufzustocken, während bei der Mehrheit der Krankenhäuser der jetzige schlechte Personalschlüssel sich nicht verbessert und aufgrund des Kostendrucks sich weiter verschlechtern kann, bis die ›Untergrenze‹ erreicht ist.

Das Gesetz sei demnach eine Scheinlösung und die Untergrenzen sogar gefährlich, weil sie bestimmen, dass nur in den allerschlimmsten Fällen in lediglich vier Bereichen (Geriatrie, Unfallchirurgie, Intensivstationen, Kardiologie) und nur durchschnittlich mehr Personal eingesetzt werden müsse. Es stehe zu befürchten, dass in Bereichen, die momentan noch über dieser Grenze liegen, Personal sogar reduziert werde.

In einem ›olympischen Brief‹ soll die Kritik an der Gesundheitspolitik zum Ausdruck gebracht werden. Wie beim olympischen Feuer soll der Brief von Ort zu Ort weitergegeben werden. Kritisiert werden darin nicht allein die aus Sicht der Initiatoren unzureichenden Maßnahmen Spahns bezüglich der Personalsituation, sondern die Ökonomisierung des Gesundheitswesens im Allgemeinen.

Startschuss der Kampagne war am 10. Januar 2019 im Städtischen Krankenhaus sowie der Uniklinik in Kiel. Hamburg, Berlin und Dresden sind weitere Stationen. Im Sommer endet die olympische Reise mit einer geplanten Übergabe in Leipzig, wo die Gesundheitsministerkonferenz tagen wird.

+ Leserfragen

Wir beantworten

Übertragung von Unternehmerpflichten

In unser Qualitätsmanagement soll die Arbeitsmedizinische Vorsorge aufgenommen werden. Ein Teil dieses Prozesses ist die Übertragung von damit in Verbindung stehenden Unternehmerpflichten auf Dienstnehmer. Konkret soll geregelt werden, einer Person »die dem Unternehmer hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren obliegenden Pflichten übertragen, in eigener Verantwortung

- > Einrichtungen zu schaffen und zu erhalten,
- > Anweisungen zu geben und sonstige Maßnahmen zu treffen eine wirksame Erste Hilfe sicherzustellen und
- > arbeitsmedizinische Untersuchungen oder sonstige arbeitsmedizinische Maßnahmen zu veranlassen, soweit ein Betrag von Euro ... nicht überschritten wird.«

Darf das so gemacht werden? Welche Auswirkungen kann das möglicherweise auf den Dienstnehmer haben? Ist es nicht so, dass sich der Dienstgeber komplett der Verantwortung entzieht?

Soweit wir es nicht mit einem Kleinbetrieb zu tun haben, wird es wohl gar nicht anders gehen, als dass der Arbeitgeber beziehungsweise dessen Organe andere mit der Wahrnehmung der zahlreichen Unternehmerpflichten beauftragt. Das Arbeitsschutzgesetz sieht die Übertragung der Unternehmerpflichten sogar ausdrücklich vor. Wenn das jetzt in einem geregelten (oder neu zu regelnden) Verfahren gemacht wird, dann ist das zu begrüßen. Denn damit werden klare Zuständigkeiten geschaffen, und es werden die Kompetenzen der Beauftragten geregelt.

Der Unternehmer darf nur solche Personen beauftragen, die die erforderliche Fachkunde haben und zuverlässig sind. Für die Auswahl trifft den Unternehmer die Verantwortung. Die (G)MAV sollte für ein Qualifizierungsprogramm im Unternehmen eintreten, denn es gilt, die Beauftragten vor Überforderung zu schützen und die übrigen davor, dass die Beauftragten ihren Job nicht gut machen.

Durch die Beauftragung hat der Unternehmer zunächst das Erforderliche getan. Die Verantwortung fällt aber auf ihn zurück, wenn er

- > eine erkennbar ungeeignete Person beauftragt,
- > eine sich als ungeeignet erwiesene Person nicht abberuft,
- > Hinweisen, Vorschlägen usw. des Beauftragten nicht nachkommt oder
- > dem Beauftragten die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben (z. B. Zeit) nicht ermöglicht.

Hinsichtlich der Haftung des Beauftragten ist zu sagen, dass dieser – wie jeder Arbeitnehmer – seinen Job ordentlich machen muss. Wenn er das nicht tut, droht ihm nach Abmahnung die Kündigung wegen Schlechtleistung. Eine Haftung des Beauftragten gegenüber KollegInnen, die wegen schlechter Wahrnehmung seiner Beauftragung einen Schaden erleiden, muss der Beauftragte in der Regel nicht befürchten. Denn im Arbeitsverhältnis gilt ein sogenanntes Haftungsprivileg: Solange jemand nicht vorsätzlich einen anderen schädigt, haften weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer für Körperschäden, die Arbeitnehmer erleiden. Dafür tritt die Berufsgenossenschaft ein.

Abmahnung

In unserer Einrichtung der Behindertenhilfe wurden in den letzten Wochen Abmahnungen gegen zwei Kollegen ausgesprochen. Wir fragen uns nun, inwiefern wir als Mitarbeitervertretung die betreffenden Kollegen unterstützen können. Haben wir das Recht, eine Gegendarstellung zu schreiben? Dürfen wir überhaupt offiziell von den Abmahnungen wissen?

Die Mitarbeitervertretung hat den gesetzlichen Auftrag, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu vertreten. Jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin hat das Recht, sich jederzeit an die Mitarbeitervertretung zu wenden und um Unterstützung zu bitten oder Beschwerden vorzubringen. Deshalb darf ein Arbeitnehmer selbstverständlich eine gegen ihn gerichtete Abmahnung auch der Mitarbeitervertretung vorlegen. In welcher Weise die Mitarbeitervertretung mit der Kenntnis von der Abmahnung umgehen darf, entscheidet allein die betroffene Mitarbeiterin bzw. der betroffene Mitarbeiter.

Eine Abmahnung greift noch nicht in den Bestand des Arbeitsverhältnisses ein. Mit der Abmahnung teilt der Arbeitgeber lediglich mit, dass er ein bestimmtes Verhalten/Unterlassen rügt und sich für den Wiederholungsfall eine Kündigung vorbehält. Anlass für eine Kündigung kann deshalb nicht der abgemahnte Sachverhalt sein, sondern nur eine erneute Pflichtverletzung nach vorausgegangener Abmahnung.

Deshalb ist es auch nicht in jedem Fall notwendig, dass ein Arbeitnehmer sich gegen eine Abmahnung wehrt. Hier sollte man sorgfältig abwägen, welche Reaktion vorteilhaft ist. Es gibt Abmahnungen, die schlicht berechtigt sind. Beispiel: Ein Mitarbeiter verschläft und kommt zu spät zur Arbeit und wird deswegen abgemahnt. In einem solchen Fall ist dringend zu empfehlen, die Abmahnung schlicht entgegenzunehmen und dafür Sorge zu tragen, dass eine solche Pflichtverletzung nicht wieder vorkommt.

Es gibt Abmahnungen, bei denen kann man ohne Kenntnis des konkreten Sachverhaltes erkennen, dass sie unwirksam sind, zum Beispiel weil der Vorwurf nicht hinreichend konkret beschrieben ist. Ein typischer Arbeitgeber-Fehler ist es an dieser Stelle, eine Abmahnung einzuleiten mit: ›Wiederholt mussten wir feststellen, dass Sie ...‹ Wenn dann die konkreten Sachverhalte einschließlich der jeweiligen Daten nicht benannt werden, ist eine solche Abmahnung mangels hinreichender Konkretisierung unwirksam, und man muss sich gegen sie nicht wehren.

