

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

2 > 2019

49

**Fristen, Fristen,
Fristen**

62

**BAG zur arbeits-
vertraglichen Verweisung
auf kirchliche AVR**

81

**Buko:
Kein Selbstbestimmungs-
recht in der ev. Kirche**

BRÜCKEN- TEILZEIT UND MEHR

S E I T E 4 4

+++ 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

1.300 Seiten, 14 x 22 cm, ISBN 978-3-95651-206-3,
29,90 Euro

+++ 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.

Liebe Leserin, lieber Leser,

unmittelbar vor Andruck dieser Ausgabe platzt die Bertelsmann-Stiftung mit ihrem Gutachten zur Krankenhauslandschaft in die Sommerflaute. Vieles leuchtet ein: hochkomplexe Eingriffe sollten nur entsprechend spezialisierte und aufgrund häufiger Eingriffe trainierte Ärzte machen. Aber in der Diskussion werden wesentliche Rahmenbedingungen der Krankenhäuser ausgeblendet: Durch die Einführung der Fallpauschalen sind in vielen Bereichen falsche Anreize gesetzt worden. Ein Krankenhaus verdient nicht an der Verlegung in ein anderes – für den Patienten besseres – Haus, es verdient nicht genug an konservativer Behandlung. Und es muss Fälle möglichst hoher Schweregrade ›generieren‹ um wirtschaftlich überleben zu können.

Vor allem kleinere Krankenhäuser werden durch diese Finanzierung zu ›Masse statt Klasse‹ gezwungen. Und alle im Krankenhaus arbeitenden Menschen wissen, welcher Zeitdruck aus den pro Fall gedeckelten Erträgen resultiert. Und vor allem: die Fallpauschalen haben Krankenhäuser attraktiv gemacht für Kapital-Haie. Wer also eine Krankenhaus-Grundversorgung in der Fläche einerseits und Spitzenmedizin konzentriert auf großen Zentren andererseits will, der muss vorrangig das Finanzierungssystem ändern. Es wird höchste Zeit – im Interesse der Patienten ebenso wie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gesundheitswesen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

- 44 Die neuen Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
- 49 Fristen, Fristen und nochmal Fristen
- 58 Aktuelles
- 60 Leserfragen
- 62 Rechtsprechung
- 81 Die evangelische Kirche und ihre Diakonie haben
kein Selbstbestimmungsrecht
- 82 Seminare

44
Themen

58
Aktuell

60
Leserfragen

62
Rechtsprechung

82
Seminare

Die neuen Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

N O R A W Ö L F L

Zum Jahreswechsel sind weitreichende Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz in Kraft getreten. Durch die Presse ging vor allem die Einführung der sogenannten Brückenteilzeit – also der befristeten Stundenreduzierung. Die Autorin befasst sich neben der Brückenteilzeit auch mit den anderen Änderungen des Gesetzes, die ebenfalls die Rechte der Arbeitnehmer weiter stärken sollen.

Bereits vor Einführung der Brückenteilzeit gab es Möglichkeiten, die Arbeitszeit befristet zu reduzieren. Allen diesen Möglichkeiten ist gemeinsam, dass es eines Sachgrundes bedarf, um eine vorübergehende Stundenreduzierung zu verlangen:

- > Persönliche, nicht unerhebliche Verhinderung, § 616 BGB
- > Elternzeit, § 15 BEEG
- > Pflegezeit, §§ 2 f. PflegeZG
- > Familienpflegezeit, § 2 FPfZG

Daneben gab (und gibt es auch weiterhin) es die unbefristete Verringerung der Arbeitszeit, § 8 TzBfG, welche keines Sachgrundes bedarf. Wesentliche Voraussetzungen dieser Verringerung der Arbeitszeit sind:

- > Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
- > Arbeitsverhältnis besteht bei Antragstellung länger als 6 Monate
- > Geltendmachung spätestens 3 Monate vor Beginn der Verringerung
- > Mehr als 15 Arbeitnehmer beim Arbeitgeber
- > Es stehen keine betrieblichen Gründe entgegen

Als wesentliches Problem dieses Anspruches hat sich allerdings die fehlende Möglichkeit der Befristung herausgestellt. Bis zur Einführung der Brückenteilzeit gab es keinen Automatismus der erneuten Stundenerhöhung¹. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, der/die nach einer gewissen Zeit der unbefristeten Stundenreduzierung wieder aufstocken wollte, hatte bisher nur in den eng begrenzten Fällen des § 9 TzBfG einen Anspruch auf eine Stundenerhöhung.

Voraussetzungen eines solchen Anspruchs auf Stundenerhöhung nach § 9 TzBfG sind:

- > Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
- > Besetzung eines entsprechend freien Arbeitsplatzes
- > Gleiche Eignung des Teilzeitarbeitnehmers im Vergleich mit anderen Bewerbern
- > Kein Entgegenstehen dringender betrieblicher Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter

§ 9 TzBfG enthält also keinen bedingungslosen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit. Wesentliche Voraussetzungen sind vor allem auch, dass ein

entsprechender freier Arbeitsplatz besetzt werden soll und dass gleiche Eignung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vorliegt. Hierbei können sowohl die Komponente der fachlichen, wie auch die der persönlichen Eignung herangezogen werden². Da die Frage der ›gleichen Eignung‹ nicht leicht objektiv überprüfbar ist, bietet gerade dieses Merkmal ausreichend Spielraum für einen Arbeitgeber, einen Erhöhungswunsch abzulehnen. Auch wenn es sich um objektiv überprüfbare Voraussetzungen handelt und bei Vorliegen der Voraussetzungen von einem Rechtsanspruch ausgegangen werden kann, steht am Ende die Entscheidung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, ob der Anspruch gerichtlich geltend gemacht werden soll, wenn der Arbeitgeber ablehnt.

Hier zeigt sich die ursprüngliche strukturelle Problematik des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, welche zur sogenannten Teilzeitfalle führte: Eine befristete Stundenreduzierung war bisher ohne Sachgrund nicht möglich; nach der unbefristeten Verringerung stand lediglich die Möglichkeit eines Antrages auf Arbeitszeiterhöhung, wobei der Arbeitnehmer die Beweislast für das Vorhandensein eines entsprechend freien Arbeitsplatzes und die gleiche Eignung trug. Dadurch landeten vor allem Frauen in der Teilzeitfalle.

Diese strukturellen Mängel des Gesetzes lassen sich in historischer Hinsicht folgendermaßen einordnen: Ziel bei Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes 2001 war die Sicherung der Beschäftigung, nämlich das beschäftigungspolitische Vorhaben, durch Teilzeitarbeit Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Insofern war es nur folgerichtig, eine leicht durchsetzbare Möglichkeit der Stundenreduzierung zu schaffen, den Anspruch auf Stundenerhöhung aber an strenge Voraussetzungen zu knüpfen. Aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen und auch der arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen sind nun andere Kriterien in den Vordergrund gerückt. Ziel der aktuellen Änderung ist es, vor allem gleichstellungs- und familienpolitische Anliegen zu berücksichtigen und Arbeitnehmerrechte zu stärken³.

Brückenteilzeit

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde die Brückenteilzeit eingeführt, also eine Stundenreduzierung, die automatisch nach einem bestimmten Zeitraum wieder in die Ursprungsstundenzahl übergeht.

Die wesentlichen Voraussetzungen des neuen § 9a TzBfG sind:

- > Betriebsgröße mehr als 45 Arbeitnehmer
- > Bestand des Arbeitsverhältnisses länger als 6 Monate
- > Im Voraus bestimmter Zeitraum
- > Kein Entgegenstehen betrieblicher Gründe
- > Keine Unzumutbarkeit (bei Arbeitgebern mit bis zu 200 Arbeitnehmern)
- > Antragstellung spätestens 3 Monate vor Beginn

Da es hinsichtlich der neu formulierten Voraussetzungen des § 9a TzBfG noch keine Erfahrungswerte oder einschlägige Rechtsprechung gibt, wird abzuwarten sein, wie die Gerichte über die Auslegung der einzelnen Kriterien entscheiden werden. Bereits jetzt kann man sich hinsichtlich einiger Auslegungsfragen an der Rechtsprechung zu §§ 8, 9 TzBfG und anderen gesetzlichen Regelungen orientieren:

> Betriebsgröße mehr als 45 Arbeitnehmer

Der Anspruch auf Brückenteilzeit kann nur in solchen Betrieben bestehen, die mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen, ohne solche in Ausbildung. Die Berechnung dieses Schwellenwerts wird wohl nach dem Kopfprinzip erfolgen, das heißt, dass jeder Mitarbeiter zählt, unabhängig davon, wie viele Stunden er arbeitet. Anders als etwa im Kündigungsschutzgesetz werden zwei Halbtagskräfte also nicht als eine Vollzeitkraft gewertet.

Der Schwellenwert von ›mehr als 45 Arbeitnehmern‹ ist im Arbeitsrecht bislang nicht etabliert, so dass sich die Frage stellt, warum der Gesetzgeber hier gerade diesen Schwellenwert ausgewählt hat⁴. Schwellenwerte im Arbeitsrecht für ›Kleinbetriebe‹ sind sonst deutlich geringer (so im Kündigungsschutzgesetz 10 Arbeitnehmer und bei der Verringerung der Arbeitszeit 15 Arbeitnehmer). Problematisch ist an diesem Schwellenwert, dass durch ihn über ein Drittel der Unternehmen Deutschlands aus dem Anwendungsbereich fallen⁵.

1 Böning: Reform des Teilzeitarbeitsrechts, in: Der Personalrat 2/2019, S. 9 ff. (S. 10).

2 LAG Köln, Urteil vom 06.12.2018, 7 Sa 217/18, Rn. 98 ff.

3 Preis und Schwarz: Reform des Teilzeitarbeitsrecht, in: NJW 51/2018, S. 3473.

4 Böning, aaO.

5 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/Mittlere-Unternehmen/aktuell-beschaefigte.html>

> Bestand des Arbeitsverhältnisses länger als 6 Monate

Das Arbeitsverhältnis muss bei Antragsstellung bereits seit 6 Monaten rechtlich ununterbrochen bestanden haben. Maßgeblich für die Berechnung der Frist ist der Beginn des Arbeitsverhältnisses und der Zugang des Teilzeitverlangens beim Arbeitgeber. Diese Regelung entspricht § 8 TzBfG.

> Im Voraus bestimmter Zeitraum

Die Brückenteilzeit kann von vornherein nur für einen bestimmten festgelegten Zeitraum geltend gemacht werden. Der Zeitraum muss mindestens 1 Jahr und darf höchstens 5 Jahre betragen. Problematisch ist hier die starre gesetzliche Regelung; zu beachten ist aber, dass einvernehmliche andere Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien natürlich möglich bleiben.

> Kein Entgegenstehen betrieblicher Gründe

Es dürfen keine betrieblichen Gründe dem Teilzeitverlangen entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund kann vorliegen, wenn die Organisation des Betriebes, der Arbeitsablauf oder die Sicherheit des Betriebes wesentlich beeinträchtigt sind oder wenn das Teilzeitverlangen unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht⁶. Hier entspricht die Regelung der Regelung zur unbefristeten Stundenreduzierung nach § 8 TzBfG, zu der schon eine Reihe Rechtsprechung ergangen ist, so dass man davon ausgehen kann, dass hier ein strenger gerichtlicher Maßstab bei der Kontrolle der betrieblichen Gründe angelegt werden wird.

> Keine Unzumutbarkeit (bei Arbeitgebern mit bis zu 200 Arbeitnehmern)

Die sogenannte Unzumutbarkeitsregel gilt für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Jeder Arbeitgeber in dieser Größenordnung muss nur eine bestimmte Quote Brückenteilzeit gewähren: Bis 60 Arbeitnehmer muss er nicht mehr als 4 Arbeitnehmern Brückenteilzeit gewähren, danach jeweils »einem von weiteren fünfzehn Arbeitnehmern«. Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufgrund anderer gesetzlicher Regelungen (zum Beispiel Pflegezeit) reduziert haben, bleiben bei dieser Berechnung außer Betracht. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Berechnung ist der beabsichtigte Beginn der Brückenteilzeit.

> Antragstellung spätestens 3 Monate vor Beginn

Der Arbeitnehmer muss den Antrag spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn der Brückenteilzeit stellen. Auch hier gibt es erfreulicherweise einen Gleichlauf mit § 8 TzBfG. Es genügt eine Antragstellung in Textform, das heißt eine E-Mail oder ein Fax sind ausreichend, eine eigenhändige Unterschrift ist nicht erforderlich. Mindestbestandteile des Antrags sind die Geltendmachung des Anspruchs auf Brückenteilzeit, der gewünschte Umfang der Verringerung und die gewünschte Dauer der Teilzeit.

Das Verfahren nach Antragstellung gliedert sich wie folgt:

> Antrag auf Brückenteilzeit

> Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben den Antrag mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung über die gewünschte Verringerung über den begehrten Zeitraum zu gelangen; über die Verteilung der Arbeitszeit ist Einvernehmen zu erzielen

> Der Arbeitgeber hat seine Entscheidung bis spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Verringerung schriftlich mitzuteilen

> Haben sich die Parteien nicht geeinigt, liegen die Voraussetzungen für eine Brückenteilzeit vor und äußert sich der Arbeitgeber nicht, verringert sich die Arbeitszeit im gewünschten Umfang und für den gewünschten Zeitraum automatisch

Je nachdem, ob die Brückenteilzeit (berechtigt) abgelehnt oder genehmigt wurde, ergeben sich unterschiedliche Rechtsfolgen, die von großer Bedeutung sind, da es sich um Sperrfristen handelt, die die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer in der Wahrnehmung weiterer/erneuter Ansprüche auf Stundenänderung hindern.

Rechtsfolgen bei Zustimmung des Antrags durch Arbeitgeber bzw. Zustimmungsfiktion:

Es gelten die Sperrfristen des § 9a Abs. 4 und 5:

> Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist an die Dauer der Brückenteilzeit bis ein Jahr nach Rückkehr gebunden.

> Während der Brückenteilzeit besteht kein weiterer Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit.

> Nach Rückkehr besteht eine einjährige Sperrfrist für eine erneute Antragstellung nach § 8 oder § 9a TzBfG, das heißt es besteht kein Anspruch auf eine

⁶ HK-ArbR/Ahrendt, § 8 TzBfG, Rn. 30 ff.

›Der Gesetzgeber macht hier deutlich, dass abhängig Beschäftigten mehr Rechte eingeräumt werden müssen, Arbeit und Lebensplanung souverän miteinander in Einklang bringen zu können.«



Anschlussreduzierung, sondern die volle Arbeitsleistung muss wieder erbracht werden.

Rechtsfolgen bei berechtigter Ablehnung des Antrags durch Arbeitgeber:

Es gelten die Sperrfristen nach § 9a Abs. 5 TzBfG: Der Arbeitnehmer ist an der Durchsetzung eines erneuten Brückenteilzeitantrages

> für zwei Jahre gehindert, wenn der Arbeitgeber berechtigt wegen betrieblicher Gründe abgelehnt hat und

> für ein Jahr gehindert, wenn der Arbeitgeber berechtigt wegen Unzumutbarkeit abgelehnt hat.

Weitere Neuerungen im TzBfG

Im Zuge der Einführung der Brückenteilzeit hat es noch weitere Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz gegeben, die nicht für so viel Aufsehen gesorgt haben, die aber ebenfalls entscheidende Impulse für die Stärkung der Rechte abhängig Beschäftigter liefern.

Textformerfordernis

Sowohl im § 8, als auch im § 9 des TzBfG wurde das ›Schriftformerfordernis‹ in ein ›Textformerfordernis‹ umgewandelt. Für die Antragstellung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer ist zukünftig nicht mehr ein Schreiben mit eigenhändiger Unterschrift erforderlich, sondern zukünftig können diese Anträge, ebenso wie der Antrag nach § 9a TzBfG, auch in Textform, das heißt zum Beispiel auch per Fax oder E-Mail, gestellt werden. Diese Änderung führt zu einem Gleichlauf der Verfahren. Zu beachten ist allerdings, dass in anderen Gesetzen eine solche Änderung noch nicht vorgenommen wurde, so dass zum Beispiel der Elternzeitantrag weiterhin der Schriftform unterliegt.

Beweislastverlagerung bei der Verlängerung der Arbeitszeit, § 9 TzBfG

Die Beweislastverteilung im Rahmen eines Antrags auf Verlängerung der Arbeitszeit wurde verändert: Während bisher die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in einem etwaigen Prozess beweisen musste, dass es einen entsprechend freien Arbeitsplatz gibt und dass eine gleiche Eignung gegenüber anderen Bewerbern vorliegt, muss künftig der Arbeitgeber bei einem

Antrag auf Erhöhung der Arbeitszeit nachweisen, dass es sich bei einem freien Arbeitsplatz nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt und dass der Teilzeitarbeitnehmer nicht gleich geeignet ist wie andere Bewerber.

Darüber hinaus wurde eine Definition des ›freien Arbeitsplatzes‹ im Gesetz aufgenommen: Ein freier Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen neu zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen.

Erörterungsanspruch nach § 7 Abs. 2 TzBfG

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern und zwar unabhängig von einer formalen Antragsstellung nach dem TzBfG.

Das Gesetz regelt nunmehr auch explizit, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen kann.

Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG

Während bisher bei Arbeit auf Abruf galt, dass eine Mindeststundenzahl von 15 Stunden als vereinbart galt, wenn nicht eine individuelle Vereinbarung zu einer Mindeststundenzahl getroffen worden war, findet durch die diesjährigen Änderungen eine Anhebung der Fiktionswirkung auf 20 Stunden statt: Ist eine Mindestarbeitszeit vertraglich nicht vereinbart, so gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart.

Darüber hinaus wurde nun auch gesetzlich der Abrufrahmen begrenzt: Der Arbeitgeber darf maximal 25 % der vereinbarten Mindestarbeitszeit zusätzlich abrufen bzw. höchstens 20 % weniger. Hier schreibt der Gesetzgeber nieder, was Gerichte bereits in der Auslegung des Gesetzes entschieden haben. Dennoch ist dies erfreulich, weil die gesetzliche Festlegung dieser Regelung für mehr Transparenz sorgt.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen bei Arbeit auf Abruf wurde klargestellt: Grundsätzlich findet eine Berechnung der Entgeltfortzahlung anhand der letzten drei Monate statt, wenn aber eine Berechnung anhand der vereinbarten Mindestarbeitszeit vorteilhafter für den Arbeitnehmer/die

Arbeitnehmerin ist, dann hat die Entgeltfortzahlung in diesem Rahmen zu erfolgen. Damit ist sichergestellt, dass hier keine Schlechterstellung durch die Berechnungsmethode erfolgen darf.

Mitwirkungsmöglichkeiten der MAV

Die Mitarbeitervertretung hat unterschiedliche Möglichkeiten, in der Einrichtung in Teilzeitfragen mitzuwirken:

> § 7 Abs. 4 TzBfG: »Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche [...] sowie Teilzeitarbeit [...] zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeitsplätze und umgekehrt.«

Die Regelung des § 7 Abs. 4 TzBfG ist nicht vollständig neu, neu hinzugefügt wurde allerdings die Verpflichtung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmervertretung die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzuzeigen. Die Mitarbeitervertretung sollte die durch diese Regelung gegebenen Informationsrechte gegenüber dem Arbeitgeber konsequent in Anspruch nehmen, um einen Überblick darüber zu erhalten, wie viele noch nicht erfüllte Arbeitszeitwünsche bestehen und ob entsprechende Teilzeitarbeitsplätze oder Vollzeitarbeitsplätze in der Einrichtung vorhanden sind. Diese Informationen können unter anderem dabei helfen, Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche auf Erhöhung oder Reduzierung der Arbeitszeit zu unterstützen. Gerade in Hinblick auf ein Erhöhungsverlangen kann entscheidend sein, dass die Mitarbeitervertretung bereits im Vorfeld davon erfährt, wenn Teilzeitarbeitsplätze in Vollzeitarbeitsplätze umgewandelt werden sollen, da die Mitarbeitervertretung dann bereits vor Besetzung des entsprechenden Vollzeitarbeitsplatzes prüfen kann, ob Arbeitszeiterhöhungswünsche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einer Besetzung mit einem externen Bewerber entgegenstehen.

> § 7 Abs. 2 TzBfG: Teilnahmemöglichkeit an Erörterungsgesprächen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu Arbeitszeitwünschen (soweit vom Arbeitnehmer gewünscht).