Schließlich gibt es Abmahnungen, in denen ganz oder teilweise unzutreffende Vorwürfe erhoben werden. In einem solchen Fall ist es sinnvoll, eine Gegendarstellung abzugeben. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass aus der Gegendarstellung kein ›Gegenangriff‹ wird. Es ist wichtig, dass eine solche Gegendarstellung ganz sachlich und nüchtern geschrieben wird und sich auf das Notwendige beschränkt. Ein Arbeitnehmer sollte nicht den Versuch unternehmen, sich zu rechtfertigen. Es geht darum, dass ein Arbeitnehmer seine Rechte wahrt. Wenn er gegenüber einer unbegründeten Abmahnung den Sachverhalt richtig stellt, dann stellt er damit sicher, dass er im Falle einer nachfolgenden Kündigung nicht beweisen muss, dass die gegen ihn erhobenen Vorwürfe unzutreffend sind, weil die Gegendarstellung dazu führt, dass die Beweislast vollumfänglich beim Arbeitgeber bleibt.

+ Rechtsprechung

Umgang mit polizeilichen Führungszeugnissen von Mitarbeitern

LEITSAZ

Eine etwaige Verletzung der Vorschrift des § 72a Abs. 1 SGB VIII kann die Mitarbeitervertretung nicht im Wege von Handlungs- und Unterlassungsansprüchen stellvertretend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 35 Abs. 3 Buchstabe b MVG-EKD geltend machen; eigene individualrechtliche Ansprüche auf Entfernung von Unterlagen aus der Personalakte muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vielmehr selber durchsetzen.

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
Beschluss vom 17. September 2018, II-0124/44-2018

Sachverhalt:

Die Beteiligten haben über die Herausgabe- und Unterlassungsansprüche im Zusammenhang mit Führungszeugnissen von MitarbeiterInnen gestritten.

Die Antragsgegnerin ist eine bundesweit tätige Jugendhilfeeinrichtung, die Antragstellerin die in der Dienststelle A gebildete Mitarbeitervertretung. Dort werden Jugendliche mit Erziehungsschwierigkeiten in Wohngruppen und ambulanten Hilfen von 50 MitarbeiterInnen betreut. Die Beteiligten streiten über den Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen, die von den für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen MitarbeiterInnen nach § 72a Abs. 1 SGB VIII bei der Einstellung und danach in regelmäßigen Abständen vorgelegt werden müssen.

Diese erweiterten Führungszeugnisse werden von der Arbeitgeberin in der in Papierform geführten Personalakte der MitarbeiterInnen abgeheftet. 2016 gab die Personalverwaltung in einem Einzelfall auf Anfrage eines Jugendamtes die Kopie eines erweiterten Führungszeugnisses heraus. Nach Bekanntwerden des Vorfalles wurde von der Dienststelle sichergestellt, dass sich ein solcher Vorfall nicht wiederholt.

Die Mitarbeitervertretung ist der Auffassung, die Arbeitgeberin sei verpflichtet, die

Führungszeugnisse an die MitarbeiterInnen der Dienststelle herauszugeben; künftig sei zudem zu unterlassen, die Führungszeugnisse in der Dienststelle einzubehalten. Aus der in § 72a Abs. 1 SGB VIII und § 3 Abs. 4 AVR.DD geregelten Verpflichtung zur ›Vorlage‹ ergebe sich kein Recht zum Einbehalt, ausreichend sei ein Einblick in die Führungszeugnisse und ein zu den Personalakten genommener entsprechender Vermerk, dass keine einschlägigen Vorstrafen bestehen.

Die Schiedsstelle hat die Anträge zurückgewiesen und die Auffassung vertreten, ein Herausgabeanpruch bestehe weder aus § 40 Buchstabe k MVG-EKD noch aus § 35 Abs. 3 Buchstabe b MVG-EKD. Eigene Handlungs- und Unterlassungsansprüche könne die Mitarbeitervertretung nicht geltend machen. Der Hauptantrag zu 2. sei unabhängig davon, ob die Mitarbeitervertretung ihn geltend machen könne, unbegründet, da ›Vorlage‹ nicht bedeute, dass die Dienststelle berechtigt sei, die vorgelegten erweiterten Führungszeugnisse einzubehalten und in den jeweiligen Personalakten abzuheften.

Aus den Gründen:

Die Beschwerde ist nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen und jedenfalls die von der Mitarbeitervertretung gestellten Anträge keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung aufwerfen.

Die Beschwerde ist nicht wegen ernstlicher Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses (§ 63 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 MVG-EKD) zur Entscheidung anzunehmen. Ernstliche Zweifel an der materiell-rechtlichen Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses sind nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegenteiligen Entscheidung genügt nicht (st. Rspr. KGH-EKD, z. B. Beschluss vom 20. Oktober 2010 1-0124/S4-10).

Die Beschwerde ist bereits deshalb nicht zu Entscheidung anzunehmen, weil aus § 35 Abs. 3 Buchstabe b MVG-EKD keine eigenen Durchführungs- und Unterlassungsansprüche der

Mitarbeitervertretung abgeleitet werden können, dies hat die Schiedsstelle zutreffend erkannt. Eine etwaige Verletzung der Vorschrift von § 72a Abs. 1 SGB VIII kann die Mitarbeitervertretung nicht im Wege von Handlungs- und Unterlassungsansprüchen stellvertretend für alle Mitarbeitenden gemäß § 35 Abs. 3 Buchstabe b MVG-EKD geltend machen; eigene individualrechtliche Ansprüche auf Entfernung von Unterlagen aus der Personalakte muss der Mitarbeitende vielmehr selber durchsetzen. Gleichermaßen besteht kein Anspruch aus § 35 Abs. 3 Buchstabe b MVG-EKD auf Unterlassung eines bestimmten Verhaltens. Es fehlt an einer eigenen Antragsbefugnis der Mitarbeitervertretung im Sinne von § 81 Abs. 1 ArbGG, eine Verletzung eigener Rechte macht die Antragstellerin nicht geltend (vgl. BAG 20.05.2008-I ABR 19/07). Auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 40 Buchstabe k MVG-EKD, welches Grundlage für ein Unterlassungsbegehren sein könnte, ist nicht betroffen, da die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse auf einer gesetzlichen Grundlage beruht.

Auch für den Hilfsantrag besteht keine Erfolgsaussicht, da die Mitarbeitervertretung eine Wiederholungsfahr nicht substantiiert vorgetragen hat und eine solche offensichtlich nicht besteht.

Aus vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass es auf die aufgeworfenen, vermeintlich klärungsbedürftigen Rechtsfragen nicht ankommen kann, da sie nicht entscheidungserheblich sind.

Ein Verfahrensmangel, auf dem der Beschluss beruhen kann, ist seitens der Mitarbeitervertretung nicht hinreichend substantiiert worden. Eine Verletzung der Öffentlichkeit der Verhandlung liegt nur dann vor, wenn die Beschränkung oder der Ausschluss der Öffentlichkeit mit Wissen und Willen des Vorsitzenden oder des Gerichts geschieht (Zöller § 169 GVG Rn. 11); diesbezüglich fehlt jeder Vortrag. Zudem ist nicht zu erkennen, dass das Publikum von der Durchführung der Verhandlung keine Kenntnisse erlangen konnte.