Die Mitarbeitervertretung sollte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber informieren, dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorsieht, dass sie Anspruch auf ein Erörterungsgespräch unter Teilnahme eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung haben, wenn sie Arbeitszeitwünsche gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Auch dieses Mitwirkungsrecht der Mitarbeitervertretung bietet Potenzial, denn in der Regel wird die Mitarbeitervertretung aufgrund der Informationsrechte nach § 7 Abs. 4 TzBfG besser als die einzelne Arbeitnehmerin oder der einzelne Arbeitnehmer darüber informiert sein, ob eine Umsetzung der Arbeitszeitwünsche möglich sein könnte oder nicht. Insofern kann die Mitarbeitervertretung wohl besser einschätzen, ob eine etwaige Ablehnung des Arbeitgebers, den Arbeitszeitwunsch umzusetzen, begründet ist oder nicht.

> Beteiligungsverfahren bei Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen

Die Mitarbeitervertretung kann in den unterschiedlichsten Beteiligungsverfahren prüfen, ob Beschäftigte oder potentielle neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund von Arbeitszeitwünschen bevorzugt oder benachteiligt werden. So kann die Mitarbeitervertretung durch Vorlage der Bewerbungen für offene Stellen prüfen, ob nicht im Vorfeld »Teilzeitbewerbungen« aussortiert werden. Auch im Rahmen der Beteiligung bei Versetzungen und Eingruppierungen sollte die Mitarbeitervertretung ein Auge darauf haben, ob Teilzeitbeschäftigte benachteiligt werden, ebenso wie bei der Dienstplangestaltung. Im Hinblick auf die Geltendmachung von Ansprüchen auf Reduzierung der Arbeitszeit sei auf § 42k MVG-EKD verwiesen, der die eingeschränkte Mitbestimmung im Falle der Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit vorsieht. Zuletzt hat die Mitarbeitervertretung ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei der Einstellung externer Personen, wenn der Einstellung der Anspruch eines Mitarbeiters auf Erhöhung der Arbeitszeit entgegensteht.

Fazit

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die neue Brückenteilzeit noch sehr starren Regeln folgt, und so ein flexibles Reagieren auf geänderte Umstände gerade durch die Sperrfristen fast unmöglich wird, solange der Arbeitgeber sich nicht kooperativ zeigt und eine Einigung gelingt. Darüber hinaus wird ein großer Teil der Unternehmen Deutschlands durch Schwellenwerte und die Unzumutbarkeitsregelung privilegiert. Dennoch ist die Neuregelung der Brückenteilzeit ein erster Schritt hin zur Stärkung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Gesetzgeber macht hier deutlich, dass abhängig Beschäftigten mehr Rechte eingeräumt werden müssen, Arbeit und Lebensplanung souverän miteinander in Einklang bringen zu können.

In Fällen, in denen kein durch andere Ansprüche gedeckter Sachgrund für eine zeitweise Stundenreduzierung vorliegt, birgt die Neuregelung auch Potential. In Fällen, in denen ein entsprechender Sachgrund in Frage kommt, wird jedoch die jeweils speziellere Regelung vorteilhafter sein, da diese Regelungen flexiblere Möglichkeiten bei geänderten Verhältnissen bieten und nicht einem so starren Sperrfristenkorsett unterliegen wie der § 9a TzBfG.

Die Mitarbeitervertretung kann in unterschiedlichsten Varianten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Durchsetzung ihrer Arbeitszeitwünsche unterstützen. Allerdings ist hierfür erforderlich, dass die Mitarbeitervertretung ihre Rechte, vor allem auch Ihre Informationsrechte in Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung konsequent geltend macht, um einen Überblick der Situation in der Einrichtung zu erhalten.



N O R A W Ö L F L
Rechtsanwältin Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de

Fristen, Fristen und nochmal Fristen

Die Arbeit der Mitarbeitervertretung ist an vielen Stellen einem engen Fristenregime unterworfen. Wird die im Mitarbeitervertretungsgesetz vorgesehene Frist nicht eingehalten, so verliert die Mitarbeitervertretung in der Regel durch die Fristversäumnis das ihr zustehende Recht. Die Möglichkeit der Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand ist nicht gegeben, weil diese Möglichkeit nur in einem gerichtlichen Verfahren besteht.



Die einer Mitarbeitervertretung durch das Gesetz gesetzten Fristen müssen unbedingt beachtet werden. Das bereitet schon deshalb in der Praxis oft Schwierigkeiten, weil der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die Mitarbeitervertretung darauf hinzuweisen, dass sie Fristen zu beachten hat. Einen solchen Hinweis muss der Arbeitgeber nur geben, wenn er die gesetzliche Regelfrist in den Fällen der Mitbestimmung oder Mitberatung verkürzen will.

Die Mitarbeitervertretung muss im Umgang mit Fristen einen Dreisprung machen:

- > Frist erkennen
- > Frist notieren
- > Frist erledigen.

Bei der Erkennung der Fristen soll die nachstehende Übersicht möglicher, sich aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz ergebenden Fristen helfen. Dabei ist zu beachten, dass hier die Fristen gemäß Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD) aufgeführt sind. Es kann aufgrund der einzelnen gliedkirchlichen Anwendungs- und Übernahmegesetze zu Abweichungen kommen. Hier hilft ein Vergleich anhand der Synopse zum Mitarbeitervertretungsrecht in der RechtsSammlung von Arbeitsrecht und Kirche – Ordnungsziffer 2.1, Seite 146.

Wenn die Mitarbeitervertretung unsicher ist, ob eine Frist von ihr zu beachten ist, dann sollte sie sich auf jeden Fall Rat einholen. Hierfür stehen Rechtsanwälte, Gewerkschaftssekretäre und auch die Arbeitsgemeinschaften beziehungsweise Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen zur Verfügung.

Wird eine Frist erkannt, muss diese richtig berechnet werden. Wird eine Frist durch eine Erklärung der Gegenseite ausgelöst (also vor allem durch einen Antrag auf Zustimmung zu einer bestimmten Maßnahme), so zählt der Tag des Zugangs nicht mit. Deshalb kann der Fristablauf sehr einfach ermittelt werden: Man nehme das Datum und addiere die Tage Frist hinzu: Zugang am 7.3., die Frist beträgt 14 Tage, so dass die Frist am 21.3. abläuft. So kann man auch über den Monatswechsel rechnen: Der Antrag geht am 28.3. bei der Mitarbeitervertretung ein. Die vom Arbeitgeber verkürzte Frist zur Stellungnahme beträgt 8 Tage: 28.3. plus 8 = ›36.3‹, was gleichbedeutend ist mit ›36.3‹ minus 31 März-Tage = 5.

April. Endet die Frist an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag, so verlängert sich die Frist bis zum nächsten Werktag.

Ist eine Frist als solche erkannt, dann muss diese unbedingt notiert werden. Das ist erforderlich, weil auch Mitglieder der Mitarbeitervertretung mal unvorsehen ausfallen können. Und wer kann sich schon alles merken? Eine Frist notiert man sinnvollerweise sowohl auf dem Schriftstück, durch das eine Frist ausgelöst wird, also zum Beispiel einem Antrag auf Zustimmung zu einer Einstellung. Gerade weil immer mehr Anträge gar nicht per Brief gestellt werden, sondern per E-Mail, ist es erforderlich, die Frist auch in einem zentralen Kalender zu notieren. Das kann ein im Büro der Mitarbeitervertretung aushängender Wandkalender sein, ein Tischkalender oder natürlich auch ein digitaler Kalender (zum Beispiel Outlook). Ein Eintrag im Kalender macht natürlich nur dann Sinn, wenn dieser Kalender auch von allen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung eingesehen werden kann. Dabei ist durch Absprachen in der Mitarbeitervertretung sicherzustellen, dass dieser Kalender täglich eingesehen wird, damit notierte Fristen auch bearbeitet werden. Im Kalender sollte natürlich der Inhalt der Frist notiert werden. Zum Beispiel ›Stellungnahme zum Antrag Einstellung von N.N‹. Daneben sollte ein Hinweis darauf eingetragen werden, wer den Eintrag vorgenommen hat. Das ist hilfreich, wenn es bei der späteren Bearbeitung Nachfragen gibt.

Wenn die Mitarbeitervertretung eine Frist erledigt hat, wird dies im Kalender vermerkt – sonst kommt es zu Aufregung und Doppel-Arbeit.



Gesetzliche Frist	Bedeutung der Frist	Wer muss was tun?
<p>§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) ²Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.</p> <p>(...)</p>	<p>In jeder Dienststelle soll nach der Vorstellung des Gesetzgebers eine Mitarbeitervertretung gebildet werden. Kann eine Mitarbeitervertretung nicht gebildet werden, weil niemand bereit ist, für den Wahlvorstand und insbesondere die MAV zu kandidieren, so muss die Gesamtmitarbeitervertretung, hilfsweise die Dienststellenleitung, durch Einberufung einer Mitarbeiterversammlung den Versuch der Bildung einer Mitarbeitervertretung unternehmen.</p>	<p>Gesamtmitarbeitervertretung bzw. Dienststellenleitung müssen zu einer Mitarbeiterversammlung einladen.</p>
<p>§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten</p> <p>(...)</p> <p>(3) (...)</p> <p>⁴§ 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.</p> <p>(...)</p>	<p>Der Schutz der unbeeinflussten Wahl erstreckt sich auf die Mitglieder des Wahlvorstandes, denen nur aus wichtigem Grund gekündigt werden kann. Bei einer außerordentlichen Kündigung hat die Mitarbeitervertretung regelhaft nur ein Mitberatungsrecht. Hiervon abweichend bedarf die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes der Zustimmung der MAV (Mitbestimmung). Mit Rücksicht auf § 626 II BGB kann der Arbeitgeber die Einlassungsfrist auf 3 Arbeitstage verkürzen.</p>	
<p>§ 14 Anfechtung der Wahl</p> <p>(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengerecht schriftlich angefochten werden, ...</p> <p>(...)</p>	<p>Wenn durch Fehler bei der Durchführung der Wahl zur Mitarbeitervertretung das Wahlergebnis beeinflusst worden sein kann, kann die Wahl aufgrund einer Anfechtung durch das Kirchengerecht überprüft werden.</p>	<p>Die Anfechtung muss schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle des Kirchengerichts erklärt werden. Mit der Anfechtung muss die angefochtene Wahl genau bezeichnet werden. Außerdem müssen die Gründe für die Wahl innerhalb der Frist so genau beschrieben werden, dass das Gericht erkennen kann, dass möglicherweise ein relevanter Verstoß gegen Wahlvorschriften vorliegt.</p>
<p>§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz</p> <p>(...)</p> <p>(2) ... ⁴§ 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.</p> <p>(...)</p>	<p>Mitgliedern der Mitarbeitervertretung kann nur bei Schließung eines wesentlichen Betriebsteils oder aus wichtigem Grund gekündigt werden. Abweichend vom Regelfall hat die Mitarbeitervertretung bei einer solchen außerordentlichen Kündigung ein volles Mitbestimmungsrecht. Wegen der Frist des § 626 II BGB kann deren Stellungnahmefrist auf bis zu 3 Arbeitstage verkürzt werden.</p>	
<p>§ 24 Sitzungen</p> <p>(1) Spätestens eine Woche nach Beginn der Amtszeit nach § 15 Absatz 2 hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 Absatz 1 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat. (...)</p>	<p>Die reguläre Wahl einer Mitarbeitervertretung erfolgt im Wahljahr in der Zeit vom 1.1. bis zum 30.4. Die neue Mitarbeitervertretung soll ihre Amtsgeschäfte mit Beginn der Amtszeit aufnehmen. Unabhängig davon, wann die Wahl durchgeführt wurde, hat der Wahlvorstand spätestens bis zum 7.5. die Konstituierung der Mitarbeitervertretung zu versuchen. Die konstituierende Sitzung kann auch früher durchgeführt werden. Auch dann erfolgt die Amtsübernahme erst am 1.5.</p>	<p>Der Wahlvorstand lädt bis zum 7.5. des Wahljahres zur konstituierenden Sitzung der Mitarbeitervertretung ein.</p>



Gesetzliche Frist	Bedeutung der Frist	Wer muss was tun?
<p>§ 31 Mitarbeiterversammlung (1) ... ³Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. ⁴Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen. (...)</p>	<p>Die Mitarbeitervertretung ist verpflichtet, mindestens einmal jährlich eine Versammlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchzuführen und Rechenschaft über ihre Arbeit abzulegen. Damit eine Teilnahme gesichert werden kann, muss die Einladung mindestens eine Woche vor dem Termin erfolgen, das bedeutet, dass zwischen der Einladung und dem Termin der Versammlung 7 Tage liegen müssen. Mit der Einladung ist auch die vorgesehene Tagesordnung bekannt zu geben.</p>	<p>Die Mitarbeitervertretung lädt in geeigneter Weise zur Mitarbeiterversammlung ein, so dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne besonderen Aufwand von der Einladung Kenntnis nehmen können.</p>
<p>§ 36 Dienstvereinbarungen (...) (5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.</p>	<p>Bei Abschluss einer Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, mit welcher Frist und zu welchen Stichtagen die Vereinbarung kündbar ist. Fehlt es an einer solchen Regelung, gilt die gesetzliche Kündigungsfrist. Das gilt nach der Rechtsprechung des KGH.EKD auch für Vereinbarungen über einen Sozialplan. Unabhängig von einer Fristvereinbarung kann eine Dienstvereinbarung immer aus wichtigem Grund gekündigt werden.</p>	
<p>§ 36a Einigungsstelle (...) (4) (...) ⁵Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengerecht geltend gemacht werden. (...)</p>	<p>Die Entscheidung einer Einigungsstelle ist nur eingeschränkt überprüfbar. Die Überprüfung durch das Kirchengerecht ist darauf beschränkt, ob die Einigungsstelle sich mit ihrer Entscheidung an die Grenzen des billigen Ermessens gehalten hat.</p>	<p>Die Überprüfung der Einigungsstellenentscheidung kann sowohl von der Dienststellenleitung als auch der Mitarbeitervertretung veranlasst werden. Erforderlich ist ein Antrag an das Kirchengerecht (schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle). Der Antrag muss die angegriffene Entscheidung der Einigungsstelle genau bezeichnen. Ferner muss aus dem Antrag hervorgehen, worin der Antragsteller eine Überschreitung des billigen Ermessens sieht.</p>



Gesetzliche Frist

§ 38 Mitbestimmung

(...)

(3) ¹Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. ²Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. ³Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. ⁴Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. ⁵Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. ⁶Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. ⁷Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

(...)

Bedeutung der Frist

Die Fristen des § 38 sind in der Praxis der Mitarbeitervertretung die **wichtigsten Fristen**. Beachtet die Mitarbeitervertretung diese Fristen nicht, verliert sie die Möglichkeit, ihr Mitbestimmungsrecht auszuüben.

Die Stellungnahmefrist der Mitarbeitervertretung wird durch den Antrag der Dienststellenleitung ausgelöst. Der Antrag kann **formfrei** gestellt werden, also auch mündlich. Die Stellungnahmefrist wird aber nur dann ausgelöst, wenn die Mitarbeitervertretung auch über die durchzuführende Maßnahme unterrichtet wird. Reicht der Arbeitgeber die erforderlichen Informationen **tröpfchenweise** bei der Mitarbeitervertretung ein, beginnt die Frist in dem Moment, in dem die erforderlichen Informationen zusammengekommen sind. Die Mitarbeitervertretung muss in einem solchen Fall bei jeder neuen Information prüfen, ob nun die Pflichtinformationen vorliegen. Solange nicht alle erforderlichen Informationen vorliegen, darf die Mitarbeitervertretung auch keinen Antrag auf mündliche Erörterung stellen. Denn der Antrag auf mündliche Erörterung wird so ausgelegt, dass darin zugleich die Erklärung liegt, **ausreichend** durch die Dienststellenleitung **unterrichtet** zu sein.

Hat die Mitarbeitervertretung nicht alle erforderlichen Informationen erhalten, so empfiehlt es sich, dass sie gegenüber der Dienststellenleitung den Antrag auf Zustimmung wegen fehlender Informationen als noch **nicht einlassungsfähig** zurückweist. Da selten eindeutig festzustellen ist, ob erforderliche Informationen vorliegen (was im Streitfall der Richter nachträglich entscheidet), empfehlen wir folgende Erklärung:

Ihren Antrag vom wegen weisen wir zurück, weil uns folgende Informationen fehlen: ... Vorsorglich bitten wir um mündliche Erörterung.

Mit dieser ›Doppelstrategie‹ ist die Mitarbeitervertretung auf der sicheren Seite.

Die Frist beginnt mit dem Zugang des Antrags. Zugeworfen ist der Antrag, wenn er dem/der Vorsitzenden **tatsächlich zugeht**. Das kann also auch außerhalb des Betriebes und außerhalb der Arbeitszeit erfolgen.

Der Antrag gilt aber auch schon dann als zugegangen, wenn er in den ›**Herrschaftsbereich**‹ der Mitarbeitervertretung gelangt ist und nach dem normalen Lauf der Dinge zu erwarten ist, dass die Mitarbeitervertretung den Antrag zu **Kenntnis nehmen kann**.

Wer muss was tun?

Da die Mitarbeitervertretung eine etwaige Zustimmungsverweigerung **ausführlich begründen** muss, ist es wichtig, für die interne Bearbeitung die Frist nicht auszuschöpfen. Eine Zustimmungsverweigerung sollte **nicht erst am letzten Tag** geschrieben werden. Oft stellt sich nämlich bei der Formulierung heraus, dass der Mitarbeitervertretung noch **Informationen fehlen**, so zum Beispiel bei einem Antrag auf Zustimmung zu einer Kündigung.

Bei einer Kündigung sollte die Mitarbeitervertretung immer sehr schnell Kontakt mit dem/der zu kündigenden Arbeitnehmer/-in aufnehmen. Das darf die Mitarbeitervertretung auch, denn mit Zugang des Antrags auf Zustimmung **entfällt die Schweigepflicht** gegenüber dem Betroffenen.



Gesetzliche Frist	Bedeutung der Frist	Wer muss was tun?
	<p>Bei der Fristberechnung zählt der Tag des Zugangs nicht mit. Beispiel: Der schriftliche Antrag wird am 6.5. um 8 Uhr 15 in das Postfach der Mitarbeitervertretung gelegt. Der gilt am 6.5. als zugegangen und die Frist ist in Gang gesetzt. Der 6.5. zählt bei der Berechnung nicht mit, so dass die Frist am 20.5. abläuft. Fällt der letzte Tag der Frist auf Samstag, Sonntag oder Feiertag, so verlängert sich die Frist bis zum nächsten Werktag.</p> <p>Will die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigern, so muss sie dies schriftlich erklären und zugleich begründen. Der Begründung kommt besondere Bedeutung zu, denn wird das Kirchengericht vom Arbeitgeber angerufen mit dem Antrag, die verweigerte Zustimmung zu ersetzen, so wird das Gericht seine Entscheidung auf die im Widerspruch angeführten Gründe stützen. Ein Nachschieben von Gründen ist nicht möglich. Wichtig ist, dass die Mitarbeitervertretung in ihrer Zustimmungsverweigerung sich nicht auf die Angabe von §§ beschränkt. Diese sind sogar überflüssig. Wichtig ist, dass die Mitarbeitervertretung die tatsächlichen Verhältnisse beschreibt, die zu ihrer Verweigerung führen. Dies gilt auch, wenn die Mitarbeitervertretung zuerst mündliche Erörterung beantragt.</p>	
<p>§ 38 Mitbestimmung (...) (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. ²Die 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. ⁴In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen. (...)</p>	<p>Kommt es in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit nicht zu einer Einigung, kann entweder das Kirchengericht oder die Einigungsstelle den Konflikt auflösen. Das Kirchengericht ist zuständig, wenn weder der Arbeitgeber noch die Mitarbeitervertretung durch Anrufung der Einigungsstelle deren Zuständigkeit begründen. Haben Arbeitgeber oder Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle angerufen und diese damit gebildet, kann das Kirchengericht nicht mehr angerufen werden – es ist dann unzuständig. Bleibt es mangels Anrufung der Einigungsstelle bei der Zuständigkeit des Kirchengerichts, kann nur der Arbeitgeber dieses durch schriftlichen Antrag (oder zu Protokoll der Geschäftsstelle) anrufen. Dieser Antrag muss begründet sein. Die Frist zu Anrufung des Kirchengerichts ist eine materielle Ausschlussfrist, weshalb ein Nachschieben von Gründen nicht möglich ist. Ist hingegen die Einigungsstelle zuständig, genügt deren Anrufung. Eine Antragsbegründung ist in diesem Fall entbehrlich.</p>	<p>Bei Zuständigkeit des Kirchengerichts obliegt die Anrufung allein dem Arbeitgeber. Die Mitarbeitervertretung kann ja auch schlecht den Antrag stellen, die von ihr verweigerte Zustimmung zu ersetzen.</p> <p>Besteht hingegen eine Einigungsstelle, so kann diese im Falle der Nichteinigung von beiden Seiten angerufen werden. Das macht Sinn, weil die Einigungsstelle eine Entscheidung über Regelungsfrage trifft. Sie entscheidet nicht lediglich, ob dem Antrag des Arbeitgebers entsprochen wird.</p>



Gesetzliche Frist

§ 45 Mitberatung

(1) ¹In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. ²Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. ³In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. ⁴Außert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. ⁵Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. ⁶Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. ⁷Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. ⁸Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

(...)