(...)

Praxishinweis

Nicht nur der Fall des Nils Högel, der vermutlich über 100 Patienten im Krankenhaus getötet hat, und die Missbrauchsfälle vor allem in der katholischen Kirche belegen, dass Kinder, alte Menschen und auch Menschen mit Behinderung besonders schutzbedürftig sind. Der Gesetzgeber verlangt daher von den Trägern entsprechender Einrichtungen, dass sie ausschließlich Personen beschäftigen,

die nicht einschlägig vorbestraft sind. Dazu sollen sie sich bei Einstellung und danach in regelmäßigen Abständen das erweiterte Führungszeugnis vorlegen lassen. Entsprechendes ergibt sich aus § 72a Abs. 1 SGB VIII, § 75 Abs. 2 SGB XII und aus § 124 Abs. 2 SGB IX. Niemand bestreitet ernsthaft die Notwendigkeit einer solchen Schutzmaßnahme. Ob sie ausreicht, ist eine andere Frage, die hier nicht diskutiert werden soll.

Die Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses führt in der betrieblichen Praxis zu viel Aufregung. Der Grund liegt darin, dass in dem erweiterten Führungszeugnis nicht nur angegeben wird, ob die betreffende Person wegen einschlägiger Taten vorbestraft ist (also vor allem wegen Sexualdelikten). Im erweiterten Führungszeugnis sind alle Vorstrafen aufgeführt und zwar auch solche, die so lange zurückliegen, dass der Betreffende nicht mehr als vorbestraft gilt. Im Führungszeugnis werden zum Beispiel Verkehrsstraftaten erfasst, Straftaten im Zusammenhang mit einer Insolvenz, eine Strafe wegen Beförderungerschleichung (Schwarzfahren). Im erweiterten Führungszeugnis wird deshalb gegebenenfalls eine Vielzahl von Strafen aufgeführt, die in keinerlei Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Durch die Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erhält der Arbeitgeber deshalb unter Umständen Informationen, auf die er keinen Anspruch hat. Dies hat den Deutschen Caritasverband veranlasst, seinen Mitgliedseinrichtungen zu empfehlen, die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis nicht selbst vorzunehmen, sondern die auf entsprechenden Arbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuweisen, das Führungszeugnis einem vom Betrieb benannten Notar vorzulegen. Dieser übermittelt sodann dem Arbeitgeber die für ihn notwendige Information, ob nämlich eine einschlägige Vorstrafe vorliegt oder nicht.

Diese sinnhafte Regelung belegt, dass es im Umgang mit dem Führungszeugnis einiges zu regeln gibt. Zunächst ist zu klären, wer diese Einsicht vornimmt: Soll dies der unmittelbare Vorgesetzte sein, soll dies die Personalabteilung sein oder – wie vom Caritasverband vorgeschlagen – eine besonders zur Verschwiegenheit verpflichtete externe Person. Die Entscheidung darüber, wem das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen ist, ist vergleichbar mit der Frage, auf welchem Wege ein Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen hat. Darin liegt eine mitbestimmungspflichtige Regelung der Ordnung in der

Dienststelle nach § 40 Buchst. k MVG-EKD (vgl. BAG vom 27.06.90).

Das Gesetz verlangt von dem Arbeitgeber (lediglich), dass er sich ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen lässt. Das Gesetz schreibt nicht vor, dass der Arbeitgeber dieses erweiterte Führungszeugnis aufheben soll oder gar muss. Erforderlich ist eine solche Aufbewahrung nicht. Der Arbeitgeber kommt seiner Schutzverpflichtung hinreichend nach, wenn er sich das Zeugnis vorlegen lässt und notiert, ob eine einschlägige Vorstrafe ausgewiesen ist. Allein diese Dokumentation ist notwendig.

Hiervon abweichend ist es in vielen Betrieben üblich, dass der Arbeitgeber die erweiterten Führungszeugnisse oder eine Kopie davon aufbewahrt. Der Kirchengerichtshof hat in der vorstehenden Entscheidung richtig darauf hingewiesen, dass es eine gesetzliche Verpflichtung zur Vorlage des Zeugnisses gibt. Da es der an dem Verfahren beteiligten Mitarbeitervertretung aber darum ging, dass die von dem Arbeitgeber aufbewahrten erweiterten Führungszeugnisse an die Mitarbeiter wieder herausgegeben werden, könnte man die Entscheidung dahingehend missverstehen, dass der Kirchengerichtshof dem Arbeitgeber das Recht zuspricht, die erweiterten Führungszeugnisse aufzubewahren. Das aber war nicht Gegenstand des Rechtsstreites, und deshalb hatte der Kirchengerichtshof darüber auch nicht zu entscheiden. Der Kirchengerichtshof hat – nachvollziehbar – der Mitarbeitervertretung das Recht abgesprochen, die Herausgabe der erweiterten Führungszeugnisse anstelle der Betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltend zu machen. Auch nach dieser Entscheidung bleibt es dabei: Die Mitarbeitervertretung kann (nur) die Verletzung eigener Rechte geltend machen.

Für die Praxis ist es wichtig, ob der Arbeitgeber das erweiterte Führungszeugnis aufbewahren darf. Diese Frage ist anhand der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zu beantworten, die seit dem 25. Mai 2018 unmittelbar gilt. Die DSGVO gilt auch in kirchlichen Einrichtungen. Die DSGVO erlaubt es allerdings den Kirchen und ihren Einrichtungen, ihr bisheriges Datenschutzrecht weiter anzuwenden, sofern dieses einen umfassenden Datenschutz gewährleistet und dieser der DSGVO im Wesentlichen entspricht. Die evangelische Kirche hat ihr Datenschutzgesetz (DSG.EKD) mit Wirkung zum 24. Mai 2018 novelliert. Ob das Datenschutzgesetz dem Datenschutzniveau der DSGVO entspricht, kann dahingestellt bleiben. Denn entweder entspricht das Datenschutzgesetz

der EKD der DSGVO, oder die DSGVO gilt unmittelbar. Wir können bei der Prüfung also direkt in die DSGVO schauen.

Die DSGVO gilt nicht nur für automatisierte (elektronische) Datenverarbeitung, sondern auch für die nichtautomatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einem Datensystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen. Datensystem ist nach Art. 4 Nr. 6 jede strukturierte Sammlung personenbezogener Daten, die nach bestimmten Kriterien zugänglich sind, unabhängig davon, ob diese Sammlung zentral, dezentral oder nach funktionalen oder geografischen Gesichtspunkten geordnet geführt wird. Es ist zu unterstellen, dass ein Arbeitgeber, der Führungszeugnisse aufbewahrt, diese entweder in einem zentralen Ordner »erweiterte Führungszeugnisse« oder in der jeweiligen Personalakte aufbewahrt. Die Aufbewahrung der erweiterten Führungszeugnisse fällt deshalb unter den Anwendungsbereich der DSGVO. Nach Art. 5 Abs. 1 DSGVO ist die Verarbeitung von personenbezogenen Daten beschränkt. So muss die Datenverarbeitung nach Buchstabe c dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein (»Datenminimierung«). Und nach Buchstabe e dürfen Daten nur so lange gespeichert werden, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist.