§ 45 Mitberatung

(...)

(2) ¹Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. ²Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengericht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

Bedeutung der Frist

Das Recht der Mitarbeitervertretung auf Mitberatung ist **deutlich schwächer** als deren Mitbestimmungsrecht. Das zeigt sich bereits bei der Einleitung dieses Beteiligungsverfahrens. Während bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten der Arbeitgeber einen (nicht formgebundenen) Antrag stellen muss, genügt in den Fällen der Mitberatung die **Bekanntgabe** – zum Beispiel im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung. Das gilt jedenfalls dann, wenn der/die Vorsitzende anwesend ist. Die Mitarbeitervertretung muss daher alle dem/der Vorsitzenden zugehenden Erklärungen sorgfältig darauf hin **auswerten**, ob sie eine Bekanntgabe enthalten.

Verletzt der Arbeitgeber in einer (nur) der Mitberatung unterliegenden Maßnahme das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung, so bleibt dieser nur wenig Zeit, durch eine Entscheidung des Kirchengerichts die Unwirksamkeit der Maßnahme feststellen zu lassen. Hier gilt eine **doppelte Frist**. Erfährt die Mitarbeitervertretung von dem Verstoß, so bleiben ihr für die Anrufung des Kirchengerichts nur **zwei Wochen**. Aber auch wenn die Mitarbeitervertretung keinerlei Kenntnis von der Maßnahme erlangt, erlischt ihr Recht zur Anrufung des Kirchengerichts **nach Ablauf von 6 Monaten** nach Durchführung der Maßnahme.

Wer muss was tun?

Beantragt die Mitarbeitervertretung in einer mitberatungspflichtigen Angelegenheit mündliche Erörterung und hält sie in der mündlichen Erörterung ihre Einwendung aufrecht (das ist der Fall, solange sie der Maßnahme **nicht zustimmt**), so muss der Arbeitgeber gegenüber der Mitarbeitervertretung **schriftlich begründen**, warum er die Maßnahme trotz der Einwände der Mitarbeitervertretung durchführen will. Grundsätzlich muss diese ›Gleichwohl-Erklärung‹ spätestens zeitgleich mit der Durchführung bei der Mitarbeitervertretung eingehen. Nach einer älteren Entscheidung des Kirchengerichtshofs soll es in besonders eilbedürftigen Angelegenheiten (zum Beispiel Ausspruch einer fristlosen Kündigung) genügen, wenn diese Erklärung **alsbald** nachgereicht wird.



Gesetzliche Frist	Bedeutung der Frist	Wer muss was tun?
<p>§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) ¹Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. ²Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. ³Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.</p> <p>(2) ¹Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengeschicht anrufen. ²Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengeschicht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.</p> <p>(...)</p>	<p>Dem Wortlaut nach hat die Mitarbeitervertretung ein sogenanntes Initiativrecht. Durch die nähere Ausgestaltung wird daraus jedoch lediglich das Recht der Mitarbeitervertretung, die Untätigkeit des Arbeitgebers daraufhin überprüfen zu lassen, ob die Untätigkeit rechtswidrig ist. Zudem hat die Mitarbeitervertretung einen langen Zeitraum abzuwarten, bevor sie eine Überprüfung veranlassen kann. Kommt es auf einen Initiativantrag der Mitarbeitervertretung wenigstens zu einer Aussprache zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung, so kann sie innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen das Kirchengeschicht anrufen. Die Frist beginnt, sobald die Erörterung beendet ist. Die Erörterung ist beendet, wenn sie von einer Seite für beendet erklärt wird. Lehnt der Arbeitgeber die Maßnahme ohne vorherige Erörterung ab, so beginnt die Zwei-Wochen-Frist mit Zugang der Ablehnung. Reagiert der Arbeitgeber überhaupt nicht auf den Antrag, so wird die Frist durch Ablauf der Monatsfrist ausgelöst.</p>	
<p>§ 49 Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden</p> <p>(...)</p> <p>(3) ¹Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. ²Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. ³Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengeschicht anrufen.</p> <p>(...)</p>	<p>Die Unabhängigkeit der Amtsführung der Mitarbeitervertretung wird u. a. durch erhöhten Kündigungsschutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung gesichert. Die Vertreter der Jugendlichen und Auszubildenden stehen regelmäßig in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, so dass der Kündigungsschutz allein nichts bewirken würde. Die Gefährdung der Jugendlichen und Auszubildenden liegt darin, dass sie wegen ihres Amtes nicht im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Beantragt ein JAVler rechtzeitig, nämlich spätestens einen Monat vor Ende der Ausbildung, die Übernahme, so kann der Arbeitgeber die Übernahme nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung ablehnen. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Ablehnung der Übernahme, so kann der Arbeitgeber nur binnen einer Ausschlussfrist von zwei Wochen eine kirchengeschichtliche Entscheidung herbeiführen.</p>	<p>Vertreter von Jugendlichen und Auszubildenden können bei Interesse frühzeitig, spätestens aber einen Monat vor Abschluss der Ausbildung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis beantragen.</p>



Gesetzliche Frist	Bedeutung der Frist	Wer muss was tun?
<p>§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (...)</p> <p>(5) ¹Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. ²Erachtet 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. ³Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. ⁴Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden. ⁵Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.</p> <p>(...)</p>	<p>Die Vertretung der schwerbehinderten Arbeitnehmer kann an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilnehmen. Sie kann auch einen Beschluss der Mitarbeitervertretung ›anhalten‹ und zwar für die Dauer einer Woche. Nach Ablauf dieser Frist kann die Mitarbeitervertretung erneut beschließen, ohne dass eine erneute Aussetzung verlangt werden kann. Die Mitarbeitervertretung muss hierbei beachten, dass andere Fristen – zum Beispiel nach § 38 Abs. 3 – durch das Aussetzungsverlangen der Vertrauensperson nicht ausgesetzt werden.</p>	
<p>§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz (1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Abschluss der Erörterung.</p>	<p>Will die Mitarbeitervertretung geltend machen, dass ihre Beteiligungsrechte oder sonstige Ansprüche (zum Beispiel auf Sachausstattung) verletzt werden, dann muss sie zunächst eine Einigung mit dem Arbeitgeber versuchen. Das Kirchengericht darf erst angerufen werden, wenn diese Einigungsbemühungen für gescheitert erklärt werden (§ 33 Abs. 3). Diese Scheiternserklärung löst zugleich eine Frist von zwei Monaten aus, innerhalb derer das Kirchengericht anzurufen ist.</p>	
<p>§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz (...)</p> <p>(8) ¹Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. ²Gleiches gilt, wenn das Kirchengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. ³Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. ⁴Der Bescheid ist zuzustellen. ⁵Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.</p>	<p>Unter bestimmten Voraussetzungen kann der/die Vorsitzende des Gerichts ohne die Beisitzer und ohne mündliche Anhörung der Beteiligten einen ablehnenden Bescheid erlassen. Gegen diesen Bescheid ist ein Rechtsmittel gegeben, nämlich der Antrag auf mündliche Verhandlung. Dieser kann nur binnen 2 Wochen nach Zugang des Bescheides gestellt werden.</p>	

+ Aktuell

für Mitarbeitervertretungen

Caritas-Pensionskasse muss drastisch Bezüge kürzen

Spätestens nachdem die Zahlen für das Geschäftsjahr 2017 bekannt gegeben wurden, war klar: So geht es nicht weiter. Die Bilanz der Caritas-Pensionskasse weist einen Fehlbetrag von 122,8 Millionen Euro aus. Nun hat die Vertreterversammlung der Kasse einem Sanierungskonzept zugestimmt, das für die Versicherten deutliche Leistungskürzungen bedeutet. Welche Kürzung dem Einzelnen ins Haus steht, muss noch individuell berechnet werden.

Soweit die Altersversorgung aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses (betriebliche Altersversorgung) zugesagt wurde, greift im Regelfall die Subsidiärhaftung der Dienstgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Das heißt, dass die Dienstgeber für die Erfüllung der ursprünglichen beitragsorientierten Leistungszusagen einzustehen haben. Dies könnte im Einzelfall problematisch sein, falls der ursprüngliche Dienstgeber nicht mehr besteht oder wenn auch für den Dienstgeber die Gefahr einer Überschuldung entsteht.

Einer der Gründe für das große Minus der Pensionskasse ist der anhaltend niedrige Leitzinssatz. Das Problem betrifft viele Pensionskassen: 45 der 137 deutschen Pensionskassen stehen unter der erweiterten Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), teilte das Bundesfinanzministerium im vergangenen Juli auf eine Kleine Anfrage der Grünen-Fraktion

hin mit¹. Davon hätten 27 Kassen in den vergangenen zehn Jahren ihre Verrentungsfaktoren zulasten der Mitglieder verändert.

Es sollen aber auch Fehler des Vorstands zu der Deckungslücke geführt haben. Es heißt, dass es schon 2006 einen Fehler bei der Formel gegeben habe, mit der die Chancen und Risiken einer Versicherung hochgerechnet werden, aus der sich dann Beiträge, Rückstellungen und Auszahlungen ergeben. Dieser Fehler sei sehr lange unentdeckt geblieben. Ein zu großes Vertrauen zwischen Vorstand, Risikomanagement und Revision habe sein Übriges getan.

Der seit Januar 2019 der Pensionskasse vorstehende Olaf Keese ist jedoch sicher, dass es jetzt keine verborgenen Risiken mehr gibt. Das Sanierungskonzept sei in enger Abstimmung mit der BaFin erarbeitet und beruhe auf einer intensiven Analyse der wirtschaftlichen Situation sowie der Fehlentwicklungen der vergangenen Jahre.

Umsetzung der Pflegeausbildungsreform

Eine Kleine Anfrage der Grünen im Bundestag beschäftigt sich mit der Umsetzung der Pflegeausbildungsreform¹. Die generalistische Pflegefachausbildung soll ab dem Jahr 2020 gelten. Viele Einrichtungen wie Fachschulen, aber auch ausbildende Betriebe fühlten sich jedoch weder gut informiert noch ausreichend vorbereitet.

Wesentliche Informationen sei die Bundesregierung bislang schuldig geblieben. Die Fragen der Fraktion beziehen sich unter anderem auf den Bundesrahmenlehrplan, der benötigt werde, um die Curricula der Länder auszuarbeiten, auf die Anschubkosten zur Umsetzung der Reform für die Umstellung an den Pflegeschulen, die Ausbildung in Teilzeit, die Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung und die zukünftige Eingruppierung ausländischer Berufsabschlüsse.

Eine nur kurzfristige Erhöhung der Ausbildungszahlen könne nicht das Ziel der Bundesregierung sein. Die professionelle Pflege sowie die Ausbildung sollten auch langfristig attraktiver gestaltet werden. Um dies zu ermöglichen, müsse sich die Bundesregierung dazu positionieren, was aus ihrer Sicht konkret attraktive Ausbildungsbedingungen in der Pflege seien und wie diese bei der Umsetzung der Pflegeberufereform vor Ort sichergestellt werden sollten.

¹ Abzurufen unter: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/033/1903360.pdf>

¹ Einzusehen unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/101/1910111.pdf>

Kranke Pflegekräfte

Aus dem Gesundheitsreport 2019 der Techniker Krankenkasse (TK) geht hervor, dass Pflegekräfte deutlich häufiger und länger krank sind als andere Berufsgruppen. Die häufigsten Gründe für krankheitsbedingten Ausfall sind demnach Rückenprobleme und psychische Störungen. Der Titel des Gesundheitsreports: ›Pflegefall Pflegebranche? So geht's Deutschlands Pflegekräften‹. Hierfür wurden die Krankschreibungen und Arzneimittelverordnungen der gut 5,2 Millionen bei der TK versicherten Menschen ausgewertet.

Durchschnittlich fallen Alten- und Krankenpflegekräfte jährlich für 23 Tage krankheitsbedingt aus. Bei der Gesamtheit aller Erwerbspersonen sind es im Schnitt 15,5 Tage.

Der Krankenstand in der Altenpflege liegt bei knapp sieben Prozent, in der Krankenpflege bei sechs Prozent. Beide Werte liegen deutlich über dem Durchschnitt aller Berufstätigen, der bei vier Prozent liegt.

Die Anforderungen in den Pflegeberufen belasten besonders stark die Psyche und den Rücken. Während Beschäftigte im Durchschnitt im vergangenen Jahr wegen psychischer Störungen knapp 2,5 Tage fehlten, waren es bei den Pflegekräften 4,6 Tage. Bei den Muskel- und Skeletterkrankungen waren es allgemein 2,6 Tage, in der Pflege hingegen durchschnittlich 4,8 Tage.

Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) hat sich gegründet

Wenn man ›BVAP‹ in eine Suchmaschine eingibt, kommt als Top-Antwort im Moment noch der ›Bundesverband für Aquapädagogik‹. Das wird sich sicher in Zukunft ändern. Denn mehrere Anbieter und Verbände aus der Pflegebranche haben sich zu einem Arbeitgeberverband (BVAP) zusammengeschlossen, um einen flächendeckenden Tarifvertrag aushandeln zu können. Dabei sind unter anderem Arbeiterwohlfahrt, Arbeiter-Samariter-Bund und der Diakonische Dienstgeberverband Niedersachsen. Die Gründungsversammlung des neuen Verbandes hat im Juni stattgefunden.

Die Bundesvereinigung soll durch den Abschluss eines für die gesamte Branche repräsentativen Tarifvertrages sowohl die Interessen der mehr als 1,1 Millionen Beschäftigten in der Pflege berücksichtigen, als auch den Arbeitgebern eine verlässliche wirtschaftliche Grundlage geben. Ziel sei es, die gefundenen Abschlüsse durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich zu erklären. Es scheint also auch bei – einigen – Arbeitgebern angekommen zu sein, dass ein attraktiver Pflegeberuf gute Arbeitsbedingungen braucht.

›Vereinigung der Pflegenden‹: ver.di stellt Alternative zur Pflegekammer vor

Die Gewerkschaft ver.di hat Eckpunkte für ein Alternativmodell zur Niedersächsischen Pflegekammer vorgelegt. Im Rahmen einer Fachkonferenz wurden Struktur und Aufgaben einer ›Vereinigung der Pflegenden‹ erarbeitet, die in Form einer öffentlich finanzierten Körperschaft des öffentlichen Rechts berufsfachliche Vertretung sein soll. Die Mitgliedschaft soll auf freiwilliger Basis erfolgen.

Alle Beschäftigten aus der Pflege sollen Mitglied werden können, also auch die Pflegehilfskräfte, die in der jetzigen Kammer nicht erfasst werden. Überdies soll eine Mitgliedschaft von Verbänden möglich sein, ausgenommen sind allerdings Arbeitgeber. Mit diesem Vorschlag werde sowohl dem Interesse nach einer Kammer als auch den anhaltenden Protesten aus der Pflege gegen Zwangsbeiträge und Zwangsmitgliedschaft Rechnung getragen. Eine Onlinepetition gegen die Pflegekammer in der jetzigen Form hatten bis heute mehr als 50.000 Menschen unterzeichnet, an vielen Orten fanden Protestveranstaltungen statt.

Zu den Aufgaben der Vereinigung sollen pflegefachliche Fragen, Fort- und Weiterbildung, eine Berufsordnung sowie Initiativen für Gutachten gehören. Eine Berufgerichtsbarkeit sei ausdrücklich nicht vorgesehen.

Wir beantworten + **Leserfragen**

Arbeitnehmer

In der Zeitschrift ›Arbeitsrecht und Kirche‹ fällt mir des Öfteren auf, dass Sie die Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen immer als ›Arbeitnehmer‹ statt ›Dienstnehmer‹ titulieren – und dementsprechend den Dienstgeber als Arbeitgeber.

Wenn man den Begriff der ›Dienstgemeinschaft‹ im kirchlichen Bereich noch ernst nehmen will, sollte man sich gerade in öffentlichen Räumen wie Zeitschriften auch der exakten Schreibweise befleißigen. Es wäre schön, wenn Sie das Wortteil ›Arbeit‹ in Zukunft durch ›Dienst‹ ersetzen könnten, wo es kirchliche Belange berührt.

Beide großen Kirchen zusammen beschäftigen ca. 1,3 Millionen Menschen. Davon sind rund 100.000 aufgrund sogenannter Statusverhältnisse tätig. Dazu zählen Kirchenbeamte, Pastoren sowie Angehörige von Ordens- und Lebensgemeinschaften. Die übrigen 1,2 Millionen arbeiten im Rahmen von Arbeitsverhältnissen. Die Kirchen, insbesondere aber ihre Diakonie und Caritas, verzichten darauf, die Rechtsverhältnisse zu diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch eigenes Recht auszugestalten. Sie bedienen sich des durch staatliches Recht geschaffenen Instituts des Arbeitsverhältnisses. Deshalb finden auf die Arbeitsverhältnisse in Kirche, Diakonie und Caritas alle staatlichen Gesetze, insbesondere die Schutzgesetze, Anwendung, also zum Beispiel das Kündigungsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz usw.

Die rechtlich richtige Bezeichnung für diese Beschäftigungsverhältnisse ist daher die Bezeichnung als Arbeitsverhältnis. Denn die in Kirche und Diakonie beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Rahmen persönlicher Abhängigkeit im Sinne von § 611a BGB tätig. Ein Dienstverhältnis gemäß § 611 BGB unterscheidet sich von einem Arbeitsverhältnis dadurch, dass der Dienstnehmer (im Rechtssinne) nicht dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Nun unterliegen die im kirchlichen Dienst tätigen und als Dienstnehmer bezeichneten Personen zweifelsfrei dem

Direktionsrecht gemäß § 106 GewO und sind daher im Rechtssinne ebenso zweifelsfrei Arbeitnehmer und nicht Dienstnehmer.

Das Problem liegt darin, dass die Kirche üblicherweise (aber keineswegs durchgehend) einen von der Rechtssprache abweichenden Sprachgebrauch entwickelt hat. Ich darf in diesem Zusammenhang darauf hinweisen, dass im Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen Arbeitnehmer auch als solche bezeichnet werden und die Dienstgeber als Unternehmen.

›Arbeitsrecht und Kirche‹ will Antworten auf die rechtlichen Fragen aus dem Alltag der Mitarbeitervertretungen geben. Wir halten es deshalb für angemessen, die juristisch zutreffenden Begrifflichkeiten zu verwenden.

Datenschutz

In unserer Einrichtung gibt es eine Unstimmigkeit/Meinungsverschiedenheit in Bezug auf den Datenschutz.

Die Leitung hat der Mitarbeitervertretung aus Datenschutzgründen die Zugänge des Dienstplanprogramms gesperrt und mitgeteilt, dass nach Möglichkeiten gesucht wird, um das Programm datenschutzrechtlich für Mitarbeitervertretungen ›sicher‹ zu machen. Außerdem wurde uns mitgeteilt, dass es keine Rolle spielt, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung unter einer besonderen Schweigepflicht stehen. Stimmt das so?

Aufmerksame Leserinnen und Leser der letzten AuK-Ausgaben ahnen es schon: Ganz so einfach ist es nicht. Die Mitarbeitervertretung hat Anspruch auf alle Informationen, die sie zu Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt. Das gilt auch für persönliche Daten. Wenn das Dienstplanprogramm persönliche Daten enthält, die die Mitarbeitervertretung nicht braucht, dann ist das ein Problem, das sich in aller Regel durch eine Beschränkung des Leserechts lösen lässt. Auf diese Weise kann die Mitarbeitervertretung (nur) die Daten einsehen, die sie braucht. Dem Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung aus § 34 können – soweit dieser geht – datenschutzrechtliche Erwägungen nicht entgegengehalten werden!

Mitbestimmungsrechtlich unterliegt die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Das gilt auch für die kurzfristige Änderung. Die Mitarbeitervertretung benötigt also die entsprechenden Informationen. Ob der Arbeitgeber den Antrag schriftlich unter Vorlage eines Ausdrucks des Dienstplanprogramms klärt oder durch Einräumung des Leserechts, ist letztlich egal.

Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, der Mitarbeitervertretung darüber Auskunft zu erteilen, welcher Arbeitnehmer an welchem Tag von wann bis wann tatsächlich gearbeitet hat. Auch das kann er per Leserecht oder per Papier machen.

+ Rechtsprechung

Geltung kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts

LEITSAZ

Die arbeitsvertragliche Verweisung auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen oder einen kirchlichen Tarifvertrag beinhaltet regelmäßig die Vereinbarung der Geltung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und der auf dessen Grundlage abgeschlossenen Dienstvereinbarungen, wenn das in Bezug genommene Regelwerk von der Anwendbarkeit des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts ausgeht.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.3.2018, 6 AZR 835/16

Sachverhalt:

Die Parteien haben über einen Anspruch der Klägerin auf eine Sonderzahlung gestritten. Die Beklagte ist eine Tochtereinrichtung der Diakoniewerk S gGmbH (vormals Diakonisches Werk N e. V.) und eine Einrichtung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Sie ist Mitglied im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO).

Für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) einschließlich der gliedkirchlichen Diakonischen Werke wird das Recht der Mitarbeitervertretung durch das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD) geregelt. § 36 MVG-EKD lautet in der Fassung des MVG-EKD vom 12. November 2013 wie in der Vorgängerfassung des MVG-EKD vom 6. November 1992 auszugsweise wie folgt:

§ 36 Dienstvereinbarungen

- > (1) ¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. ²Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. ³Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2

genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

- > (2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.
> (3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.
...«

Die Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz beschloss ein Kirchengesetz über die Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (MVG-AG). § 8 MVG-AG lautet in der Fassung des MVG-AG vom 16. April 2010, zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 4. April 2014, ebenso wie in der Vorgängerfassung des MVG-Anwendungsgesetzes vom 23. April 2005 auszugsweise wie folgt:

»§ 8 (zu § 36 Abs. 1 MVG-EKD – Dienstvereinbarungen)

- > (1) § 36 Abs. 1 Satz 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD gilt mit der Maßgabe, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen auch dann Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein können, wenn eine wirtschaftliche Notlage vorliegt.
> (2) Eine wirtschaftliche Notlage besteht, wenn
a) im Bereich der verfassten Kirche die Dienststelle nicht in der Lage ist oder kurzfristig in der Lage sein wird, mit den laufenden Einnahmen die laufenden Ausgaben einschließlich des Schuldendienstes zu decken, und wenn der Kirchliche Rechnungshof dieses feststellt,
b) im Bereich der Diakonie die diakonische Einrichtung nicht in der Lage ist oder kurzfristig in der Lage sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen, und wenn ein in Übereinstimmung zwischen der Dienststellenleitung und der zuständigen Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer dieses feststellt.

(3) Die Dienstvereinbarung ersetzt für die Dauer ihrer Geltung abweichende Regelungen in Arbeitsverträgen, Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen, Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz und allgemein verbindlichen Richtlinien der Kirche.

...«

Die Klägerin ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern seit dem 1. September 1981 als Erzieherin beschäftigt. In einem Arbeitsvertrag vom 14. August 2006 wurde einleitend festgehalten, dass der kirchliche Dienst durch den Auftrag zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt sei und die Mitarbeiter innerhalb ihres Aufgabenbereichs nach ihren Gaben zur Erfüllung dieses Auftrags beitragen. In § 2 dieses Arbeitsvertrags wurde vereinbart, dass auf das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (KMT) sowie ergänzende Tarifverträge Anwendung finden. Nach § 8 des Vertrags sind Nebenabreden nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Unter dem 10. September 2008 unterzeichneten beide Vertragsparteien eine »Mitteilung über die Änderung der vereinbarten Rechtsgrundlagen u.a. zum Arbeitsvertrag vom 14. August 2006«. Nr. 1 dieser Mitteilung lautet wie folgt:

> »1. Auf das oben bezeichnete Arbeitsverhältnis werden mit Wirkung vom 1. August 2008
> der Tarifvertrag der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (TV-EKBO),
> der Tarifvertrag zur Überleitung der Mitarbeiter aus dem früheren Geltungsbereich des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (KMT) sowie aus dem Geltungsbereich von Artikel 3 Rechtsverordnung über die vorübergehende Gestaltung der Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ARVO) sowie aus dem Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) vom 2. April 1992 in den TV-EKBO und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-EKBO) – sowie die Tarifverträge, die den TV-EKBO und den TVÜ-EKBO zukünftig ergänzen, ändern oder ersetzen, angewandt.

Die tarifvertraglichen Regelungen sind Bestandteil des oben genannten Arbeitsvertrages.«

§ 1 Abs. 1 TV-EKBO vom 9. Juli 2008 bestimmt, dass dieser Tarifvertrag für Arbeitsverhältnisse der im Bereich der Evangelischen Kirche

Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Kirchengemeinden, Kirchenkreise, kirchlichen Verbände und sonstigen Körperschaften, der Landeskirche sowie deren Werke – mit Ausnahme des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. – und rechtlich unselbstständigen Einrichtungen gilt.

Die Tarifvertragsparteien des TV-EKBO vereinbarten eine sogenannte Notlagenregelung. Diese lautet auszugsweise wie folgt:

»Notlagenregelung

...

§ 1

Diese Notlagenregelung findet auf den Geltungsbereich des TV-EKBO Anwendung.

§ 2

(1) Ist ein kirchlicher Arbeitgeber oder eine abgrenzbare Einrichtung eines kirchlichen Arbeitgebers, für die ein gesonderter Stellenplan aufgestellt ist, in seiner oder ihrer wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit gefährdet, können Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam bei den Tarifvertragsparteien eine Sonderregelung beantragen.

(2) Diese werden in einem solchen Fall eine zeitlich befristete Sonderregelung prüfen und treffen, soweit damit ein Beitrag zum Erhalt der Arbeitsplätze zu leisten ist. Voraussetzungen für die Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung durch die Tarifvertragsparteien sind die Vorlage eines Sanierungskonzepts und der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Regelung.

...«

§ 20 TV-EKBO sieht einen mit dem Tabellenentgelt für November auszahlenden Anspruch auf eine Jahressonderzahlung für Mitarbeiter vor, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, sofern im zweiten Kalenderhalbjahr mindestens 30 zusammenhängende Beschäftigungstage bestanden haben. Die Höhe der Jahressonderzahlung ist nach Entgeltgruppen gestaffelt und bemisst sich nach dem monatlichen Entgelt, das den Mitarbeitern in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird.

Mit Schreiben vom 23. September 2014 teilte die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Dr. P der Beklagten mit, dass die wirtschaftliche Bestandsfähigkeit der Beklagten i. S. v. § 2 Abs. 1 der Notlagenregelung zum TV-EKBO gefährdet sei und eine wirtschaftliche Notlage i. S. v. § 8 Abs. 2 Buchst. b MVG-AG bestehe. Es sei absehbar, dass die Beklagte ihre

Verpflichtung zur Leistung der Jahressonderzahlung an die Mitarbeiter im Monat November 2014 nicht werde erfüllen können.

Daraufhin schloss die Beklagte mit der bei ihr gebildeten Mitarbeitervertretung am 26. September 2014 eine ›Dienstvereinbarung über eine entsprechende Anwendung der Notlagenregelung des TV EKBO i. d. F. vom 9. Juli 2008‹. Diese lautet auszugsweise wie folgt:

›Die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung, im Folgenden MAV, vereinbaren verbindlich, dass Maßnahmen, die zur Konsolidierung der Einrichtung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage erforderlich werden, in entsprechender Anwendung der Notlagenregelung des TV EKBO vom 9. Juli 2008 durch eine zeitlich befristete Sonderregelung zu treffen sind.

Eine wirtschaftliche Notlage ist gegeben, wenn der Arbeitgeber oder eine abgrenzbare Einrichtung des Arbeitgebers nicht in der Lage ist oder kurzfristig in der Lage sein wird, aus den laufenden erwirtschafteten Mitteln, die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und MAV vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer dies feststellt.

Die im Wege einer nicht kündbaren Dienstvereinbarung zu beschließende befristete Sonderregelung führt zur unmittelbar und zwingenden Geltung für alle Mitarbeiter der Diakonie F gGmbH.

Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresschluss gekündigt werden. Nach erfolgter Kündigung gilt diese Vereinbarung weiter bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung. Die neue Vereinbarung kann nicht durch Schlichtungsspruch zustande kommen.

Weiterhin schlossen die Beklagte und die Mitarbeitervertretung eine undatierte ›Dienstvereinbarung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage‹. Diese sieht folgende Regelungen vor:

›Zwischen ... wird i. V. m. der Dienstvereinbarung vom 26.09.2014 über eine entsprechende Anwendung der Notlagenregelung des TV EKBO vom 9. Juli 2008, hilfsweise auf der Grundlage von § 8 MVG-Anwendungsgesetz, folgende Dienstvereinbarung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage abgeschlossen:

§ 1 Wirtschaftliche Notlage

- › Die vorliegende Dienstvereinbarung ist erforderlich, um eine wirtschaftliche Notlage für die Einrichtung abzuwenden. Die

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Dr. P stellte fest, dass die Diakonie F gGmbH kurzfristig nicht in der Lage sein wird, aus den laufenden erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen, insbesondere die Auszahlung der Jahressonderzahlung, einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen.

- › Die Parteien sind sich einig, dass eine wirtschaftliche Notlage besteht und die Dienstvereinbarung zur Abwendung der Notlage erforderlich ist. Die wirtschaftliche Notlage ist eine Folge der schwierigen Wettbewerbssituation und der Verringerung der erstattungsfähigen Personalkosten. Die Bezirke haben angesichts der angespannten finanziellen Lage die personellen Mittel für den Bereich der Jugendhilfe gekürzt.

§ 2 Maßnahme zur vorübergehenden Absenkung der Personalkosten

Die Personalkosten werden durch folgende vorübergehende Maßnahme verringert:

- › Ein Anspruch auf die Zahlung der Jahressonderzahlung im November 2014 gemäß § 20 TV EKBO entfällt. Das Entfallen der Jahressonderzahlung ist die am wenigsten einschneidende Maßnahme für die Mitarbeiter*innen, da andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage nicht bestehen.

§ 3 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter*innen der Diakonie F gGmbH.

§ 4 Kündigungsschutz

- › Für die Dauer der Geltung der Dienstvereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

§ 5 Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage

- › Die Einsparung der Jahressonderzahlung dient der Überwindung des aktuellen Liquiditätspasses. Die Diakonie F gGmbH verpflichtet sich, ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu erstellen, um den Bestand der Einrichtung zu sichern. Sie verpflichtet sich zur Umsetzung und Weiterentwicklung dieses Konzepts. Insbesondere verpflichtet sie sich, die zu ergreifenden Maßnahmen mit der MAV und der bevollmächtigten GMAV zu beraten und diese über die Umsetzung und deren Auswirkungen rechtzeitig und umfassend zu informieren.

§ 6 Schlussbestimmungen

- › Die Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.
- › Die Dienstvereinbarung erlischt, ohne dass es einer Kündigung bedarf zum 30.06.2015.

> Während der Dauer der Geltung der Dienstvereinbarung ist eine ordentliche Kündigung der Dienstvereinbarung ausgeschlossen.
 Entsprechend der Dienstvereinbarung leistete die Beklagte für das Jahr 2014 keine Jahressonderzahlung. Die Klägerin machte diese vor dem Arbeitsgericht geltend. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht der Klage bis auf einen geringen Abweichungsbetrag stattgegeben und die Berufung im Übrigen zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Aus den Gründen:

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht teilweise abgeändert und die Beklagte zur Zahlung von 2.704,65 Euro brutto nebst Zinsen verurteilt. Die Klage ist insgesamt unbegründet, da die Klägerin keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 hat.

1. Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag verweist in der Fassung der Mitteilung vom 10. September 2008 auf den TV-EKBO. Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass der Klägerin deshalb auf der Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 nach § 20 TV-EKBO zustand.

2. Dieser Anspruch ist jedoch gemäß § 8 Abs. 1, Abs. 2 Buchst. b, Abs. 3 MVG-AG i. V. m. § 2 der Dienstvereinbarung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage entfallen.

a) Es ist allerdings umstritten, ob nach kirchengesetzlichen Regelungen geschlossene Dienstvereinbarungen eine normative Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten entfalten oder ob es zu ihrer Wirksamkeit einer vertraglichen Inbezugnahme bedarf.

aa) In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass es sich bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen wie den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, welchen mangels normativer Wirkung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nur über Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen Wirkung verschafft werden kann (vgl. BAG 23. November 2017 – 6 AZR 683/16 – Rn. 12; 20. November 2012 – 1 AZR 179/11 – Rn. 107, BAGE 143, 354; 22. Februar 2012 – 4 AZR 24/10 – Rn. 18). Eine normative Wirkung besteht nicht, weil das säkulare Recht für kirchliche

Arbeitsrechtsregelungen keine unmittelbare und zwingende Geltung anordnet. Es fehlt eine § 4 Abs. 1 TVG entsprechende Bestimmung (BAG 13. November 2002 – 4 AZR 73/01 – zu I 3 b bb der Gründe, BAGE 103, 353).

bb) Bezüglich Dienstvereinbarungen, welche auf der Grundlage des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts geschlossen werden, hatte der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts ausgeführt, dass Dienstvereinbarungen nach § 38 Abs. 1 MAVO wie Betriebsvereinbarungen i. S. v. § 77 BetrVG unmittelbar und zwingend gelten würden, auch wenn eine entsprechende ausdrückliche kirchliche oder staatliche Regelung fehle (vgl. BAG 19. Juni 2007 – 1 AZR 340/06 – Rn. 41, BAGE 123, 121). Unter Bezug auf die Rechtsprechung bezüglich der auf dem Dritten Weg zustande gekommenen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts später in Frage gestellt, ob sich die unmittelbare Wirkung, welche ein Kirchengesetz Dienstvereinbarungen zuerkennt, auf dem Regime staatlichen Rechts unterfallende Arbeitsverhältnisse erstrecken könne. Die Frage konnte allerdings unbeantwortet bleiben, weil eine kirchenrechtlich zulässige Dienstvereinbarung in keinem Fall zum Nachteil der Arbeitnehmer in bestehende arbeitsvertragliche Rechtspositionen eingreifen könne. Dies vermöchte selbst eine auf staatlichem Recht fußende Betriebsvereinbarung i. S. v. § 77 Abs. 2, Abs. 4 BetrVG nicht (BAG 29. September 2011 – 2 AZR 523/10 – Rn. 20). In einer Entscheidung vom 24. Juni 2014 hat wiederum der Erste Senat angeführt, dass es der vertraglichen Inbezugnahme einer kirchlichen Dienstvereinbarung bedürfe, weil diese anders als Betriebsvereinbarungen nicht unmittelbar für die von ihr erfassten Arbeitsverhältnisse gelte. Es fehle wie bei den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen an einer im säkularen Recht enthaltenen Anordnung ihrer normativen Wirkung. Sofern die Ausführungen in der Entscheidung vom 19. Juni 2007 (– 1 AZR 340/06 – a. a. O.) in gegenteiliger Weise verstanden werden könnten, werde hieran nicht mehr festgehalten (BAG 24. Juni 2014 – 1 AZR 1044/12 – Rn. 12). Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Frage der zwingenden Wirkung einer Dienstvereinbarung offengelassen (vgl. BAG 24. September 2014 – 5 AZR 611/12 – Rn. 71, BAGE 149, 144).

cc) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof der katholischen Kirche hat zu der in § 38 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 Nr. 1 MAVO (Paderborn) vorgesehenen Möglichkeit des Abschlusses ergänzender Dienstvereinbarungen entschieden, dass die auf dieser Grundlage

geschlossenen Dienstvereinbarungen nicht nach § 38 Abs. 3a MAVO (Paderborn) unmittelbar und zwingend gölten (KAGH 26. April 2007 – M 04/06 – ZMV 2007, 199, 200). Sie wirkten auch nicht normativ auf die Arbeitsverhältnisse der einzelnen Beschäftigten ein, ohne dass es auf deren Zustimmung ankäme. Es handle sich vielmehr um eine im Rahmen der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vorgesehene Gestaltung, die individualvertraglich den Vertragsinhalt des Beschäftigungsverhältnisses bestimme.

dd) In der neueren Literatur werden unterschiedliche Auffassungen vertreten.

(1) Ein Teil der Literatur befürwortet eine normative Geltung kirchlicher Dienstvereinbarungen.

(a) Dies wird einerseits direkt aus den kirchengesetzlichen Regelungen in § 36 Abs. 3 MVG-EKD bzw. § 38 Abs. 3a MAVO abgeleitet, welche eine unmittelbare und zwingende Geltung kirchlicher Dienstvereinbarungen vorsehen (vgl. Andelewski in Berliner Kommentar zum MVG-EKD § 36 Rn. 36 f.; Baumann-Czichon/Gathmann/Germer Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland 4. Aufl. § 36 Rn. 4; Richardi Arbeitsrecht in der Kirche 7. Aufl. § 17 Rn. 18 ff., vgl. aber auch § 18 Rn. 131 und § 19 Rn. 42; Thüsing Kirchliches Arbeitsrecht S. 202; Thüsing/Mathy in Frey/Coutelle/Beyer MAVO Freiburger Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung Stand Januar 2017 § 38 Rn. 54 ff.). Damit solle eine einrichtungsspezifische Regelung von Arbeitsbedingungen ermöglicht werden (vgl. Mennemeyer ›Dritter Weg‹ und rechtliche Grenzen der Flexibilisierung des Arbeitsrechts der katholischen Kirche S. 238), soweit die kirchengesetzlichen Vorgaben dies zuließen (vgl. Jüngst in Thiel/Fuhrmann/Jüngst MAVO 7. Aufl. § 38 Rn. 40 ff.). Die Verneinung einer normativen Wirkung führe dazu, dass Dienstvereinbarungen ihre kirchengesetzlich vorgesehene Ordnungsfunktion nicht erfüllen könnten (vgl. Fey/Rehren MVG-EKD Stand August 2017 § 36 Rn. 12; Fey Anm. ZMV 2017, 227).

(b) Groeger (KuR 2014, 196, 202 ff.) hebt das kirchliche Selbstbestimmungsrecht als Grundlage für die kirchenrechtliche Anordnung einer normativen Wirkung von Dienstvereinbarungen hervor. Dies entspreche der verfassungsrechtlich gebotenen Offenhaltung eines eigenen kirchlichen Wegs der Mitbestimmung nach § 118 Abs. 2 BetrVG und § 112 BPersVG. Die staatliche Ordnung erhebe für den Bereich der Mitbestimmung keinen Geltungsanspruch. Wie bei der Einstellung in eine säkulare Dienststelle oder einen Betrieb rechtfertige die

Eingliederung in eine kirchliche Einrichtung, dass die in ihr geltenden Dienstvereinbarungen grundsätzlich alle darin Tätigen erfassen.

(c) Dies entspricht im Ergebnis der Auffassung der Literaturstimmen, welche annehmen, der Staat könne den Religionsgemeinschaften keine Materie zur selbstständigen Ordnung überlassen, ohne den entsprechenden kirchlichen Regelungen die Wirksamkeit zuzuerkennen (vgl. Hahn Mitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen S. 122; Magen NVwZ 2002, 897, 899 m. w. N.). Zuletzt hat Jousen (RdA 2016, 320 ff.) angeführt, es existiere zwar keine Wirkungsanordnung des staatlichen Rechts, welche wie § 36 Abs. 3 MVG-EKD bzw. § 38 Abs. 3a MAVO eine unmittelbare und zwingende Wirkung von Dienstvereinbarungen auf Arbeitsverhältnisse vorsehe. Dennoch bestehe aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts eine normative Wirkung von Dienstvereinbarungen. Die Kirchen seien nicht nur gemäß § 118 Abs. 2 BetrVG vom Betriebsverfassungsrecht befreit, sondern in spiegelbildlicher Weise auch verpflichtet, eine angemessene und effektive Mitbestimmungsregel für ihre Arbeitnehmer einzuführen. Wegen dieser Verpflichtung und weil das Sozialstaatsprinzip und die Grundrechte Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer grundsätzlich in allen, d. h. auch in kirchlichen Einrichtungen garantierten, sei es nicht möglich, dass die Kirchen ihre Einrichtungen frei von jeglicher Mitbestimmung betrieben. Frei sei lediglich die Art und Weise der Ausgestaltung. Wenn sich die Kirchen auf der Grundlage ihres Selbstbestimmungsrechts für ein System entscheiden, in dem sie den Partnern der Einrichtung eine normative Gestaltungskompetenz vergleichbar § 77 Abs. 4 BetrVG einräumten, dann sei dies ein ausreichender Geltungsgrund für die normative Wirkung der Dienstvereinbarung.