Da die Aufbewahrung der erweiterten Führungszeugnisse nach den Vorschriften der Sozialgesetzbücher VIII, IX und XII nicht erforderlich ist, sondern nur die Einsichtnahme, ist die Aufbewahrung der erweiterten Führungszeugnisse datenschutzrechtlich unzulässig. Bewahrt der Arbeitgeber die erweiterten Führungszeugnisse auf und verstößt damit gegen Datenschutzrecht, so kann die Mitarbeitervertretung diesen rechtswidrigen Zustand nicht dadurch heilen, dass sie anstelle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Zeugnisse herausverlangt. Die Mitarbeitervertretung kann allerdings die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesen datenschutzrechtlichen Verstoß aufmerksam machen und aufzeigen, welche Rechte sich für die Betroffenen aus der DSGVO und im Datenschutzgesetz der EKD ergeben. Und schließlich kann die Mitarbeitervertretung den zuständigen Datenschutzbeauftragten über diesen Rechtsverstoß unterrichten.

Die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bezieht sich auf diejenigen Personen, die aufgrund der Zuweisung eines Arbeitsplatzes Kontakt mit schutzbedürftigen

haben. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat sich in seinem Urteil vom 20. Januar 2018 (10 Sa 1122/17) mit der Frage befasst, ob ein Arbeitgeber berechtigt ist, auch von anderen Personen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu verlangen. Das LAG Hamm hat dazu ausgeführt, dass eine solche Vorlagepflicht auch für andere Arbeitnehmer als die in den Sozialgesetzbüchern aufgeführten bestehen kann. Die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses kann danach eine vertragliche Nebenpflicht sein. Dies setzt aber voraus, dass das Informationsinteresse des Arbeitgebers

das Schutzinteresse des Arbeitnehmers bezogen auf seine persönlichen Daten überwiegt. Ein solch überwiegendes Informationsinteresse des Arbeitgebers hat das LAG abgelehnt in einem Fall, in dem ein Mitarbeiter der Verwaltung einer Jugendhilfeeinrichtung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen sollte. Damit hat das LAG einer Ausdehnung der Vorlagepflicht einen Riegel vorgeschoben.

N O R A W Ö L F L

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Fortbildungen 2019

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

- 18.–22.03. Indirekte Steuerung > Bad Zwischenahn
- 18.–22.03. MVG 1 > Bad Zwischenahn
- 18.–22.03. Arbeitszeit 1 > Bad Zwischenahn
- 25.–29.03. Mitarbeiterversammlungen/Öffentlichkeitsarbeit > Springe
- 25.–29.03. Beratungskompetenz > Springe
- 25.–27.03. K-Modul: Beratungskompetenz > Springe
- 06.–10.05. TV DN Einführung > Springe
- 06.–10.05. Mobbing – (k)ein Thema? > Springe
- 06.–10.05. MVG 1 > Springe



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

KOSTEN WOCHESEMINAR:

985,- Euro
inkl. Übernachtung
und Vollverpflegung

TAGESVERANSTALTUNGEN:

150,- Euro

Unvereinbarkeit von Arbeitsrechtssetzung auf dem ersten Weg und Anwendung des MVG

LEITSAZ

Die Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland verpflichtet ihre diakonischen Werke und Einrichtungen in derselben Norm auf die Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts (§ 5 Abs. 2 Satz 2b Diakonieg) und auf das Leitbild der Dienstgemeinschaft (§ 5 Abs. 3 Diakonieg). Dies bedeutet in Bezug auf die Auslegung des Begriffes ›kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrechts‹, dass nur eine kollektive, die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer an den jeweiligen Rechtssetzungen gewährleistende Vergütungsordnung kirchengemäß und kirchlich-diakonisch im Sinne von § 5 Abs. 2 Diakonieg sein kann.

Eine Vergütungsfindung auf dem ersten Weg ist nur außerhalb des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD unter der Regie des Betriebsverfassungsgesetzes möglich und hat ggf. die Bildung von Betriebsräten anstelle von Mitarbeitervertretungen zur Folge.

KGH.EKD, Beschluss vom 24.09.2018, II-0124/34-2018

Sachverhalt:

Die Beteiligten haben über die Zustimmung zur Eingruppierung neu eingestellter Mitarbeiterinnen gestritten. Die Antragstellerin betreibt diakonische Einrichtungen, u. a. hat sie im Wege des Betriebsübergangs die stationäre Senioreneinrichtung ›Seniorenhaus E‹ übernommen. Auf die Arbeitsverhältnisse in der bis zum Betriebsübergang in der Dienststelle beschäftigten Mitarbeitenden finden die Regelungen des TVöD-K Anwendung.

Die Antragstellerin wendet auf die Arbeitsverhältnisse neu eingestellter MitarbeiterInnen Arbeitsvertragsbedingungen an, die in Aufbau, Struktur und Inhalt den AVR-DD entsprechen. Auch die Entgeltgruppen sind entsprechend den AVR-DD geordnet, die Vergütungssätze sind aber pauschal um 15 % im Vergleich zu den AVR-DD abgesenkt.

Die Antragstellerin ist eine diakonische Einrichtung der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, sie unterliegt dem Diakoniegesetz der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (nachfolgend Diakonieg) vom 11. Oktober 2013.

In einem Grundsatzpapier ›Die Diakonie als Arbeitgeber, Selbstverständnis und Grundsätze eines kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtes auf dem Gebiet der Nordkirche‹ haben die Diakonischen Landesverbände, verschiedene große Einrichtungen und der Prozessbevollmächtigte der Arbeitgeberin Grundsätze eines kirchengemäßen

Arbeitsrechts definiert, die erfüllt sein müssen, damit das in der Einrichtung angewandte Arbeitsrecht als kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht im Sinne von § 5 Abs. 2b) Diakonieg qualifiziert werden kann.

Die Arbeitgeberin hat drei Mitarbeiterinnen neu eingestellt. Die Mitarbeitervertretung hat der Einstellung zugestimmt, aber der Eingruppierung jeweils widersprochen, weil die angewendete Arbeitsrechtssetzung nicht den Bestimmungen der Satzung des Diakonischen Werks Rendsburg entspreche. Nach Beendigung der Erörterung hat die Arbeitgeberin beim Kirchengericht Antrag auf Feststellung eingereicht, dass Zustimmungsverweigerungsgründe für die Mitarbeitervertretung nicht bestehen.

Das Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Diakonischen Konferenz in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland e. V. – Kammer I Schleswig-Holstein – hat durch Beschluss vom 8. Dezember 2017, Az. I-07/17-RD dem Antrag entsprochen. Mit der Beschwerde begehrt die Mitarbeitervertretung Abänderung des Beschlusses.

Aus den Gründen:

Die Beschwerde der Antragsgegnerin ist begründet. Die Mitarbeitervertretung hat nach § 41 Abs. 1 Buchstabe a) MVG-EKD einen Grund zur Verweigerung der Zustimmung zu den streitgegenständlichen Eingruppierungen, weil die Antragstellerin kein kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht nach § 5 Abs. 2b) Diakonieg zur Anwendung bringt (1.); eine Vergütungsordnung, die auf dem ›ersten Weg‹ ohne paritätischen Einbezug der Dienstnehmerseite zustande kommt und einseitig den Arbeitsverhältnissen zugrunde gelegt wird, verstößt zudem gegen den die Antragstellerin verpflichtenden Grundsatz der Dienstgemeinschaft aus der Präambel des MVG-EKD (2.).

Die von der Dienststelle zur Anwendung gebrachte Vergütungsordnung (AVR-DD minus 15 %) ist kein kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht nach § 5 Abs. 2b) Diakonieg.

Synodales Kirchenrecht ist Ausfluss des nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 WRV gewährleisteten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts (BVerwG 22. Oktober 2014 – 2 BVR 661/12 – Rn. 90; HevKR/Anke § 4 Randziffer 26 ff.). Der kirchliche Arbeitgeber ist als Normadressat im kirchlichen Rechtskreis an die kirchengesetzlichen Vorgaben gebunden. Wendet er eine kirchengesetzlich nicht legitimierte Vergütungsordnung an, kann die Mitarbeitervertretung einer Eingruppierung die Zustimmung verweigern (st. Rspr. KAGH

12. Oktober 2007 – M 03/07; KGH.EKD, Beschluss vom 10. Dezember 2012 – II-0124/U5-12; Beschluss vom 8. September 2011, I-0124/S67/10). Die Verletzung kirchengesetzlicher Vorgaben berührt nicht die Wirksamkeit entgegenstehender vertraglicher Vereinbarungen (BAG 24. Mai 2018 – 6 AZR 308/17), kirchengesetzliche Vorgaben können die Anwendung der gebotenen Arbeitsrechtsregelung nicht erzwingen, weil sie nicht die Rechtsmacht haben, die normative Wirkung dieser Regelungen im privaten Arbeitsverhältnis anzuordnen (BAG a. a. O., Rn. 38 m. w. Rspnw). Kirchenrechtlich ist die Anwendung einer kirchengesetzlich nicht ausreichend legitimierten Vergütungsordnung aber Rechtsverstoß im Sinne von § 41 Abs. 1 Buchstabe a) MVG-EKD, der zur Verweigerung der Zustimmung zu einer Eingruppierung nach §42 Buchstabe c) MVG-EKD berechtigt (KGH.EKD, Beschluss vom 10. Dezember 2012 – II-0124/U5-12 – a. a. O.).

Die auf dem ersten Weg zustande gekommene Vergütungsordnung der Antragstellerin mit einer um 15 % abgesenkten Vergütung ist kein kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht im Sinne von § 5 Abs. 2 Satz 2 b) DiakonieG. Die Norm verpflichtet die diakonischen Einrichtungen auf die Gewährleistung einer kontinuierlichen Verbindung mit der Evangelischen Kirche in Deutschland u. a. durch die Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts.

aa) Bereits der Wortlaut der Bestimmung und der durch ihn vermittelte Wortsinn (vgl. insoweit BAG 31. Januar 2018 – 10 AZR 722/16) sprechen dafür, dass eine einseitig ohne Beteiligung der Dienstnehmerseite zustande gekommene und den Arbeitsverträgen vorgegebene Vergütungsordnung nicht den Vorgaben von § 5 Abs. 2 Satz 2b) DiakonieG entsprechen. Nach allgemeinem kirchlichen Verständnis ist ›kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht‹ zunächst Arbeitsvertragsrecht, welches auf dem Dritten Weg zustande kommt. In der in beiden Kirchen vorherrschenden Begehung des Dritten Wegs kommt nämlich unverändert die Überzeugung zum Ausdruck, dass nach dem Selbstverständnis der Kirchen jede Arbeitsleistung ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt verwirklicht, der gemeinsam von Dienstgebern und Dienstnehmern erfüllt wird, die in der Dienstgemeinschaft vereint sind. Diese Dienstgemeinschaft spiegelt sich nicht nur in der Organisation der täglichen Arbeit sondern auch in den Verfahrensstrukturen einer partnerschaftlichen Arbeitnehmerbeteiligung an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen wider (vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche,

S. 211; Joussem/HevKr § 7, Rn. 26). Gleichmaßen in der Evangelischen Kirche als kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht anerkannt (vgl. § ARGG.EKD 2013; BAG 20. November 2012, BAGE 143, 354 [383]) ist der Zweite Weg, indem auch unter Beteiligung der (in Gewerkschaften organisierten) Dienstnehmerseite die Arbeitsvertragsbedingungen festgelegt werden. Mit der ausdrücklichen Verpflichtung auf ›kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht‹ fehlen im Wortlaut der Norm jegliche und greifbare Anhaltspunkte, dass der synodale Gesetzgeber der Nordkirche dem Begriff des kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrecht darüber hinaus einen anderen (weiteren) Bedeutungsgehalt belmessen wollte; eine Ermächtigung für die Dienstgeber, einseitig ohne Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen Arbeitsvertragsbedingungen und Entgelthöhe zu bestimmen, gibt es nicht.

bb) Eine Auslegung des Gesamtzusammenhangs der Regelungen, die Anhaltspunkte für den wirklichen Willen des Gesetzgebers geben kann (vgl. nur BAG 24. Januar 2017 – 3 AZR 372/15 – Rn. 32 m. w. N.) bestätigt dieses Ergebnis. Nach § 5 Abs. 3 DiakonieG müssen der Nordkirche zugeordnete Mitglieder u. a. kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht und damit das MVG-EKD anwenden. Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD bestimmt in seiner Präambel, dass alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung des Auftrages mitwirken; die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet danach Dienststellenleitung und Mitarbeiter/innen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit. Der Gestaltung des kirchlichen Dienstes wird damit das Leitbild der Dienstgemeinschaft zugrunde gelegt. Richtet eine Religionsgemeinschaft ihr kollektives Arbeitsrechtsregelungsverfahren am Leitbild der Dienstgemeinschaft aus, so bezweckt sie damit, einer allein an wirtschaftlichen Interessen der Dienstgeberseite orientierten Festsetzung der Arbeitsbedingungen entgegen zu wirken (KGH.EKD, Beschluss vom 10. Dezember 2012 – II-0124/U5-12 – a. a. O.; BAG 20. November 2012 – 1 AZR 179/11 – Rn. 100). Kirchliches Arbeitsvertragsrecht entspricht in diesem Fall nur dann kirchlich-diakonischen Grundsätzen, wenn die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer an den jeweiligen Entscheidungen sowohl durch die Zusammensetzung der Kommission als auch durch das im jeweiligen Kirchengesetz geregelte Verfahren gesichert ist und damit zumindest gleichwertige Durchsetzungschancen bestehen (KGH.EKD, Beschluss vom 10. Dezember 2012, a. a. O.).

Die Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland verpflichtet ihre diakonischen Werke und Einrichtungen in derselben Norm auf die Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts (§ 5 Abs. 2 Satz 2b Diakonieg) und auf das Leitbild der Dienstgemeinschaft (§ 5 Abs. 3 Diakonieg). Dies bedeutet in Bezug auf die Auslegung des Begriffes ›kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrechts‹, dass nur eine kollektive, die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer an den jeweiligen Rechtssetzungen gewährleistende Vergütungsordnung kirchengemäß und kirchlich-diakonisch im Sinne von § 5 Abs. 2 Diakonieg sein kann.

Ergänzt wird dieses Verständnis und die Auslegung des Begriffes ›kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrechts‹ dadurch, dass sich der synodale Gesetzgeber durch Kirchengesetz über die Regelung der Rechtsverhältnisse der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche durch Arbeitsrechtsregelungsgesetz vom 9. Juni 1979 auf tarifvertragliche Regelungen der Arbeitsbedingungen verpflichtet hat; dies zeigt, dass einseitig vorgegebenes Arbeitsvertragsrecht nicht kirchlich-diakonisch i. S. v. § 5 Abs. 2 Satz 2b Diakonieg ist. Für ein anderes Normverständnis gibt es keine in Wortlaut und Systematik angelegten Anhaltspunkte.

cc) Die Einwände der Antragstellerin sind unergiebig.