(d) Bezüglich des im vorliegenden Fall einschlägigen § 8 MVG-AG haben Andelewski/Eckert (NZA 2005, 662, 663 ff.) und Belling (FS 25 Jahre ARGE Arbeitsrecht im DAV S. 759, 765 ff.) die Auffassung vertreten, dass die dort vorgesehene Möglichkeit der Abbedingung tariflicher Regelungen im Fall einer wirtschaftlichen Notlage zwar einen Eingriff in die nach Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie darstelle, dieser aber im Rahmen der den Kirchen nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV zugebilligten Selbstverwaltung wirksam sei. Dies entspreche der den Kirchen durch § 118 Abs. 2 BetrVG eröffneten Regelungskompetenz für den Bereich der kirchlichen Mitbestimmung. Da sich § 8 MVG-AG auf Fälle einer festgestellten

wirtschaftlichen Notlage und damit auf existenzgefährdende Situationen beschränke, sei es gerechtfertigt, in begrenztem Umfang in die Tarifautonomie einzugreifen. Dementsprechend sei der kirchliche Gesetzgeber auch befugt, das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG in verhältnismäßiger Weise partiell zu durchbrechen.

(2) Die Gegenansicht sieht keine Grund- lage für eine normative Geltung kirchlicher Dienstvereinbarungen.

(a) Schliemann (NZA 2005, 976 ff.) hat in Erwiderung auf Andelewski/Eckert (NZA 2005, 662) zu § 8 MVG-AG die Auffassung vertreten, dass eine kirchengesetzliche Regelung in die unmittelbare und zwingende Wirkung für beiderseits Tarifgebundene (§ 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG) nicht eingreifen könne. Kirchengesetzliche Normen könnten staatliches Recht ebenso wenig wie auf staatlichem Recht beruhende Arbeitsverträge und darin enthaltene Bezugnahmen ändern. Bediene sich die Kirche zur Regelung der Arbeitsbedingungen des säkularrechtlichen Arbeitsvertrags, so müsse sie sich insoweit auch an die säkularrechtlichen Regelungsmechanismen halten. Es bedürfe daher eines säkular wirkenden Rechtsaktes, wenn an Stelle der kraft säkularen Rechts normativ geltenden oder kraft säkularen Rechts anzuwendenden Tarifregelungen eine kirchenrechtliche Regelung anwendbar sein solle. Weder § 8 MVG-AG noch § 36 Abs. 3 MVG-EKD wirkten säkular. Als kirchengesetzliche Bestimmungen sei ihr Wirkungskreis auf kirchenrechtlich geregelte Rechtsverhältnisse beschränkt.

(b) Klumpp (ZAT 2017, 172 ff.) lehnt ebenfalls eine normative Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen ab. Es gebe keine ausdrückliche staatliche gesetzliche Anordnung der Normativität. Eine entsprechende Anwendung von § 4 Abs. 1 TVG scheide mangels Regelungslücke und vergleichbarer Interessenlage aus. § 77 Abs. 4 BetrVG solle gemäß § 118 Abs. 2 BetrVG gerade nicht gelten. Die Funktionalität der Mitarbeitervertretung setze keine Normativität voraus, sondern könne ebenso wie die Anwendbarkeit kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen durch eine arbeitsvertraglich begründete Geltung gewährleistet werden (›Gleichlauf von Drittem Weg und Mitarbeitervertretung‹).

(c) Auch Linck verneint eine normative Wirkung mangels säkularer Anordnung. Durch eine Dienstvereinbarung könne nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer in bestehende arbeitsvertragliche Rechtspositionen eingegriffen werden (Schaub ArbR-HdB/Linck 17. Aufl. § 184 Rn. 16).

(d) Reichold (ZTR 2016, 295, 301) betont, dass aus der Kirchenautonomie noch keine generelle Rechtssetzungsbefugnis im weltlichen Bereich folge. Zu unterscheiden sei zwischen der ›binnen-normativen‹ Wirkung im kirchlichen Rechtskreis (unmittelbare und zwingende Geltung einer kirchlichen Dienstvereinbarung in der kirchlichen Einrichtung) und der ›außen-normativen‹ Wirkung im Arbeitsverhältnis. Dienstvereinbarungen könnten ebenso wie Regelungen des Dritten Wegs nicht ohne vertraglichen Umsetzungsakt in der weltlichen Rechtsordnung Geltung beanspruchen.

b) Der Meinungsstreit bezüglich der Frage, ob kirchlichen Dienstvereinbarungen eine normative Wirkung zukommt, bedarf vorliegend keiner Klärung. Die Dienstvereinbarung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage, welche gemäß § 8 MVG-AG den Entfall des Anspruchs auf die nach § 20 TV-EKBO für das Jahr 2014 geschuldete Jahressonderzahlung vorsieht, findet auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin bereits kraft vertraglicher Inbezugnahme Anwendung.

aa) Die vertragliche Inbezugnahme des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts ergibt sich aus der Inbezugnahme des TV-EKBO.

(1) Bei der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag vom 10. September 2008 handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Darauf lässt schon das äußere Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung schließen (vgl. BAG 25. Juni 2015 – 6 AZR 383/14 – Rn. 23, BAGE 152, 82).

(2) Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen (BAG 23. März 2017 – 6 AZR 705/15 – Rn. 14). Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Diese Grundsätze finden nach ständiger Rechtsprechung auch auf die Auslegung von Bezugnahmeklauseln auf kirchliche Regelungswerke wie Arbeitsvertragsrichtlinien Anwendung (vgl. BAG 22. Juli 2010 – 6 AZR 847/07 – Rn. 12, BAGE 135, 163; 10. Dezember 2008 – 4 AZR 801/07 – Rn. 17, BAGE 129, 1). Bei der Auslegung einer solchen Bezugnahmeklausel ist von der allgemeinen Funktion von Verweisklauseln im kirchlichen

Arbeitsverhältnis auszugehen. Diese sind grundsätzlich dahin auszulegen, dass sie dem kirchlichen Arbeitsrecht im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis umfassend Geltung verschaffen (vgl. BAG 16. Februar 2012 – 6 AZR 573/10 – Rn. 29 m. w. N., BAGE 141, 16). Typischerweise liegt es im Interesse beider Vertragsparteien, dass das kirchliche Arbeitsrecht durch eine dynamische Bezugnahme in seiner jeweiligen Fassung zur Anwendung gebracht wird (vgl. BAG 23. November 2017 – 6 AZR 683/16 – Rn. 12; 28. Juni 2012 – 6 AZR 217/11 – Rn. 44 ff., BAGE 142, 247).

(3) Dies gilt auch bezüglich der Anwendbarkeit des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und der auf dessen Grundlage geschlossenen Dienstvereinbarungen. Dabei kann eine Inbezugnahme der kollektiven Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts durch eine ausdrückliche vertragliche Absprache oder durch eine Kettenverweisung erfolgen (vgl. Wiszkocsill ZMV 2017, 78, 80). Bei Letzterer verweist der Arbeitsvertrag auf eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung oder auf einen kirchlichen Tarifvertrag, wobei dieses Bezugnahmeobjekt seinerseits auf nach dem kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht geschlossene Dienstvereinbarungen verweist oder auf andere Weise die Anwendbarkeit des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts voraussetzt. Eine solche Kettenverweisung ist regelmäßig weder überraschend i. S. d. § 305c BGB noch gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB intransparent. Sie entspricht vielmehr dem erkennbaren Ziel der Sicherung der Funktionalität der Mitarbeitervertretung (vgl. Klumpp ZAT 2017, 172, 178). Erklärt sich ein Arbeitnehmer mit der Geltung eines spezifisch kirchlichen Regelwerks einverstanden, welches von der Anwendbarkeit des Mitarbeitervertretungsrechts ausgeht, muss ihm klar sein, dass der kirchliche Arbeitgeber mit der Vertragsgestaltung entsprechend seiner kirchenrechtlichen Verpflichtung auch das Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung bringen will. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach ein Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag mit einem kirchlichen Arbeitgeber schließt, davon auszugehen hat, dass sein Arbeitgeber das spezifisch kirchliche Vertragsrecht in seiner jeweiligen Fassung zum Gegenstand des Arbeitsverhältnisses machen und damit i. d. R. kirchenrechtlichen Geboten genügen will (BAG 28. Juni 2012 – 6 AZR 217/11 – Rn. 40, BAGE 142, 247). Die bei Vertragsschluss geltenden kirchengesetzlichen Mitarbeitervertretungsregelungen und Dienstvereinbarungen sind für den Arbeitnehmer auch hinreichend bestimmbar (vgl. zu

diesem Erfordernis: BAG 19. November 2015 – 6 AZR 581/14 – Rn. 25 m. w. N.; 18. März 2015 – 7 AZR 272/13 – Rn. 39). Die Möglichkeit ihrer Änderung bzw. des erstmaligen Abschlusses z. B. einer Dienstvereinbarung bewirkt nicht die Intransparenz einer dynamischen Kettenverweisung, sondern entspricht der Zukunftsgerichtetheit des Arbeitsverhältnisses (vgl. BAG 24. September 2008 – 6 AZR 76/07 – Rn. 31, BAGE 128, 73).

(4) Eine solche dynamische Kettenverweisung ist hier vorgenommen worden. Die Inbezugnahme des TV-EKBO im Arbeitsvertrag vom 10. September 2008 erstreckt sich entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auf das Mitarbeitervertretungsrecht und die auf dessen Grundlage abgeschlossenen Dienstvereinbarungen, weil der TV-EKBO die Beteiligung der Mitarbeitervertretung voraussetzt.

(a) So sieht § 6 Abs. 7 Satz 1 TV-EKBO vor, dass durch Dienstvereinbarung ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden kann. Zudem kann nach § 6 Abs. 8 Satz 1 TV-EKBO durch Dienstvereinbarung in der Zeit von 06:00 bis 20:00 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Hinsichtlich des Bereitschaftsdienstentgelts können Faktorisierungsregelungen in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen werden (§ 8 Abs. 6 Satz 9 TV-EKBO). Bezüglich der in § 9 Abs. 1 TV-EKBO getroffenen Regelungen zu Bereitschaftszeiten bedarf es einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung nach § 9 Abs. 2 TV-EKBO. Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 TV-EKBO kann durch Dienstvereinbarung ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Die Ausgestaltung dieses Arbeitszeitkontos wird ebenfalls durch Dienstvereinbarung geregelt (vgl. § 10 Abs. 2 ff. TV-EKBO). Bei Konflikten hinsichtlich der Verlängerung von Stufenlaufzeiten ist nach § 17 Abs. 2 Satz 4 TV-EKBO eine Kommission zuständig, deren Mitglieder gemäß § 17 Abs. 2 Satz 5 TV-EKBO je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt werden.

(b) Diese Regelungen machen deutlich, dass der TV-EKBO die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses auch den Dienststellenleitungen und den nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz gebildeten Mitarbeitervertretungen überlässt. Mit den Öffnungsklauseln sieht der TV-EKBO ein ausdifferenziertes kollektives Regelungssystem vor. Dies spricht dafür, dass mit der Inbezugnahme des TV-EKBO auch die Anwendbarkeit des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts vereinbart wird. Insbesondere die kollektiven Regelungen zur Arbeitszeit könnten ihre

Wirkung nicht wie vorgesehen entfalten, wenn es Beschäftigte gäbe, auf deren Arbeitsverhältnis nur der TV-EKBO, nicht aber die kirchlichen Dienstvereinbarungen Anwendung fänden. Für diese Beschäftigten müsste die Arbeitszeit durch den Arbeitgeber im Rahmen des Weisungsrechts festgelegt werden, wobei ggf. individuelle Umstände berücksichtigt werden müssten (zur Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen vgl. BAG 18. Oktober 2017 – 10 AZR 330/16 – Rn. 45 ff.). Diese Einzelfallbetrachtung soll im Sinne einer die Interessen aller Beteiligten wahrenden Arbeitsorganisation durch die kollektiven Regelungen jedoch soweit wie möglich unterbleiben. Auch wenn diese Regelungen ausschließlich auf die Arbeitszeit bezogen Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen, wird dadurch belegt, dass der TV-EKBO die Beteiligung der Mitarbeitervertretung voraussetzt.

(c) Wegen des für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden objektiven Auslegungsmaßstabs ist es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ohne Belang, ob eine der Parteien bei Vertragsschluss von der normativen Geltung der kirchlichen Dienstvereinbarungen ausging und deshalb mangels Veranlassung keine Willenserklärung bezüglich einer vertraglichen Inbezugnahme abgegeben hat. Beide Parteien haben ihren Willen zur Anwendbarkeit des TV-EKBO erklärt. Aus objektiver Sicht war darin aus den genannten Gründen das Einverständnis mit der Geltung der kirchlichen Dienstvereinbarungen enthalten. Eine Abgrenzung von Wissens- und Willenserklärung ist daher nicht veranlasst. Für die Annahme der (konkludenten) Inbezugnahme bedarf es auch weder eines Rückgriffs auf den Eingangssatz des Arbeitsvertrags vom 14. August 2006 noch auf die von der Klägerin gewünschte Teilnahme von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung bei bestimmten Personalgesprächen.

(d) Die Schriftformklausel in § 8 des Arbeitsvertrags vom 14. August 2006 steht der Inbezugnahme des Mitarbeitervertretungsrechts und der Dienstvereinbarungen durch den Vertrag vom 10. September 2008 nicht entgegen. Die ›Mitteilung‹ vom 10. September 2008 genügt diesem Schriftformgebot und verweist – wie dargelegt – nicht nur auf den TV-EKBO, sondern damit zugleich auf das Mitarbeitervertretungsrecht.

bb) Die Geltung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und der nach dessen Maßgaben abgeschlossenen Dienstvereinbarungen wäre zudem auch bei Verneinung einer konkludenten Inbezugnahme anzunehmen. Der Arbeitsvertrag

vom 10. Dezember 2008 wäre dann bezogen auf das kollektive kirchliche Arbeitsrecht lückenhaft. Im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung wäre die Lücke dahingehend zu schließen, dass die Geltung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts im Sinne einer Bezugnahme als vereinbart anzusehen wäre.

(1) Weist ein vorformulierter Vertrag unter Zugrundelegung des Regelungskonzepts der Parteien eine Lücke auf, die geschlossen werden muss, um den Regelungsplan der Parteien zu verwirklichen, und beruht eine solche Lücke – wie hier – nicht auf AGB-rechtlichen Einbeziehungs- oder Inhaltskontrollschranken, ist nach allgemeiner Meinung eine ergänzende Vertragsauslegung zulässig. Die ergänzende Auslegung hat unter Zugrundelegung eines objektiv-generalisierenden Maßstabs zu erfolgen, der nicht am Willen und den Interessen der konkret beteiligten Parteien, sondern der typischerweise beteiligten Verkehrskreise ausgerichtet sein muss. Die Vertragsergänzung muss für den betroffenen Vertragstyp als allgemeine Lösung eines stets wiederkehrenden Interessengegensatzes angemessen sein. Maßgeblich ist, was die Parteien bei einer angemessenen Abwägung ihrer Interessen nach Treu und Glauben als redliche Parteien vereinbart hätten (BAG 21. November 2017 – 9 AZR 141/17 – Rn. 35; 25. Juni 2015 – 6 AZR 383/14 – Rn. 39 m.w.N., BAGE 152, 82). Zunächst ist hierfür an den Vertrag selbst anzuknüpfen, denn die in ihm enthaltenen Regelungen und Wertungen und ihr Sinn und Zweck sind Ausgangspunkt der Vertragsergänzung. Soweit irgend möglich, sind danach die Lücken im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung in der Weise auszufüllen, dass die Grundzüge des konkreten Vertrags ›zu Ende gedacht‹ werden (BAG 21. Februar 2017 – 3 AZR 297/15 – Rn. 49, BAGE 158, 154; ebenso zur Lückenhaftigkeit eines kirchlichen Arbeitsvertrags BAG 28. Juni 2012 – 6 AZR 217/11 – Rn. 60, BAGE 142, 247).

(2) Die Vertragsparteien hätten hier bei Kenntnis der Lückenhaftigkeit ihres Arbeitsvertrags die Geltung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und der nach dessen Maßgaben abgeschlossenen Dienstvereinbarungen vereinbart. Dies hätte der kirchengesetzlichen Verpflichtung der Arbeitgeberseite als kirchlicher Einrichtung und ihrem Interesse an einer einheitlichen Anwendung des kollektiven Rechts entsprochen (vgl. § 16 MVG-AG, § 1 MVG-EKD). Die Arbeitnehmerseite hatte wiederum ein Interesse, von der Mitarbeitervertretung z.B. in den von § 42 MVG-EKD angeführten

Fällen der Mitbestimmung repräsentiert zu werden. Zudem ist jeder Arbeitnehmer in eine Dienststelle eingebunden und damit von den Regelungen der Dienstvereinbarungen jedenfalls in organisatorischer Hinsicht betroffen. Beide Vertragsparteien hätten daher bei typisierender Betrachtung angesichts der Eingehung eines kirchlichen Arbeitsverhältnisses die Geltung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts vereinbart.

3. Der Anspruch der Klägerin auf die Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 ist nach § 2 der Dienstvereinbarung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage entfallen. Die Regelung ist wirksam. Die Dienstvereinbarung entspricht den kirchenrechtlichen Vorgaben und verstößt nicht gegen staatliches Recht.

a) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei erkannt, dass die formellen Wirksamkeitsvoraussetzungen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts erfüllt sind.

aa) Das Schriftformerfordernis des § 36 Abs. 2 MVG-EKD wurde gewahrt. Die Dienstvereinbarung trägt die Unterschriften von Vertretern der Geschäftsführung, der Mitarbeitervertretung und der Gesamtmitarbeitervertretung. Eine Datumsangabe verlangt § 36 Abs. 2 MVG-EKD nicht. Da dieselben Parteien am 26. September 2014 die Dienstvereinbarung über eine entsprechende Anwendung der Notlagenregelung des TV-EKBO abgeschlossen haben und diese Dienstvereinbarung im Einleitungssatz der Dienstvereinbarung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage in Bezug genommen wird, kann zudem davon ausgegangen werden, dass beide Dienstvereinbarungen zeitgleich oder zeitnah abgeschlossen wurden. Offensichtlich wollten die Parteien der Dienstvereinbarungen mangels finanzieller Mittel einen Anspruch der Beschäftigten auf die Jahressonderzahlung noch vor dessen Fälligkeit im November verhindern.

bb) Für das von der Klägerin angenommene Zitiergebot bezüglich § 36 MVG-EKD besteht keine Rechtsgrundlage. Weder § 36 MVG-EKD noch § 8 MVG-AG sehen ein solches vor. Zudem wäre es erfüllt, da die Dienstvereinbarung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage als Grundlage ausdrücklich § 8 MVG-AG anführt und in dieser Norm auf § 36 Abs. 1 MVG-EKD Bezug genommen wird.

b) Die Parteien der Dienstvereinbarung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage waren sowohl nach staatlichem als auch nach kirchlichem Recht befugt, den einzelvertraglich i. V. m. § 20 TV-EKBO begründeten Anspruch der Klägerin

auf eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 entfallen zu lassen.

aa) § 20 TV-EKBO kommt keine zwingende Geltung i. S. d. § 4 Abs. 1 TVG zu. Die Beklagte ist Mitglied im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Für dieses ist der Geltungsbereich des TV-EKBO gemäß § 1 Abs. 1 TV-EKBO nicht eröffnet. Schon deshalb besteht kein Konflikt mit der nach Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Tarifautonomie. Es bedarf daher keiner Entscheidung, ob ein tariflicher Anspruch bei normativer Geltung des TV-EKBO im Fall einer wirtschaftlichen Notlage nur nach den speziellen Vorgaben der tariflichen Notlagenregelung durch die Tarifvertragsparteien abbedungen oder vermindert werden könnte. Bei einer außerhalb des Geltungsbereichs des TV-EKBO vertraglich vereinbarten Anwendbarkeit des TV-EKBO greift die tarifliche Notlagenregelung nicht ein, da sie nach ihrem § 1 nur auf den Geltungsbereich des TV-EKBO Anwendung findet.

bb) Die Dienstvereinbarung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage entspricht den kirchenrechtlichen Vorgaben.

(1) Eine § 77 Abs. 3 BetrVG vergleichbare Regelungssperre besteht kirchenrechtlich nicht. Der Tarifvorbehalt des § 36 Abs. 1 MVG-EKD wurde durch die Spezialregelung in § 8 MVG-AG für den Fall einer wirtschaftlichen Notlage abgeändert. Die Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz war hierzu gemäß § 64 Abs. 1 MVG-EKD vom 12. November 2013 befugt (zur Abweichungsbefugnis der Gliedkirchen vgl. Richardi Arbeitsrecht in der Kirche 7. Aufl. § 19 Rn. 8 ff.). Demnach können die Gliedkirchen in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend vom MVG-EKD weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsahen. Die Regelung des § 8 MVG-AG galt bereits bezüglich der Vorgängerfassung des MVG-EKD vom 12. November 2013.