Die bisher nicht erfolgte Übernahme des ARGG-EKD 2013 in gliedkirchliches Recht bewirkt lediglich, dass das ARGG-EKD 2013 die Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland und seine nachgelagerten Einrichtungen normativ nicht bindet. Daraus ergibt sich aber kein anderes Normverständnis von § 5 Diakonieg, das einseitig gesetztes Arbeitsvertragsrecht nach Wortlaut und Systematik nicht legitimiert.

Das Arbeitspapier der Diakonischen Werke und die entsprechende Beschlussfassung in der Mitgliederversammlung sind für die Auslegung des synodalen Gesetzes unmaßgeblich, die normunterworfenen diakonischen Werke haben nicht die Befugnis zur Normauslegung. Eine normative Ermächtigung des synodalen Gesetzgebers zu definieren, weichen Maßgaben kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht genügen soll, gibt es nicht. Soweit die Diakonischen Werke nach § 5 Abs. 1 Diakonieg über die Zuordnung zur Nordkirche entscheiden, ist ihnen diese Aufgabe nur nach den Maßgaben des § 5 Abs. 2 Diakonieg übertragen; eine Befugnis, eigenes Normverständnis der Entscheidung über die Zuordnung zugrunde zu legen, beinhaltet dies nicht. Es ist deshalb grundsätzlich unerheblich,

welche Maßgaben das Arbeitspapier für die Gestaltung kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts enthält; gleichermaßen ist unerheblich, welches Verständnis die diakonischen Werke in ihrer Mitgliederversammlung dem Begriff des kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts zugrunde gelegt haben. Weiter ist unerheblich, dass Vergütungsordnungen im Bereich der Diakonischen Werke der Nordkirche offensichtlich bereits seit geraumer Zeit auf dem ersten Weg zustande kommen und den Arbeitsverträgen zugrunde gelegt werden. Zwar kann ein allgemein gelebtes Normverständnis bei der Auslegung berücksichtigt werden; dies muss im Wortlaut der Norm aber einen greifbaren Anker haben, daran fehlt es. Maßgeblich ist deshalb auch nicht, ob Aufsichtsorgane der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland ein bestimmtes Arbeitsvertragsrecht geduldet oder nicht geduldet haben; maßgeblich ist die Auslegung des synodalen Gesetzgebungswillens.

Entspräche es dem Willen des synodalen Gesetzgebers, einseitig gesetztes Arbeitsvertragsrecht als kirchlich-diakonisches Arbeitsvertragsrecht zuzulassen, ohne dass eine Mitwirkung der Dienstnehmerseite an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen erfolgt, bedürfte es einer ausdrücklichen gesetzlichen Ermächtigung; eine gleichzeitige Verpflichtung der Diakonischen Werke auf das MVG-EKD und den Begriff der Dienstgemeinschaft wäre damit aber nicht zu vereinbaren (vgl. 2).

Die Entscheidung des Kirchengenerals der EKD vom 13. Dezember 2010 (I-0124/R83-09) steht nicht entgegen. Nach den damaligen Feststellungen entsprach die seinerzeit zur Anwendung gekommene Vergütungstabelle materiell den AVR.DW.EKD, vorliegend wird eine um 15 % abgesetzte Vergütung vereinbart. Soweit die Entscheidung vom 13. Dezember 2010 dahingehend verstanden werden kann, dass es maßgeblich auf die Satzungsbestimmungen des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein und darauf ankommt; ob eine ›wesentlich gleiche Arbeitsrechtsregelung‹ gegenüber dem zweiten oder dritten Weg vorliegt, wird daran nach vorstehenden Erwägungen nicht festgehalten; maßgeblich sind die Vorgaben des synodalen Gesetzgebers.

Die Verweigerung der Zustimmung der Antraggeberin ist auch bereits deshalb begründet, weil eine denkbare Gestattung einer Arbeitsrechtssetzung auf dem ersten Weg und die gleichzeitige Verpflichtung der Einrichtungen auf das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD und die Dienstgemeinschaft kirchenrechtlich nicht zu vereinbaren sind; die Organisation der Einrichtungen nach dem Prinzip der Dienstgemeinschaft und die einseitige

Festlegung von Arbeitsvertragsbedingungen schließen sich aus. Möchte der kirchliche Gesetzgeber die Festlegung von Arbeitsvertragsbedingungen auf dem ersten Weg ermöglichen, so ist dies nicht möglich, wenn zeitgleich eine Verpflichtung auf dem Begriff der Dienstgemeinschaft und des Mitarbeitervertretungsgesetzes der erfolgt. Eine Vergütungsfindung auf dem ersten Weg ist außerhalb des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD unter der Regie des Betriebsverfassungsgesetzes möglich und hat ggf. die Bildung von Betriebsräten anstelle von Mitarbeitervertretungen zur Folge.

III. Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG-EKD i. V. m, § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).

Praxishinweis

Der Ausgangspunkt des mit der vorstehenden Entscheidung beendeten Verfahrens ist ein ganz alltäglicher: Eine Mitarbeitervertretung verweigert die Zustimmung zu einer Eingruppierung. Das Besondere dieses Falls liegt darin, dass die Mitarbeitervertretung nicht rügt, dass sie eine andere Entgeltgruppe für zutreffend hält, sondern weil sie die Entgeltordnung insgesamt für rechtswidrig hält. Warum? Der Arbeitgeber hat mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Geltung der Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonie Deutschland vereinbart, allerdings mit einer um 15 % abgesenkten Entgelttabelle. Die Mitarbeitervertretung widerspricht der Eingruppierung, weil diese nicht auf der Grundlage eines kirchlichen-diakonischen Arbeitsrechts erfolgt.

Die Mitarbeitervertretung nimmt damit nicht nur das Recht für sich in Anspruch, zu prüfen, ob der Mitarbeiter der richtigen Entgeltgruppe zugeordnet ist, sondern ob die Entgeltordnung insgesamt mit höherrangigem Recht vereinbar ist. Die (dienst-)älteren Leserinnen und Leser werden sich vielleicht daran erinnern, dass vor rund 20 Jahren Leichtlohngruppen für Frauen in die Arbeitsvertragsrichtlinien aufgenommen worden sind, die sogenannten W-Gruppen. Damals hatte der Kirchengerichtshof der Mitarbeitervertretung das Recht abgesprochen, die Entgeltordnung in Frage zu stellen, obwohl die erste Instanz einen diskriminierenden Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot festgestellt hatte.