(2) Die Voraussetzungen für die Regelung von Arbeitsentgelten nach § 8 Abs. 1 MVG-AG sind erfüllt. Demnach gilt § 36 Abs. 1 Satz 3 MVG-EKD mit der Maßgabe, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein können, wenn eine wirtschaftliche Notlage i. S. v. § 8 Abs. 2 MVG-AG vorliegt. Dies ist hier der Fall. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei festgestellt, dass die in § 8 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 Buchst. b MVG-AG vorausgesetzte wirtschaftliche Notlage bestand, da die Beklagte

als diakonische Einrichtung ausweislich der Stellungnahme der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft vom 23. September 2014 prognostizierbar nicht in der Lage war, die Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 aus den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln zu leisten. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist als übereinstimmend vorgeschlagen i. S. d.

§ 8 Abs. 2 Buchst. b MVG-AG anzusehen. Sie hat in ihrem Schreiben vom 23. September 2014 einleitend angeführt, dass die Geschäftsleitung und die Mitarbeitervertretung um eine Auskunft bezüglich des Vorliegens einer wirtschaftlichen Notlage i. S. d. § 8 Abs. 2 Buchst. b MVG-AG gebeten hätten. Die Partner der Dienstvereinbarung nahmen auf die Feststellung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in der Dienstvereinbarung ausdrücklich Bezug.

c) Die Dienstvereinbarung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage hält als Vertragsbestandteil auch einer Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB stand. Hierbei gelten dieselben Grundsätze, wie sie auch bei der Inbezugnahme von kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen angewendet werden.

aa) Kirchliche Arbeitsvertragsregelungen und ihre Änderungen und Ergänzungen gelten nach § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB als vom Arbeitgeber gestellte Allgemeine Geschäftsbedingungen und unterliegen einer Inhaltskontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB. Bei dieser Kontrolle ist als im Arbeitsrecht geltende Besonderheit (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) jedoch angemessen zu berücksichtigen, dass das Verfahren des Dritten Wegs mit paritätischer Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission und Weisungsungebundenheit ihrer Mitglieder gewährleistet, dass die Arbeitgeberseite nicht einseitig ihre Interessen durchsetzen kann. Die Berücksichtigung dieser Besonderheit bewirkt, dass so zustande gekommene kirchliche Arbeitsvertragsregelungen

grundsätzlich wie Tarifverträge nur daraufhin zu untersuchen sind, ob sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder die guten Sitten verstoßen (BAG 4. August 2016 – 6 AZR 129/15 – Rn. 26 m. w. N.).

bb) Sind wie hier kirchliche Dienstvereinbarungen aufgrund formularmäßiger vertraglicher Inbezugnahme anzuwenden, handelt es sich ebenfalls um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Ebenso wie kirchliche Arbeitsvertragsregelungen sind sie nur auf ihre Vereinbarkeit mit der Verfassung, anderem höherrangigen zwingendem Recht oder den guten Sitten zu überprüfen. Ihr Zustandekommen nach den Regelungen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts stellt eine dies rechtfertigende Besonderheit i. S. d. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB dar. Das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht ist mit anderen kirchlichen Regelungen der arbeitsvertraglichen Beziehung verzahnt. Letztlich stellt das kirchliche Arbeitsrecht mit seinen individualvertraglichen und kollektivrechtlichen Regelungen eine Einheit dar. Dies spricht dafür, bei der Inhaltskontrolle der Dienstvereinbarungen gemäß §§ 305 ff. BGB denselben Maßstab wie für kirchliche Arbeitsvertragsregelungen anzulegen.

cc) Die Dienstvereinbarung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage hält diesem Prüfungsmaßstab stand. Sie verstößt weder gegen höherrangiges Recht noch gegen die guten Sitten. Die Dienstvereinbarung begegnet der objektiv festgestellten wirtschaftlichen Notlage mit einem verhältnismäßigen Eingriff in die Vergütungsansprüche der Beschäftigten. Im Gegenzug wurden betriebsbedingte Kündigungen für die Dauer der Geltung der Dienstvereinbarung ausgeschlossen. Dies ist nicht zu beanstanden.

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Henrike Busse (Redaktionsleitung), Dr. Herbert Deppisch, Mira Gathmann, Prof. Dr. Ulrich Hammer, Klaus Kellner, Annette Klausing, Mario Gembus, Erich Sczepanski, Nora Wölfel

+ Redaktionsanschrift: Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 0421-4393344, Telefax: 0421-4393333 + E-Mail: arbeitsrecht@bremen.de

+ Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung: KellnerVerlag, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon: 0421-77866, Telefax: 0421-704058

+ E-Mail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de + Herstellung: Manuel Dotzauer + Grafische Gestaltung:

Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen + Bezugspreis: Einzelheft Euro 20,-, Abonnement: pro Jahr Euro 72,- inkl. A+K-Schnelldienst

+ Kündigungsmöglichkeit: 4 Wochen vor Jahresende. + Nachdruck nur mit Erlaubnis des Verlags. Die Verwendung für Zwecke einzelner

Mitarbeitervertretungen oder deren Zusammenschlüsse (zum Beispiel für Schulungen) ist bei Quellenangabe gestattet. Bitte Belegexemplare an den

Verlag senden. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden. + Druckerei: Girzig & Gottschalk GmbH,

Hannoversche Straße 64, 28309 Bremen Dieses Magazin wurde auf einem säure- und chlorfreien Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

Unmittelbare Wirkung von Dienstvereinbarungen

LEITSAZ

Anders als Betriebsvereinbarungen gelten Dienstvereinbarungen nicht unmittelbar für die von ihr umfassten Arbeitsverhältnisse. Es fehlt wie bei den auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommenen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen an einer im säkulären Recht enthaltenen Anordnung ihrer normativen Wirkung. Ein Dienstplanmodell, welches disponible Dienste als Planungsreserve beinhaltet und vorsieht, dass sich die Mitarbeiter bis 18 Uhr des jeweiligen Vortages für einen regulären Dienstesatz bereithalten müssen, entspricht nicht billigem Ermessen und verstößt gegen § 315 BGB.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25.01.2017, 15 Sa 1891/16

Sachverhalt:

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte berechtigt ist, den Kläger ab dem 01.01.2016 zur Leistung von so genannten ›disponiblen Diensten‹ (D-Dienste) zu verpflichten mit der weiteren Folge, dass sich der Kläger jeweils am Vortag mit einem Kundenservicecenter des Beklagten in Verbindung zu setzen hat um zu klären, ob sein Einsatz erforderlich ist.

Der Kläger ist seit dem 01.01.2007 bei dem Beklagten als Mitarbeiter im Rettungsdienst beschäftigt. Sein Monatsentgelt beträgt 2.704,08 Euro brutto bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. In § 2 des Arbeitsvertrages wird auf einen ›angewendete(n) Tarifvertrag bzw. die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR Ost – B/L Fassung mit Ausnahme des § 27)‹ Bezug genommen.

Unter dem 30.06.2015/09.11.2015 schlossen der Regionalverband Südbrandenburg des Beklagten und die Mitarbeitervertretung eine ›Dienstvereinbarung über die Ausgestaltung der Dienstplanung im Rettungsdienst‹. Danach erfolgt die Umwandlung der disponiblen Dienste spätestens bis 15:00 Uhr des jeweiligen Vortages.

§ 5 Abs. 4 lautet:

›Die Kompensation von Personalausfällen, bei denen die Anweisung zur Dienstübernahme bereits vor 15:00 Uhr des jeweiligen Vortages erfolgt, soll durch Mitarbeiter/innen erfolgen, für die ein D-Dienst für den betreffenden Tag im

Dienstplan eingetragen ist. Solche Mitarbeiter/innen sind verpflichtet, sich zwischen 15:00 Uhr und 18:00 Uhr des jeweiligen Vortages mit dem Kundenservicecenter in Verbindung zu setzen und zu klären, ob ein Einsatz erforderlich ist. Im Falle einer telefonischen Erreichbarkeit kann der/die Mitarbeiter/in auch schon vorher informiert werden.‹

Der D-Dienst wird im Dienstplan als Planungsreserve mit dem Zeitraum 0:00 Uhr bis 0:00 Uhr angegeben. Für eine Rufbereitschaft ist ein Zeitraum von 5:00 Uhr bis 5:00 Uhr angegeben. Wird der im Dienstplan ausgewiesene D-Dienst nicht spätestens bis 18:00 Uhr des Vortages in einen regulären Dienst umgewandelt, erfolgte keinerlei Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto des Beschäftigten. Bei Umwandlung in einen regulären Dienst erfolgt eine Gutschrift im Umfang der tatsächlich geleisteten Stunden.

Ausweislich des Dienstplanes für Januar 2016 waren für den Kläger zehn 24-Stunden-Dienste, ein Rufbereitschaftsdienst, vier D-Dienste und ein Dienst zur Fortbildung vorgesehen. An 9 Tagen erhielt er Freizeitausgleich.

Mit seiner Klage hat der Kläger sich gegen diese Dienstplangestaltung gewehrt. Er hat die Ansicht vertreten, es handele sich insofern um ein Modell der unbezahlten Rufbereitschaft. Von ihm werde Arbeit auf Abruf verlangt. Diese Gestaltung des Dienstplanes verstoße auch gegen §§ 315 BGB, 12 Abs. 2 TzBfG. Die vorgeschriebene Erkundungspflicht am Vortag sei weder zumutbar, noch verhältnismäßig. Sie sei auch deswegen rechtswidrig, weil kein Ersatz für die Kosten erfolge.

Mit Urteil vom 22.06.2016 hat das Arbeitsgericht Cottbus der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Es hat dies im Wesentlichen damit begründet, dass § 9e AVR keine weiteren Formen der Arbeit zulasse. Vorliegend handele es sich um eine modifizierte Rufbereitschaft. Der Beklagte setzte sich jedoch über die Anwendungsvoraussetzungen der Rufbereitschaft hinweg, denn diese dürfe nur angeordnet werden, wenn im Ausnahmefall Arbeit anfallt. Im Nebeneffekt ergebe sich, dass die D-Dienste nicht mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet werden. Auch liege ein Verstoß gegen das Teilzeitbefristungsgesetz vor. Danach müsse die Arbeit mindestens 4 Tage im Voraus angekündigt werden.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Beklagten.

Aus den Gründen:

Die Berufung des Beklagten ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist daher zulässig. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Zu Recht hat das Arbeitsgericht Cottbus der Klage stattgegeben. Unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ist ersichtlich, dass der Kläger verpflichtet ist, D-Dienste zu leisten. Dementsprechend ist er auch nicht verpflichtet, sich am Vortag eines D-Dienstes bei einem Kundenservicecenter des Beklagten zu erkundigen. Daher ist die Berufung des Beklagten zurückzuweisen.

Die Pflicht des Klägers, D-Dienste zu leisten, ergibt sich nicht aus der Dienstvereinbarung vom 30.06.2015/09.11.2015.

1.1. Diese Dienstvereinbarung findet keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien.

Anders als Betriebsvereinbarungen gelten Dienstvereinbarungen nicht unmittelbar für die von ihr umfassten Arbeitsverhältnisse. Es fehlt wie bei den auf dem sog. Dritten Weg zustande gekommenen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen an einer im säkulären Recht enthaltenen Anordnung ihrer normativen Wirkung (BAG 24.06.2014 – 1 AZR 1044/12). Dienstvereinbarungen kommen also nur zur Anwendung, wenn eine entsprechende Bezugnahme Klausel vorliegt.

Im Arbeitsvertrag der Parteien findet sich nur eine Bezugnahme Klausel auf die AVR. Auf das sonstige kirchliche Arbeitsrecht wird nicht verwiesen. In den AVR selbst wird zwar teilweise auf Dienstvereinbarungen Bezug genommen, doch betrifft dies nicht die hier gegenständlichen D-Dienste.

§ 9e Abs. 1 AVR regelt zu Formen der Arbeit vielmehr:

›Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.‹

Die Anlage 8, Teile C und A regelt für den Rettungsdienst den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft.

Durch die D-Dienste erfolgt gerade keine Festlegung der zu leistenden Arbeit. Der Beklagte betont selbst, es liege ein aliud gegenüber der Rufbereitschaft vor. In der Tat erfahren die Beschäftigten erst spätestens um 18:00 Uhr des Vortages, ob die von ihnen bereitgehaltene Arbeitskraft benötigt wird oder auch nicht. Die Festlegung der D-Dienste ist einseitig nur für die Beschäftigten verbindlich. Die Arbeitgeberin kann sich hiervon jederzeit lossagen. Eine Rufbereitschaft – und die entsprechende Vergütungspflicht – ist von dem Beklagten gerade nicht gewollt. Nach hiesiger Auffassung stellen die D-Dienste eine Form der Arbeit dar, die nach den AVR nicht vorgesehen ist.

1.2. Insofern kann offen bleiben, ob die Dienstvereinbarung auch deswegen unwirksam wäre, weil die Mitarbeitervertretung ihre Mitbestimmung nicht ordnungsgemäß ausgeübt hat.

Im Rahmen der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG ist vom BAG jedenfalls geklärt, dass der Mitbestimmung des Betriebsrats der Schichtplan und dessen nähere Ausgestaltung bis hin zur Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten sowie die Änderung von bereits aufgestellten Schichtplänen unterfällt. Möglich ist es aber auch, dass die Betriebsparteien nur konkrete Grundregeln festlegen, die der Arbeitgeber bei der Aufstellung von Schichtplänen einzuhalten hat. Dies erfordert regelmäßig abstrakte und verbindliche Bestimmungen über die Ausgestaltung der unterschiedlichen Schichten und die Zuordnung von Arbeitnehmern zu den einzelnen Schichten (BAG 08.12.2015 – 1 ABR 2/14).

Gleiches könnte auch für das kirchliche Arbeitsrecht gelten. Vorliegend fehlt es in der Dienstvereinbarung jedenfalls an einer verbindlichen Regelung, in welcher Reihenfolge an einem bestimmten Tag diejenigen Arbeitnehmer heranzuziehen sind, für die jeweils an diesem Tag D-Dienste vorgesehen sind. Diese Auswahl wird dem Beklagten vielmehr mitbestimmungsfrei gewährt.

2. Der Kläger ist auch nicht auf Basis einer arbeitsvertraglichen Weisung im Rahmen des Direktionsrechts zur Ableistung von D-Diensten verpflichtet.

Zwar kann der Beklagte – wie jeder Arbeitgeber – gemäß § 106 GewO i. V. m. § 315 BGB grundsätzlich Weisungen zur Arbeitszeit erteilen und somit auch Dienstpläne erstellen. Die Anweisung von D-Diensten entspricht jedoch nicht dem nach § 315 BGB erforderlichen billigem Ermessen.

Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, in dem der Bestimmungsberechtigte die Ermessensentscheidung zu treffen hat (BAG 03.08.2016 – 10 AZR 710/14 – NZA 2016, 1334 Rn. 26), hier also die Aufstellung des Monatsdienstplans.

Mit der Einführung der D-Dienste erreicht der Beklagte, dass ihm bei einem unvorhergesehenen Ausfall von Mitarbeitern verbindlich genügend Beschäftigte als Personalreserve zur Verfügung stehen. Soweit es nicht zu Personalausfällen bis um 18:00 Uhr des Vortages kommt, so dass D-Dienste nicht in Anspruch genommen werden müssen, erspart der Beklagte gleichzeitig eine Vergütung bzw. das Einstellen dieser Stunden in das

Arbeitszeitkonto. Aus den eingereichten Dienstplänen ergibt sich, dass bei dem Beklagten keinerlei Rettungssanitäter als Personalreserve im Bereitschaftsdienst vorgehalten werden. Die in deutlich geringerem Umfang angeordnete Rufbereitschaft dient nur noch dem Ausfall derjenigen Mitarbeiter, die nach 18:00 Uhr des Vortages erkranken. Mit den D-Diensten wird eine Dienstplangestaltung eingerichtet, die von den AVR nicht vorgesehen ist. Für die Beschäftigten, die jeweils für D-Dienste eingeteilt sind, geht diese Dienstplangestaltung mit einem massiven Eingriff in ihre Freizeitgestaltung einher. Ab Veröffentlichung des Dienstplans müssen sie davon ausgehen, dass sie an dem entsprechenden Tag zur Arbeit eingeteilt werden können. Diese Tage stehen den eingeteilten Beschäftigten zur persönlichen Verwendung somit nicht zur Verfügung. Dies ändert sich erst ab 18:00 Uhr des Vortages. Mit einem Vorlauf von gegebenenfalls nur 6 Stunden wird dem so eingeteilten Beschäftigten verbindlich mitgeteilt, dass er seine Arbeitskraft nicht weiter zur Verfügung halten muss. Trotz dieses starken Eingriffs in ihre Freizeitplanung erhalten die Beschäftigten keinerlei finanziellen Ausgleich. Damit stellt sich die Interessenabwägung beider Parteien zulasten der Beschäftigten nicht als angemessen heraus.

Für diese Beurteilung spricht auch der Gedanke des § 12 Abs. 4 TzBfG, worauf das Arbeitsgericht

Cottbus zu Recht hingewiesen hat. Nach dieser Norm gilt für Teilzeitbeschäftigte, die Arbeit auf Abruf verrichten, dass sie nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn der Arbeitgeber Ihnen die Lage ihrer Arbeitszeit jeweils mindestens 4 Tage im Voraus mitteilt. Hierdurch wird das Direktionsrecht des Arbeitgebers eingeschränkt, während für den Arbeitnehmer mit einem Vorlauf von 4 Tagen eine gewisse Planbarkeit gesichert wird. Die Gestaltung der D-Dienste verkürzt eine solche Ankündigungsfrist auf 1/12 ohne jeglichen kompensatorischen Ausgleich.

3. Der Beklagte hat die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§ 97 ZPO).

4. Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision (§ 72 Abs. 2 ArbGG) liegen nicht vor. Es handelt sich um keinen Rechtsstreit von grundsätzlicher Bedeutung. Es liegen keine klärungsbedürftigen Rechtsfragen (ErfK-Koch § 72 ArbGG Rn. 5) vor. Die Kriterien für die Anwendung von Dienstvereinbarungen und die Abwägung des billigen Ermessens sind vom Bundesarbeitsgericht geklärt. Daher kann es auch nicht darauf ankommen, ob andere Arbeitgeber ähnliche Dienstplanmodelle durchführen.

Insofern ist gegen diese Entscheidung ein Rechtsmittel nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72a ArbGG) wird hingewiesen.

Fortbildungen 2019

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

- 25.–30.08. Teilzeitarbeit/befristet. Arbeitsverhältnisse > Langeoog
- 25.–30.08. Verhandlungsführung für die MAV > Langeoog
- 25.–30.08. Wirtschaft spezial > Langeoog
- 02.–06.09. MVG 3 > Springe
- 02.–06.09. Arbeitszeit Teil 2 > Springe
- 02.–06.09. MVG 1 > Springe
- 09.–13.09. krank – kaputt – raus? > Aurich
- 09.–13.09. Arbeits-/Gesundheitsschutz-Grundlagen > Aurich
- 23.–27.09. MVG 1 > Walsrode
- 23.–27.09. Konstruktiver Umgang mit Konflikten > Walsrode
- 23.–27.09. MVG 3 > Walsrode
- 07.–11.10. MVG 1 > Landau
- 07.–11.10. MVG 2 > Landau

TAGESVERANSTALTUNGEN:

- 21.08. Der Weg zum kirchlichen Gericht > Bremen
- 21.08. Wirtschaft > Hannover
- 22.08. Stress lass nach ... > Hannover
- 30.09. Grundsätze zur Eingruppierung > Hannover



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

KOSTEN WOCHENSEMINAR:

985,- Euro
inkl. Übernachtung
und Vollverpflegung

TAGESVERANSTALTUNGEN:

150,- Euro

**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

Unterschreitung des kirchlichen Vergütungsniveaus

LEITSAZ

Ein kirchlicher Arbeitgeber kann in den durch das staatliche Arbeitsrecht gesetzten Grenzen wirksam Arbeitsverträge abschließen, die keine oder nur eine eingeschränkte Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen vorsehen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Mai 2018, 6 AZR 308/17

Sachverhalt: Die Parteien streiten über Differenzvergütungsansprüche aus einem beendeten Arbeitsverhältnis. Dem Rechtsstreit liegt die Frage zugrunde, ob sich die Höhe der Vergütung der Klägerin nach einer einzelvertraglichen Vereinbarung oder nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) richtete.