Diese strikte Beschränkung des Mitbestimmungsrechts bei Eingruppierungen auf die bloße Anwendungskontrolle hat der Kirchengerichtshof einige Zeit später aufgegeben. Anlass waren die Verfahren um die Arbeitsvertragsrichtlinien der Johanniter. In den Entscheidungen vom 08.09.2011 (Az. I-0124/T22-11) und vom 10.12.2012 (Az II-0124/U5-12 und II-0124/U20-12) konnten die

Mitarbeitervertretungen das Recht durchsetzen, eine Entgeltordnung abzulehnen, die nicht kirchenrechtlich legitimiert war. Der Kirchengerichtshof hat der Mitarbeitervertretung diese Inhaltkontrolle zugesprochen, weil sonst eine Rechtsschutzlücke gegeben ist. Diese folgt daraus, dass die kirchlich-diakonischen Arbeitsbedingungen nicht ›gelten‹. Sie sind – lediglich – kirchliches Recht. Anwendung finden sie immer nur dort, wo deren Geltung zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer vereinbart werden (›Auf das Arbeitsverhältnis finden die [...] in der jeweils geltenden Fassung Anwendung‹). Im Rahmen der staatlichen Gesetze können Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Inhalt des Arbeitsvertrags frei bestimmen. Das bedeutet im Hinblick auf die Höhe der Vergütung, dass das Mindestlohngesetz eingehalten und der Mindestlohn in der Pflege gezahlt werden muss und kein Lohnwucher vorliegen darf. Deshalb ist ein Arbeitsvertrag, der eine Vergütung vorsieht, die um 15 % unterhalb der Vergütung nach AVR DD vorsieht, aus Sicht der staatlichen Arbeitsgerichte nicht zu beanstanden. Der einzelne Arbeitnehmer kann daher von seinem kirchlich-diakonischen Arbeitgeber nicht verlangen, dass abweichend vom Arbeitsvertrag eine kirchengemäße Vergütung vereinbart und gezahlt wird. Der Verstoß des Arbeitgebers gegen kirchenrechtliche Verpflichtungen, nämlich die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts, bleibt sanktionsfrei. Allein die Mitarbeitervertretung kann im Rahmen der Eingruppierung prüfen, ob der Arbeitgeber kirchenrechtliche Vorgaben einhält. Deshalb konnte es überhaupt zu dem vorliegenden Verfahren kommen.

Im zweiten Schritt war dann zu prüfen, ob ein Verstoß gegen kirchenrechtliche Vorgaben vorliegt. Hier hat der Kirchengerichtshof festgestellt, dass die Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes es ausschließt, dass ein Arbeitgeber einseitig die Arbeitsbedingungen festlegt (Erster Weg). Oder anders ausgedrückt: Nur wer das Leitbild der (kirchlichen) Dienstgemeinschaft derart umsetzt, dass er Arbeitsbedingungen vereinbart, die entweder im sogenannten Dritten Weg zustande gekommen sind oder sich an kirchliche Tarifverträge hält, kann in der Weise der Kirche zugeordnet sein, dass er gemäß § 118 Abs. 1 BetrVG von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes befreit ist. Für die Freistellung von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes genügt deshalb nicht mehr nur die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk. Es gehört auch kirchengemäßes Verhalten dazu.

B E R N H A R D

B A U M A N N - C Z I C H O N

Februar–April 2019



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
04.02.	e	Schulung für Mitglieder von Wahlvorständen (MVG)	Würzburg, ver.di Bayern DGB Bildungswerk Bayern
04.02.–06.02.	e	MVG III Von der Reaktion zur Aktion	Undeloh, ver.di-Forum Nord
04.02.–06.02.	e	Dienst- und Schichtplanung nach dem BAT-KF mitbestimmen	Hattingen, ver.di
04.02.–06.02.	k	Beendigung, Kündigungsschutz und Arbeitsgerichtbarkeit	Siegburg, Katholisch-Soziales Institut
04.02.–08.02.	e	Arbeitszeit 2	Aurich, dia e.V.
04.02.–08.02.	e	JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern/für Pflegeberufe	Naumburg (Hessen), ver.di
04.02.–08.02.	e	Kommunikations-/Handlungsfähigkeit der MAV im Betrieb herstellen	Aurich, dia e.V.
07.02.	e	Die Gefährdungsanzeige	Hannover, dia e.V.
07.02.	e	Schulung für Mitglieder von Wahlvorständen (MVG)	Regensburg, ver.di Bayern DGB Bildungswerk Bayern
11.02.–12.02.	e	Vertiefung Eingruppierungsrecht der AVR des Diakonischen Werkes Bayern	Brannenburg, ver.di Bayern DGB Bildungswerk Bayern
11.02.–13.02.	e	Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	Bielefeld-Sennestadt, ver.di
12.02.	e	Finanzierung und Personalbemessung in der Altenpflege	Nürnberg, ver.di Bayern DGB Bildungswerk Bayern
12.02.–13.02.	e	Arbeitnehmerhaftung im Krankenhaus und in der Pflege – Was ist, wenn etwas passiert?	Greding, ver.di Bayern DGB Bildungswerk Bayern
14.02.	e	Schriftführer/innen	Hannover, dia e.V.
18.02.–20.02.	e	Dienstplangestaltung in Krankenhäusern und Seniorenheimen im Bereich TVöD	Brannenburg, ver.di Bayern DGB Bildungswerk Bayern
18.02.–20.02.	e	MVG I Einführung	Bad Segeberg, ver.di-Forum Nord
18.02.–20.02.	e	Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 1)	Berlin-Wannsee, ver.di
18.02.–21.02.	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg, Katholisch-Soziales Institut
18.02.–22.02.	e	Jetzt hören mir alle zu	Bad Bevensen, dia e.V.
18.02.–22.02.	e	MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Bad Bevensen, dia e.V.
18.02.–22.02.	e	MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten	Bad Bevensen, dia e.V.
25.02.–27.02.	e	Gewalt gegen Beschäftigte in psychiatrischen Einrichtungen	Berlin-Wannsee, ver.di
25.02.–01.03.	e	JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern/für Pflegeberufe	Naumburg (Hessen), ver.di
04.03.–08.03.	e	MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Walsrode, dia e.V.
04.03.–08.03.	e	MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!	Walsrode, dia e.V.
04.03.–08.03.	e	Wie erkenne ich die wirtschaftliche Lage	Walsrode, dia e.V.
06.03.–07.03.	k	Aufgaben und Beteiligungsrechte der MAV	Siegburg, Katholisch-Soziales Institut
06.03.–08.03.	e	Gefährdungsbeurteilung – psychische Belastungen im Gesundheitswesen	Berlin-Wannsee, ver.di
06.03.–08.03.	k	Grundlagen der Einstellung und Eingruppierung nach KAVO und AVR	Siegburg, Katholisch-Soziales Institut
11.03.	e	Da gehe ich gerne hin – attraktive Mitarbeiterversammlungen	Nürnberg, ver.di Bayern DGB Bildungswerk Bayern