Die Klägerin war vom 17. Februar 2014 bis zum 31. Januar 2016 bei der Beklagten als Alltagsbegleiterin tätig. Die Beklagte betreibt eine stationäre Altenhilfe, ambulante Pflege, Tagespflege sowie betreutes Wohnen. Sie ist eine gemeinnützige GmbH und Mitglied im Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V.

Die Klägerin wurde entsprechend Ziff. 4 ihres Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2014 nach Entgeltgruppe 3 AVR-DD vergütet. Entsprechend ihrer Verpflichtung aus Nr. 1 der Änderung der Arbeitsbedingungen vom 23. Januar erhöhte die Beklagte das Entgelt zum 1. Juli 2014 und 1. Juli 2015. Dies blieb unter den Entgeltsteigerungen, die für die Vergütung nach AVR-DD von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen wurden.

Mit ihrer Klage vom 12. Februar 2016 hat die Klägerin ihre Ansprüche ab Oktober 2014 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr habe eine dynamisierte Vergütung einschließlich einer Jahressonderzahlung nach den Vorgaben der AVR-DD zugestanden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

Aus den Gründen:

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die begehrte Differenzvergütung.

I. Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass die Beklagte während der Dauer des Arbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 3 AVR-DD einschließlich der in der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 vorgesehenen Erhöhungen zum 1. Juli 2014 und 1. Juli 2015 bezahlt hat. Damit wurden die vertraglich begründeten Entgeltansprüche der Klägerin bezogen auf das Tabellenentgelt erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Für weitergehende Entgeltsteigerungen bestand keine Anspruchsgrundlage.

1. Die Klägerin hatte keinen vertraglichen Anspruch auf Entgeltsteigerungen, die sich aus einer dynamischen Anwendung der AVR-DD ergeben.

a) Nach ständiger Rechtsprechung handelt es sich bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen wie den AVR-DD um Allgemeine Geschäftsbedingungen, welchen mangels normativer Wirkung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nur über Bezugnahme Klauseln in Arbeitsverträgen Wirkung verschafft werden kann (vgl. BAG 23. November 2017 – 6 AZR 683/16 – Rn. 12; 20. November 2012 – 1 AZR 179/11 – Rn. 107, BAGE 143, 354; 22. Februar 2012 – 4 AZR 24/10 – Rn. 18). Eine normative Wirkung besteht nicht, weil das säkulare Recht für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen keine unmittelbare und zwingende Geltung anordnet. Es fehlt eine etwa § 4 Abs. 1 TVG entsprechende Bestimmung (BAG 13. November 2002 – 4 AZR 73/01 – zu I 3 b bb der Gründe, BAGE 103, 353; zur Frage einer normativen Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen vgl. BAG 22. März 2018 – 6 AZR 835/16 – Rn. 28 ff.).

b) Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen (BAG 23. März 2017 – 6 AZR 705/15 – Rn. 14). Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Diese Grundsätze finden nach ständiger Rechtsprechung auch auf die Auslegung von Bezugnahme Klauseln auf kirchliche Regelungswerke wie Arbeitsvertragsrichtlinien Anwendung (vgl. BAG 22. Juli 2010 – 6 AZR 847/07 – Rn. 12, BAGE 135, 163; 10. Dezember 2008 – 4 AZR 801/07 – Rn. 17, BAGE 129, 1). Bei der Auslegung einer solchen Bezugnahme Klausel ist von der allgemeinen Funktion von Verweisungsklauseln im kirchlichen Arbeitsverhältnis auszugehen. Diese

sind grundsätzlich dahin auszulegen, dass sie dem kirchlichen Arbeitsrecht im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis umfassend Geltung verschaffen (vgl. BAG 16. Februar 2012 – 6 AZR 573/10 – Rn. 29 m.w.N., BAGE 141, 16). Ein Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag mit einem kirchlichen Arbeitgeber schließt, kann davon ausgehen, dass sein Arbeitgeber mit einer im Vertrag enthaltenen dynamischen Bezugnahme Klausel das spezifisch kirchliche Vertragsrecht in seiner jeweiligen Fassung zum Gegenstand des Arbeitsverhältnisses machen und damit i.d.R. kirchenrechtlichen Geboten genügen will. Typischerweise liegt es auch im Interesse beider Vertragsparteien, dass das kirchliche Arbeitsrecht durch eine solche Klausel in seiner jeweiligen Fassung zur Anwendung gebracht wird (vgl. BAG 23. November 2017 – 6 AZR 683/16 – Rn. 12; 28. Juni 2012 – 6 AZR 217/11 – Rn. 40 ff., BAGE 142, 247).

Dies gilt auch bezüglich der Anwendbarkeit des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und der auf dessen Grundlage geschlossenen Dienstvereinbarungen (BAG 22. März 2018 – 6 AZR 835/16 – Rn. 47 ff.).

c) Eine solche Bezugnahme ist hier nicht erfolgt. Die Parteien haben unter Ziff. 3 und Ziff. 4 des Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2014 zwar die Gewährung des Jahresurlaubs nach den Bestimmungen der AVR-EKD (nunmehr AVR-DD) und eine Vergütung nach deren Entgeltgruppe 3 vereinbart. Hierbei handelt es sich aber nur um eine punktuelle Inbezugnahme. Bezüglich der Entgeltsteigerungen haben die Parteien mit der ›Änderung der Arbeitsbedingungen‹ vom 23. Januar 2014 eine Abweichung von den AVR-DD vorgenommen. Diese hält einer Rechtskontrolle stand.

aa) Die in Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 enthaltene Allgemeine Geschäftsbedingung zur Entgeltsteigerung ist keine überraschende Klausel i.S.d. § 305c Abs. 1 BGB und nicht intransparent i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

(1) Bei beiden Verträgen vom 23. Januar 2014 handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Darauf lässt schon das äußere Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung schließen (vgl. BAG 25. Juni 2015, 6 AZR 383/14 – Rn. 23, BAGE 152, 82). Bei der Änderungsvereinbarung wird der Formularcharakter auch dadurch deutlich, dass eine Änderung der Arbeitsbedingungen ›mit Wirkung ab Juli 2011 bis Dezember 2015‹ vereinbart wurde, obwohl die Klägerin erst zum 17. Februar 2014 und zunächst befristet bis zum Februar 2015 eingestellt wurde.

(2) Zu Gunsten der Klägerin kann unterstellt werden, dass die in Ziff. 4 des Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2014 getroffene Vergütungsabrede für sich genommen als dynamische Verweisung

auf die Entgeltgruppe 3 AVR-DD zu verstehen ist und die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Entgeltsteigerungen daher Teil der geschuldeten Vergütung gewesen wären (zum regelmäßigen Verständnis einer Bezugnahme als dynamische Verweisung vgl. BAG 12. Dezember 2012 – 4 AZR 65/11 – Rn. 25; Schaub ArbR-HdB/Treiber, Aufl. § 206 Rn. 31).

(3) Eine solche dynamische Verweisung wurde aber durch Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 abgeändert. Entgeltsteigerungen sollten unabhängig von den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission nur um 1,25 % zum jeweils 1. Juli der Jahre 2014 und 2015 stattfinden. Diese Vereinbarung ist wirksam.

a) Diese Regelung ist keine überraschende Klausel i.S.d. § 305c Abs. 1 BGB. Sie wurde zum Vertragsbestandteil.

(aa) Nach § 305c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Überraschenden Klauseln muss ein ›Überrumpelungseffekt‹ innewohnen. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. Da sich das Überraschungsmoment auch aus dem Erscheinungsbild des Vertrags ergeben kann, ist es möglich, dass auch das Unterbringen einer Klausel an einer unerwarteten Stelle im Text sie deswegen als Überraschungsklausel erscheinen lässt. Das Überraschungsmoment ist umso eher zu bejahen, je belastender die Bestimmung ist. Im Einzelfall muss der Verwender darauf besonders hinweisen oder die Klausel drucktechnisch hervorheben (BAG 27. April 2017 – 8 AZR 859/15 – Rn. 71 m.w.N.; zum subjektiven Überraschungsmoment vgl. auch: BAG 19. März 2014 – 5 AZR 252/12 (B) – Rn. 59, BAGE 147, 342; Hoefs in Clemenz/Kreft/Krause AGB-Arbeitsrecht § 305c Rn. 10; Däubler/Bonin/Deinert/Däubler AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht Aufl. § 305c Rn. 13; HWK/Gotthardt/Roloff 7. Aufl. § 305c BGB Rn. 4).

(bb) Ein solches Überraschungsmoment ist hier nicht gegeben. Dies gilt auch bei Berücksichtigung des Umstands, dass Ziff. 5 des ursprünglichen Vertrags vom 23. Januar 2014 keine Änderung der voranstehenden Entgeltabrede vorsieht, weil der hierfür vorgesehene Freiraum nicht ausgefüllt wurde. Inhaltlich ist es bei einer entgeltgruppenbezogenen Vergütungsabrede nicht überraschend, dass die Entgelterhöhungen für einen bestimmten

Zeitraum gesondert geregelt werden. Es handelt sich um unterschiedliche Regelungsmaterien. Dem wird die hier vorgenommene Vertragsgestaltung gerecht. Die abweichende Regelung in Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ist nicht unerwartet in derselben Vertragsurkunde oder in einem Anhang enthalten, sondern Teil einer gesonderten Vereinbarung. Durch die Verwendung zweier Vertragsformulare ergibt sich das Bild einer Grundlagenregelung (Vergütung nach Entgeltgruppe 3 AVR-DD) in Verbindung mit einer Sonderregelung u.a. bezüglich der Entgeltsteigerung. Es mag ungewöhnlich sein, dass ein Arbeitsvertrag noch am Tag seines Abschlusses abgeändert wird. Eine Überrumpelung ergibt sich hieraus aber vorliegend nicht. Durch die gesonderte Vertragsurkunde wurde vielmehr auf die Bedeutung der besonderen Vergütungsregelungen hingewiesen. Selbst wenn bei Abschluss eines Arbeitsvertrags mit einem kirchlichen Arbeitgeber grundsätzlich davon ausgegangen werden kann, dass kirchliches Arbeitsrecht zur Anwendung kommen soll, ist es nicht ausgeschlossen, dass der kirchliche Arbeitgeber eigenständige Vertragsinhalte vereinbaren will. § 305c Abs. 1 BGB schränkt diese Vertragsfreiheit nicht ein.

b) Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ist auch nicht intransparent i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

(aa) Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verpflichtet den Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners möglichst klar, verständlich und durchschaubar darzustellen (BAG 24. August 2017 – 8 AZR 378/16 – Rn. 18). Dabei ist zwischen dem Gebot der Abschlusstransparenz und dem der Abwicklungstransparenz zu differenzieren. Erstere soll die zutreffende Information des Arbeitnehmers über die Umstände sicherstellen, die es ihm ermöglichen, die Vor- und Nachteile der beabsichtigten vertraglichen Abreden für den Vertragsabschluss zu beurteilen. Letztere soll die Wahrung seiner Rechte während der Vertragsdurchführung gewährleisten. Bei den an eine hinreichende Abschlusstransparenz zu stellenden Anforderungen ist zu berücksichtigen, dass nach allgemeiner Ansicht eine Inhaltskontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Bereich der Hauptleistung unterbleibt (vgl. nur BAG 12. März 2015 – 6 AZR 82/14 – Rn. 23, BAGE 151, 108) und insoweit gemäß § 307 Abs. 3 Satz 2 BGB nur eine Transparenzkontrolle stattfindet (vgl. BAG 21. April 2016 – 8 AZR 474/14 – Rn. 61).

Die bei Begründung des Arbeitsverhältnisses gestellten Allgemeinen Geschäftsbedingungen

müssen deshalb die tatbestandlichen Voraussetzungen und den Umfang der Hauptleistungspflichten des Arbeitsverhältnisses so genau beschreiben, dass der Arbeitnehmer die konkret geschuldete Arbeit, den Arbeitszeitumfang und die Höhe der dafür vom Arbeitgeber nach Vertragsschluss zu zahlenden Vergütung entnehmen kann. Sonst kann er bei Vertragsschluss nicht erkennen, ›was auf ihn zukommt‹ (BAG 26. Januar 2017 – 6 AZR 671/15 – Rn. 22 m.w.N., BAGE 158, 81).

(bb) Diesem Prüfungsmaßstab hält Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 stand. Der Wortlaut ist eindeutig. Sowohl die Höhe der Entgeltsteigerung als auch ihr Zeitpunkt sind benannt. Der angegebene Zeitraum (›vom 01.07.2011 bis 31.12.2015‹) ist zwar offensichtlich nicht auf das ursprünglich bis zum 28. Februar 2015 befristete Arbeitsverhältnis der Klägerin zugeschnitten, er umfasst aber zweifelsfrei die gesamte zunächst vereinbarte Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die Klägerin wurde auch nicht darüber im Unklaren gelassen, dass diese Entgeltsteigerungen im Vergleich zu den regulären Steigerungen der AVR-Vergütung voraussichtlich nachteilig sind. Dies ergibt sich nicht nur aus der Klarstellung, dass ›weitere Erhöhungen des monatlichen Entgelts nicht stattfinden‹. Noch deutlicher wird die Nachteiligkeit durch den Passus, dass die nicht zur Auszahlung gelangenden Gehaltsanteile der Arbeitgeberseite ›uneingeschränkt zur Verfügung gestellt‹ würden. Eine nicht zu beanspruchende Vergütung kann zwar niemandem ›zur Verfügung gestellt werden‹. Die Formulierung macht aber mehr als deutlich, dass hier eine Art von Sanierungsbeitrag geleistet werden soll und deshalb eine Abweichung von der regulären AVR-Vergütung vereinbart wird. Eine solche Vergütung wurde damit nicht zum Vertragsinhalt (vgl. demgegenüber zum Fall eines Verzichts auf eine vertraglich bereits begründete Rechtsposition BAG 15. Dezember 2016 – 6 AZR 478/15 – Rn. 30, BAGE 157, 284).

c) Eine Unwirksamkeit von Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ergibt sich auch nicht aus dem kirchlichen Arbeitsrecht. Die Beklagte konnte als kirchlicher Arbeitgeber in den durch das säkulare Recht gesetzten Grenzen Arbeitsverträge abschließen, die keine oder nur eine eingeschränkte Bezugnahme auf kirchliches Arbeitsrecht wie die AVR-DD vorsahen.

(1) Das originäre Kirchenrecht ist Ausdruck des nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleisteten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts (vgl. BVerfG 22. Oktober 2014 – 2 BvR 661/12 – Rn. 90, BVerfGE 137, 273; zu den Rechtsquellen des evangelischen Kirchenrechts vgl. Anke in Anke/de

Wall/Heinig HevKR § 4 Rn. 25 ff.). Kirchengesetzliche Regelungen wie § 2 ARR-G n.F. binden den kirchlichen Arbeitgeber als Normadressaten im kirchlichen Rechtskreis. Der kirchliche Arbeitgeber muss bei einer Nichtbeachtung gegebenenfalls kirchenrechtliche Konsequenzen befürchten und mit einer Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung rechnen (vgl. für die katholische Kirche: KAGH 12. Oktober 2007 – M 03/07 – ZMV 2008, 29; 30. November 2006 – M 02/06 – ZMV 2007, 81; Eder ZTR 2018, 191; für die evangelische Kirche KGH.EKD 10. Dezember 2012 – II-0124/U5-12 – ZMV 2013, 210; zur Feststellung der Nichtanwendbarkeit einer nicht einschlägigen Arbeitsrechtsregelung vgl. KGH.EKD 8. September 2011 – I-0124/S67-10 – ZMV 2011, 324).

(2) Eine Verletzung kirchengesetzlicher Vorgaben, welche die Schaffung einer vertraglichen Grundlage für die vollumfängliche Geltung des kirchlichen Arbeitsrechts anordnen, berührt jedoch per se nicht die Wirksamkeit einer anderslautenden vertraglichen Vereinbarung. Die von einem kirchlichen Arbeitgeber abgeschlossenen Arbeitsverträge sind nicht (teil-)unwirksam, sofern sie die Vorgabe der Inbezugnahme kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen missachten und eigenständige Regelungen vorsehen (vgl. zum Fall einer unter der auflösenden Bedingung einer kirchlichen Ausnahmegenehmigung stehenden Bezugnahme auf eine vom kirchlichen Arbeitgeber selbstgesetzte Arbeitsordnung BAG 24. Februar 2011 – 6 AZR 634/09 – Rn. 22 ff.). Das säkulare Recht ordnet die Unwirksamkeit einer vertraglichen Regelung aus diesem Grund nicht an.

Die kirchengesetzlichen Vorgaben können eine Anwendung der einschlägigen Arbeitsrechtsregelungen nicht erzwingen, da die Kirchen nicht die Rechtsmacht haben, eine normative Wirkung dieser Regelungen im privaten Arbeitsverhältnis anzuordnen (vgl. BAG 16. Februar 2012 – 6 AZR 592/10 – Rn. 16; zum kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht vgl. BAG 22. März 2018 – 6 AZR 835/16 – Rn. 28 ff.). Ein Arbeitnehmer, mit dem eine nicht den kirchlichen Regelungen entsprechende Vereinbarung geschlossen wird, kann sich deshalb nicht darauf berufen, die Kirche habe sich durch die Einrichtung des Arbeitsrechtsregelungssystems darauf festgelegt, dass nicht zu seinem Nachteil von der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung abgewichen werden dürfe (so aber Richardi Arbeitsrecht in der Kirche 7. Aufl. § 15 Rn. 69, 70). Die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit hat nicht die Aufgabe, im Urteilsverfahren für die Aufrechterhaltung der kirchlichen Ordnung zu sorgen. Dies bleibt den nach Kirchenrecht zuständigen kirchlichen Autoritäten vorbehalten (vgl. Eder ZTR 2018, 191 f.).

dd) Ein Verstoß der Vertragspraxis der Beklagten gegen die Satzung des Diakonischen Werks hat bezogen auf die streitgegenständlichen Entgeltansprüche der Klägerin keine Auswirkungen. Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ist nicht wegen eines Verstoßes gegen § 9 Abs. 2 Buchst. b der Satzung des Diakonischen Werks unwirksam. Bei der Satzung eines eingetragenen Vereins handelt es sich zwar um staatliches Recht. Dessen Wirkung ist jedoch grundsätzlich auf die Vereinsmitglieder beschränkt (vgl. BeckOK BGB/Schöpflin Stand 1. November 2017 § 25 Rn. 15 ff.; Staudinger/Weick (2005) § 25 Rn. 9 f.). Die Frage, ob eine Satzungsbestimmung analog § 328 BGB als Regelung zu Gunsten Dritter ausgelegt werden kann und hierdurch Ansprüche gegen den Verein oder seine Mitglieder begründet werden können, stellt sich vorliegend nicht. § 9 Abs. 2 Buchst. b der Satzung des Diakonischen Werks kann weder in deren Fassung vom 25. Oktober 2013 noch in der vom 25. Juni 2014 entnommen werden, dass dadurch unmittelbar Arbeitnehmerrechte begründet werden sollen, welche gegenüber den Vereinsmitgliedern als Arbeitgeber eingefordert werden können. Dies gilt auch bei Berücksichtigung des Umstands, dass § 9 Abs. 2 Buchst. b der Satzung in der Fassung vom 25. Juni 2014 die Beachtung von § 4 ARGG-EKD verlangt, der eine Abweichung zu Lasten der Beschäftigten verbietet. Die Satzung verpflichtet offensichtlich nur die Mitglieder mit dem Zweck, die kirchenrechtliche Ordnung zu wahren und den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen im Sinne einer einheitlichen Handhabung Geltung zu verschaffen. Für den Fall eines Verstoßes sieht die Satzung in § 9 Abs. 4 entsprechende Sanktionen des Diakonischen Werks vor. Dementsprechend hat der Kirchengenerichtshof der EKD bezogen auf eine Vorgängerregelung des § 9 Abs. 2 Buchst. b der Satzung des Diakonischen Werks entschieden, dass die Satzungsregeln des Diakonischen Werks, dem die betreffende Dienststelle angehört, keine individualschützende Drittwirkung haben (KGH.EKD 8. September 2011 – I-0124/S67-10 – ZMV 2011, 324; vgl. zu diesem Fall auch BAG 15. Januar 2014 – 10 AZR 403/13 – Rn. 34 ff.).

ee) Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ist auch nicht gemäß § 138 Abs. 1 BGB nichtig.