Seminare

Februar–April 2019

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
11.03.–13.03.	e Das neue Pflegeberufegesetz (PflBG)	Berlin-Wannsee, ver.di
11.03.–13.03.	k Kommunizieren, Argumentieren, und Verhandeln für Mitarbeitervertreter/innen	Siegburg, Katholisch-Soziales Institut
11.03.–15.03.	e JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern/für Pflegeberufe	Naumburg (Hessen), ver.di
12.03.	e Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei personellen Angelegenheiten	Nürnberg, ver.di Bayern DGB Bildungswerk Bayern
13.03.	e Das Kirchengerichtsverfahren	Nürnberg, ver.di Bayern DGB Bildungswerk Bayern
18.03.–20.03.	e Aufsichtspflicht u. Haftungsrecht für die betriebl. Interessenvertr. in Kindertagesstätten u. Jugendhilfe	Walsrode, ver.di
18.03.–20.03.	e MVG I + II, 2. Block MVG II	Undeloh, ver.di-Forum Nord
18.03.–22.03.	e MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Bad Zwischenahn, dia e.V.
19.03.	e KTD – Arbeitszeit	Hamburg, ver.di-Forum Nord
19.03.	e Neueste Rechtsprechung zum Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD)	Nürnberg, ver.di Bayern DGB Bildungswerk Bayern
25.03.	e AVR – Sonderentgelt, Kürzungsmöglichkeiten	Rendsburg, ver.di-Forum Nord
25.03.	e Fachtagung für Mitarbeitervertretungen	Nürnberg, ver.di Bayern DGB Bildungswerk Bayern
25.03.–27.03.	e Was hat die MAV mit dem BAT-KF zu tun? (Teil 2): Grundlagenseminar für Mitarbeitervertretungen	Hattingen, ver.di
25.03.–27.03.	e Indirekte Steuerung 1	Undeloh, ver.di-Forum Nord
25.03.–27.03.	e Kompetenz-Modul 1: Führung und Beratung	Springe, dia e.V.
25.03.–28.03.	k MAVO-Grundkurs	Siegburg, Katholisch-Soziales Institut
01.04.–03.04.	e MVG 1: Einführung in die Aufgaben der Mitarbeitervertretung: Grundlagenseminar für Mitarbeitervertretungen	Hattingen, ver.di
03.04.–05.04.	k Analyse wirtschaftlicher Daten I	Siegburg, Katholisch-Soziales Institut
03.04.–05.04.	e Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)	Berlin-Wannsee, ver.di
08.04.–11.04.	k MAVO-Grundkurs	Siegburg, Katholisch-Soziales Institut
25.04.	e Kompetenz-Modul 2: Arbeitszeit – Tagesseminar	Hannover, dia e.V.
30.04.	e AVR – Eingruppierung	Rendsburg, ver.di-Forum Nord

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 Klausning, 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.

Entscheidungs- Sammlung

Z U M K I R C H L I C H E N A R B B E I T S R E C H T

Service
für die MAV



1. Arbeitsrecht und Kirche – Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen. Erscheint 4 x im Jahr

Schnelldienst
Rechtsprechung für
Mitarbeitervertretungen

2. Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen. Für Abonnenten der AuK monatlich per E-Mail



3. MVG-EKD – Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland

**Entscheidungs-
Sammlung**
+ Zum kirchlichen
Arbeitsrecht

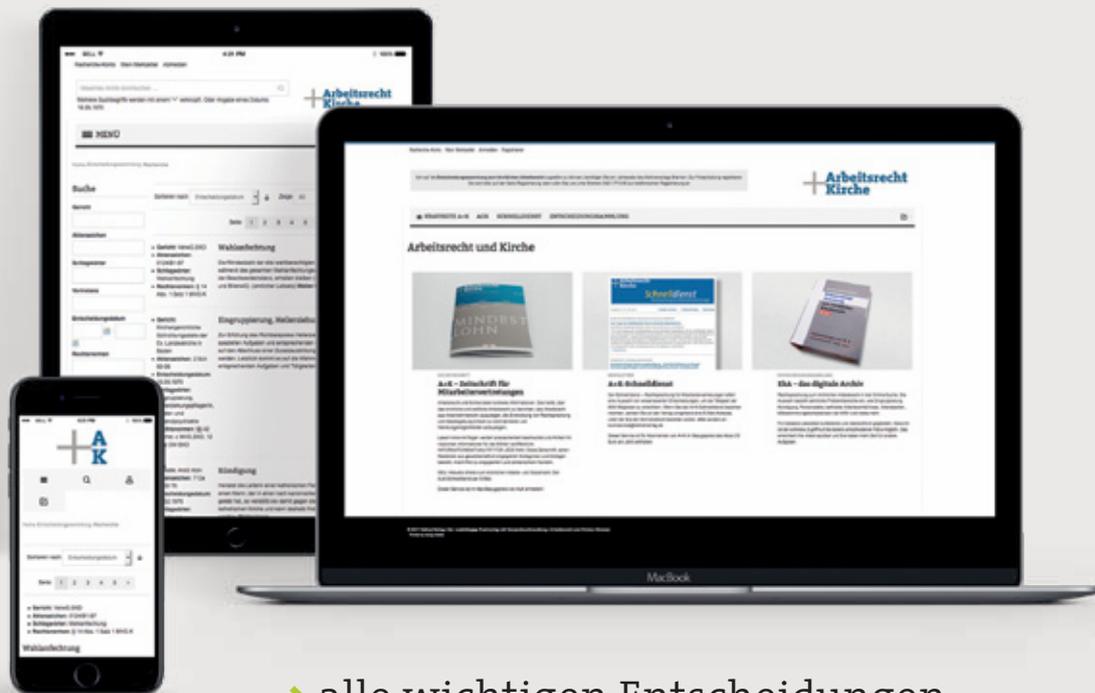
4. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Onlineportal mit allen wichtigen Entscheidungen für die MAV (siehe rechte Seite)



5. Die Rechtsammlung für Mitarbeitervertretungen – Wichtige Gesetze und Verordnungen aus dem staatlichen und kirchlichen Bereich für die MAV-Arbeit. Erscheint im Frühjahr 2019

+ jetzt online!

Kostenlos
einen Monat testen!



- › alle wichtigen Entscheidungen für die Praxis der MAV
- › fast 600 Entscheidungen evangelischer, katholischer und staatlicher Gerichte
- › jederzeit abrufbar
- › ständig aktualisiert
- › übersichtliche Stichwort- und Volltextsuche
- › nur 5,95 Euro monatlich (im Abo)

+
KOSTENLOSER TESTZUGANG:
Telefon 0421 · 77 8 66, Fax 0421 · 70 40 58,
sachbuch@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de

+++ Neu für MAVen +++ die kompakte Zusammenstellung aller wichtigen Gesetze +++



Arbeitsrecht und Kirche Die RechtsSammlung

Mitarbeitervertretungen müssen Gesetze und andere Vorschriften beachten: staatliche und kirchliche. Jetzt erscheint eine RechtsSammlung, die weltliches sowie evangelisches und katholisches Arbeitsrecht vereint. Mitarbeitervertreter finden hier alle für die Praxis wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze. Vom Kündigungsschutz und Datenschutz bis hin zur Unfallverhütung und zum Schutz besonderer Beschäftigtengruppen.

Enthalten sind kirchliche Regelungen wie die Diakoniegesetze, Arbeitsrechtsregelungsgesetze, Zuordnungsrichtlinie, Loyalitätsrichtlinie, Grundordnung usw. **Wer darin blättert, wird vieles finden, was bislang unbeachtet blieb.** Die evangelischen Mitarbeitervertretungsgesetze (MVG) der Landeskirchen und die katholischen Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO) der Diözesen sind so dargestellt, dass die Unterschiede sofort erkennbar sind.

Im Anhang finden sich die Adressen aller kirchlichen Gerichte.

Direkt ordern beim BuchKellner

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Fon 0421.77 8 66, Fax 70 40 58

buchkellner@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de



BAUMANN-CZICHON/FEUERHAHN (HRSG.)

Die RechtsSammlung

Für Mitarbeitervertretungen in Kirche,
Diakonie und Caritas

1.648 Seiten, 14 x 22 cm, ISBN 978-3-95651-206-3,
29,90 Euro, Erscheint Frühjahr 2019

+++ Herausgegeben von ver.di +++

Wir ordern > bitte Anzahl eintragen

> Dienststelle/Einrichtung

> Zu Händen/MAV

> Straße, Hausnummer

> PLZ, Ort

> Telefonnummer

> E-Mail

> Datum, Unterschrift

Lieferung portofrei mit beiliegender Rechnung.