(1) Nach § 138 Abs. 1 BGB ist ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, nichtig. Das ist der Fall, wenn es nach seinem aus der Zusammenfassung von Inhalt, Zweck und Beweggrund zu entnehmenden Gesamtcharakter mit den grundlegenden Wertungen der Rechts- und Sittenordnung nicht zu vereinbaren ist. Dies ist aufgrund einer

umfassenden Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung aller zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses vorliegenden relevanten Umstände zu beurteilen (BAG 21. April 2016 – 8 AZR 474/14 – Rn. 31).

(2) Aus den hier relevanten Umständen lässt sich keine Sittenwidrigkeit von Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ableiten. Es handelt sich um eine für sich genommen nicht zu beanstandende Vereinbarung bezüglich der Vergütungssteigerung, welche die Parteien in Ausübung ihrer Privatautonomie vorgenommen haben. Der Verstoß gegen kirchenrechtliche Vorgaben änderte daran entgegen der von der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertretenen Ansicht nichts, selbst wenn die kirchliche Ordnung und deren Wertvorstellungen bei der Gesamtwürdigung zu berücksichtigen wären (vgl. hierzu Palandt/Ellenberger 77. Aufl. BGB § 138 Rn. 2). Die Beklagte durfte sich als kirchliche Arbeitgeberin des staatlichen Arbeitsrechts zur Gestaltung des Rechtsverhältnisses bedienen. Die Parteien haben sich mit der Vereinbarung einer Vergütung nach Entgeltgruppe 3 AVR-DD an der kirchlich vorgesehenen Grundvergütung orientiert und nur die Entgeltsteigerungen eigenständig festgelegt. Das ›Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden‹ als Maßstab für den Inhalt der guten Sitten (vgl. BAG 19. Dezember 2013 6 AZR 145/12 – Rn. 48; Staudinger/Sack/Fischinger (2017) § 138 Rn. 57; Erman/Schmidt-Räntsch BGB 15. Aufl. § 138 Rn. 12) ist hierdurch nicht verletzt.

2. Der Beklagten ist es nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben verwehrt, sich auf Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 zu berufen. Entgegen der Auffassung der Revision verletzt die Vertragspraxis der Beklagten auch bei Berücksichtigung ihrer Zugehörigkeit zum Diakonischen Werk die Verkehrssitte i.S.d. § 242 BGB nicht.

a) Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 ist nicht Ausfluss eines institutionellen Rechtsmissbrauchs der Beklagten (vgl. hierzu BAG, 18. Juli 2012 – 7 AZR 443/09 – Rn. 38, BAGE 142, 308). Die Beklagte hat lediglich von der Privatautonomie Gebrauch gemacht und eine zulässige Vertragsgestaltung vorgenommen.

b) Die Verweigerung der Streitgegenständlichen Entgeltsteigerungen ist auch nicht wegen widersprüchlichen Verhaltens der Beklagten treuwidrig. Zwar kann eine Rechtsausübung gemäß § 242 BGB unzulässig sein, wenn sich eine Partei damit in Widerspruch zu ihrem eigenen vorausgegangenen Verhalten setzt und für die andere Partei ein schützenswerter Vertrauenstatbestand geschaffen worden ist oder wenn sonstige besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen

lassen (BAG 27. April 2017 – 6 AZR 367/16 – Rn. 31). Dies ist hier aber nicht der Fall. Die Beklagte hat die Vergütung der Klägerin entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen erhöht und keinen Vertrauenstatbestand auf eine höhere Vergütung geschaffen. Ein solcher kann auch nicht allein aus der Zugehörigkeit der Beklagten zum Diakonischen Werk abgeleitet werden. Diese weckte allenfalls Erwartungen, welche bereits mit Vorlage der Vertragsformulare enttäuscht wurden.

3. Die Klägerin kann die Differenz, die sich aus einer nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission gesteigerten Vergütung und den gezahlten Beträgen ergibt, auch nicht im Wege des Schadensersatzes verlangen.

a) Ein Anspruch aus § 280 Abs. 1 i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB besteht nicht. Die Beklagte hat die Klägerin bezogen auf das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 3 AVR-DD vertragsgemäß vergütet. Eine vertragliche Nebenpflicht zur Vereinbarung und Leistung einer nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission gesteigerten Vergütung bestand entgegen der Ansicht der Revision nicht. Die Klägerin kann aus den kirchen- und satzungsrechtlichen Vorgaben keine individuellen Rechte ableiten. Wie dargestellt, handelt es sich bei diesen Regelungen letztlich um internes Organisationsrecht der Kirche, dessen Nichtbefolgung arbeitsrechtlich allenfalls durch die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Mitwirkungsrechte geltend gemacht werden kann. Die von der Revision behauptete Vergleichbarkeit der kirchenrechtlichen Verpflichtungen mit sozialversicherungsrechtlichen Arbeitgeberpflichten besteht nicht. Es handelt sich um völlig unterschiedliche Regelungswerke des kirchlichen und des staatlichen Rechtskreises. Sie stimmen weder hinsichtlich der Regelungsmaterie noch hinsichtlich der Zielsetzung überein.

b) Mangels individualrechtlichen Bezugs wurde durch Nr. 1 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 auch kein Schutzgesetz i.S.d. § 823 Abs. 2 BGB verletzt. Hinsichtlich des Fehlens eines Schutzzweckes der kirchlichen Regelungen wird auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen.

II. Die Klägerin hat auch bezogen auf die Jahressonderzahlungen keinen Differenzentgeltanspruch.

1. Dabei kann offenbleiben, ob Ziff. 17 des ursprünglichen Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2014, wonach die Jahressonderzahlung ›im Stundenlohn‹ bereits enthalten sein sollte, einem Anspruch auf eine neben dem Tabellenentgelt zu leistende Jahressonderzahlung nach Anlage 14 AVR-DD hätte entgegenstehen können. Die Parteien haben mit Nr. 2 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 eine hinreichend transparente Neuregelung bezüglich der Jahressonderzahlung vorgenommen. Diese bestimmt, dass der

Anspruch auf die ›Jahressonderzahlung‹, wobei offensichtlich die Jahressonderzahlung nach den AVR-DD gemeint ist, nur zur Hälfte bestehe und die zweite Hälfte auch bei einem positiven Betriebsergebnis nicht beansprucht werden könne. Die Aufteilung in ›zwei Hälften‹ sowie der Bezug zum Betriebsergebnis entspricht Anlage 14 AVR-DD. Mit Abschluss der Änderungsvereinbarung haben die Parteien somit einen Anspruch der Klägerin auf eine neben dem Tabellenentgelt zu leistende Jahressonderzahlung vorgesehen, deren Höhe jedoch auf die im November des jeweiligen Jahres zu leistende erste Hälfte beschränkt ist. Diese Reduzierung der Ansprüche nach Anlage 14 AVR-DD widerspricht zwar den kirchen- und satzungrechtlichen Vorgaben. Wie ausgeführt, bewirkt dies aber weder die Unwirksamkeit der Vereinbarung noch werden hierdurch Schadensersatzansprüche ausgelöst.

2. Der Klägerin stehen aus Nr. 2 der Änderungsvereinbarung vom 23. Januar 2014 keine weiteren Ansprüche zu.

a) Ihr Anspruch auf eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 ist verfallen.

aa) Ziff. 16 des Arbeitsvertrags vom 23. Januar 2014 und die Zusatzvereinbarungen vom 25. Juli 2014 und 16. Februar 2015 enthalten eine identische Ausschlussfristenregelung. Diese sieht – anders als § 45 AVR-DD – auf der ersten Stufe einen Verfall von Ansprüchen vor, welche nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Diese vertragliche Regelung ist als Allgemeine Geschäftsbedingung bei einem typisierten Verständnis nicht zu beanstanden (vgl. BAG 17. Oktober 2017 – 9 AZR 80/17 – Rn. 17; 28. September 2017 – 8 AZR 67/15 – Rn. 55 ff.; 20. Juni 2013 – 8 AZR 280/12 – Rn. 22). Sie kann hier auch den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht entgegen § 3 Satz 1 MiLoG beschränken, da sich die Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 aus Bezügen für das Jahr 2014 errechnet und der seit dem 1. Januar 2015 zu entrichtende Mindestlohn daher nicht betroffen ist. Der den Schutz des Mindestlohnanspruchs bezweckende § 3 Satz 1 MiLoG setzt eine zeitliche Parallelität von arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltansprüchen einerseits und dem Mindestlohnanspruch andererseits voraus (vgl. BAG 17. Oktober 2017 – 9 AZR 80/17 – Rn. 20 ff.).

bb) Die erste Hälfte der Jahressonderzahlung für das Jahr 2014 war im November 2014 zur Zahlung fällig. Das Geltendmachungsschreiben vom 29. Oktober 2015 konnte die dreimonatige Ausschlussfrist daher nicht wahren.

b) Der Anspruch auf die erste Hälfte der Jahressonderzahlung für das Jahr 2015 wurde gemäß

§ 362 Abs. 1 BGB erfüllt. Die Beklagte hat die sich aus der vertraglichen Vergütungsabrede ergebenden Ansprüche befriedigt, indem sie während des erstinstanzlichen Verfahrens diesbezüglich einen Betrag von 509,93 Euro brutto geleistet hat. Einen auf die Entgeltsteigerungen nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission gestützten Differenzbetrag kann die Klägerin aus den genannten Gründen nicht beanspruchen.

III. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Praxishinweis

Die Kirchen nehmen für sich unter Berufung auf Art. 140 GG i.V.m. 137 III WRV das Recht in Anspruch, auch die Arbeitsbedingungen eigenständig zu regeln. Das ist einfach, wenn sie wie bei Pastoren und Kirchenbeamten die Rechtsbeziehungen vollständig durch ein Kirchengesetz regeln.

Wenn sie aber die Rechtsform eines Arbeitsverhältnisses und damit eine staatliche Rechtsfigur wählen, stoßen sie an die Grenzen ihrer Gestaltungsmacht: die Kirchen können Innerkirchliches regeln. Wollen sie auf ein nach weltlichem Recht begründetes Arbeitsverhältnis einwirken, so brauchen sie ein Instrument, um ihr kirchliches Recht (zum Beispiel Arbeitsvertragsrichtlinien oder Dienstvereinbarungen) in das Arbeitsverhältnis zu transformieren. Diese Transformation erfolgt durch die sogenannten Bezugnahme Klauseln: Auf das Arbeitsverhältnis finden die AVR in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Das hat zur Folge, dass die Transformation nicht durch kirchenrechtlichen Akt erfolgt, sondern ausschließlich durch Vereinbarung zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Hingegen erfolgt die Transformation nicht durch die Satzung eines Diakonischen Werkes, ein Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder ähnliches. Das ist auf den ersten Blick verwirrend, denn in den Arbeitsregelungsgesetzen der Gliedkirchen wird regelmäßig die Verbindlichkeit der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen angeordnet und die Verpflichtung, Arbeitsverträge ausschließlich auf deren Grundlage abzuschließen. Dieser kirchenrechtliche Befehl bindet nur die kirchlichen Körperschaften im Verhältnis zu ihrer Kirche. Er strahlt hingegen nicht auf den Vertrag zwischen einem kirchlichen Arbeitgeber und einem (weltlichen) Arbeitnehmer aus.

Wir dokumentieren in diesem Heft drei Entscheidungen, die sich mit dem Verhältnis von kirchenrechtlichen Vorgaben und deren Wirkung auf das Arbeitsverhältnis befassen – mit durchaus widersprüchlichen Ergebnissen.

Die evangelische Kirche und ihre Diakonie haben kein Selbstbestimmungsrecht

In ihrer diesjährigen Klausurtagung hat sich die Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften auch mit der Verfassungsklage der Diakonie Deutschland gegen eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) beschäftigt. Das BAG hatte geurteilt, dass Diakonische Einrichtungen nicht von jedem und jeder ihrer Beschäftigten verlangen können, Mitglied einer Kirche zu sein. Dieses dürfe nur dann gefordert werden, wenn es für die konkrete Stelle wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist.

Bundeskonzferenz begrüßt Rechtsprechung

Die Bundeskonferenz begrüßt die oben genannte Rechtsprechung des BAG, die den Vorgaben des Europäischen Gerichtshof (EuGH) folgt, ausdrücklich. Schon viel zu lange haben Kirche und Diakonie aus der Norm des Art. 140 Grundgesetz (GG) i. V. m. Art. 137 Weimarer Reichsverfassung (WRV) überzogene Rechte mit weitreichenden Auswirkungen auf die Beschäftigten abgeleitet.

In Art. 137 Abs. 3 WRV heißt es: ›Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.‹ Dort steht nicht, dass die Religionsgemeinschaft irgendetwas selbst bestimmt. Ordnen und verwalten ist etwas fundamental anderes als bestimmen.

Das heutige kirchliche Arbeitsrecht ist eine ›Nebenrechtsordnung‹ als Ergebnis einer Politik, die vor 70 Jahren den Weg dazu geebnet hat. Viel zu lange hat die Rechtsprechung in Deutschland sie unkritisch hingenommen und sogar zur Entscheidungsgrundlage gemacht. Anders als in der Weimarer Republik, in der das Betriebsrätegesetz auch für kirchliche Einrichtungen Geltung hatte, gilt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in diakonischen Einrichtungen nicht.

Dieses erreichten die Kirchen im Jahr 1952 unter anderem mit dem Versprechen, für ihre Betriebe bessere Regelungen zu schaffen.

Kirchen halten nicht Wort

Dieses Versprechen haben die Kirchen bis heute nicht eingelöst. Selbst das Versprechen, das führende Vertreterinnen und Vertreter der EKD auf der vergangenen Synode im November 2018 in Würzburg gaben, wurde gebrochen: Zunächst äußerten sie, dass Kirchengesetze, die mit weltlichen Gesetzen konkurrieren, nur so weit von staatlichen Gesetzen abweichen sollen, wie es theologisch geboten sei. In Folge änderten sie das Mitarbeitervertretungsgesetz in einer Weise, die zum Beispiel im Bereich Einigungsstellen

sehr deutlich hinter dem BetrVG zurückbleibt, ohne dass dies auch nur im Geringsten theologisch begründbar ist.

Kein Verständnis für Gang nach Karlsruhe

Die Bundeskonferenz hat kein Verständnis für die Anrufung des Bundesverfassungsgerichtes durch die Diakonie Deutschland. Es hätte der Diakonie gut angestanden, die Entscheidung des BAG zu akzeptieren und ihre Einstellungspraxis entsprechend anzupassen. Zumal es in der Praxis der Einstellung ohnehin ein sehr buntes Bild gibt: von Einrichtungen, die niemanden einstellen, der nicht Christ ist, bis zu Einrichtungen, die danach nicht einmal fragen, ist alles dabei.

Völlig unverständlich ist für die Bundeskonferenz die Begründung, die der Präsident der Diakonie, Ulrich Lilie, unter anderem für den Gang nach Karlsruhe gegeben hat:

■ ›Menschen, die unsere Hilfe in Anspruch nehmen, dürfen schließlich erwarten, dass sie in einem kirchlichen Umfeld umsorgt werden, dass sie bei Bedarf zum Gottesdienst geleitet werden, mit ihnen gebetet wird. Dazu gehört, dass in diakonischen Einrichtungen evangelische Christen arbeiten. Nicht zwingend überall, aber dort, wo es nach unserem Selbstverständnis erforderlich ist.‹

■ ›Mit unserer Verfassungsklage wenden wir uns dagegen, dass theologische Kernfragen von Juristen entschieden werden.‹

■ ›Jedenfalls ist tiefe Skepsis angebracht, ob Juristen besonders geeignet sind, darüber zu entscheiden, ob eine Person den möglichen religiösen Anforderungen an eine Stelle entspricht.‹

Diakonie spricht Richtern pauschal die Kompetenz ab

Die Bundeskonferenz findet es ungeheuerlich, dass die Diakonie Deutschland sämtlichen Richtern die Kompetenz abspricht, zu entscheiden, ob die Mitgliedschaft in einer Kirche für eine konkrete Stelle wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist.

Richter*innen müssen häufig über sehr komplexe Sachverhalte entscheiden. Sie lernen in ihrer Ausbildung, Beweise zu erheben und zu bewerten. Das wird dann wohl auch für theologische Aussagen, die die Kirche macht, möglich sein. Dann muss allerdings die Kirche beziehungsweise die einstellende Einrichtung eindeutig darlegen, weshalb für die bestimmte Stelle die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und nicht nur gefühlt. Offenbar wollen sie sich davor drücken.

September–Dezember 2019



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
02.–04.09.2019	e	Gesundheitsschutz Kompakt	Undeloh/ver.di-Forum Nord
02.–06.09.2019	e	Einführung TV DN	Springe/dia e.V.
02.–06.09.2019	e	MVG 3	Springe/dia e.V.
02.–06.09.2019	e	Arbeitszeit 2	Springe/dia e.V.
09.–11.09.2019	k	Arbeitszeitrecht für Mitarbeiter/innen im Krankenhaus	Siegburg/Katholisch-Soziales Institut
09.–13.09.2019	e	Krank – Kaputt – Raus? Betriebliches Eingliederungsmanagement	Aurich/dia e.V.
09.–13.09.2019	e	Agieren statt Reagieren – Der Gesundheitsschutz als Kernaufgabe der MAV	Aurich/dia e.V.
16.–18.09.2019	DGB	Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst nach AVR-Bayern	Brannenburg/DGB Bildungswerk
23.09.19	DGB	Fachtagung für Mitarbeitervertretungen	Bayern/ver.di Bayern
23.–25.09.2019	e	Informationsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten	Nürnberg/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
23.–27.09.2019	e	MVG 1	Bad Segeberg/ver.di
23.–27.09.2019	e	MVG 3	Bad Segeberg/ver.di
23.–27.09.2019	e	Konfliktmanagement	Walsrode/dia e.V.
24.09.19	DGB	Das Kirchengerechtsverfahren	Walsrode/dia e.V.
30.09.19	DGB	Da gehe ich gerne hin – attraktive Mitarbeiterversammlungen	Walsrode/dia e.V.
01.10.19	DGB	Die Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeitervertretung	München/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
02.10.19	DGB	Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei personellen Angelegenheiten	ver.di Bayern
07.–08.10.2019	k	Durchsetzbarkeit von Mitbestimmungsrechten	München/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
07.–11.10.2019	e	MVG 1	ver.di Bayern
07.–11.10.2019	e	MVG 2	München/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
07.–11.10.2019	DGB	Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht	München/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
07.–11.10.2019	DGB	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR)	Siegburg/Katholisch-Soziales Institut
14.–18.10.2019	e	MVG 2	Landau/dia e.V.
14.–18.10.2019	e	Rhetorikseminar	Landau/dia e.V.
16.–18.10.2019	DGB	Einführung in das Arbeitsrecht	Brannenburg/DGB Bildungswerk
21.10.19	DGB	Novellierung MVG-EKD 2019 – Welche Änderungen gibt es?	Bayern/ver.di Bayern
21.–23.10.2019	e	Arbeitsrecht – von der Einstellung bis zur Rente	Brannenburg/DGB Bildungswerk
21.–25.10.2019	e	Aktuelles Arbeitsrecht mit BAG-Besuch	Bayern/ver.di Bayern
23.10.19	DGB	Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	Nordhorn/dia e.V.
23.–25.10.2019	DGB	Mitarbeitervertretungsgesetz – Auffrischung und Vertiefung	Nordhorn/dia e.V.
24.10.19	e	Die Arbeitszeitregelungen in der AVR	Beilngries/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
28.–30.10.2019	e	Informationsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten	ver.di Bayern
28.–30.10.2019	e	Kommunikation	München/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
28.10.–01.11.19	e	JAV-Einführung	ver.di Bayern
28.10.–01.11.19	e	Softwarebasierte Dienstleistung	Bad Segeberg/ver.di
28.10.–01.11.19	e	Vertrauensleute der Schwerbehinderten	Erfurt/dia e.V.
04.–08.11.2019	e	AVR-DD	Nürnberg/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
04.–08.11.2019	e	MVG 1	ver.di Bayern

Seminare

September–Dezember 2019

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
04.–08.11.2019	e Grundlagenwissen Arbeitsrecht	Brannenburg/DGB Bildungswerk
11.–12.11.2019	DGB Vertiefung: Eingruppierungsrecht der AVR des Diakonischen Werkes Bayern	Bayern/ver.di Bayern
11.–13.11.2019	e MVG V: Strategie	Rendsburg/ver.di-Forum Nord
13.–15.11.2019	DGB Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern – Vertiefung und Aktualisierung	Undeloh/ver.di-Forum Nord
25.–26.11.2019	DGB Datenschutz im Gremiumsüro unter Berücksichtigung der neuen DSGVO	Bad Segeberg/ver.di-Forum Nord
25.–27.11.2020	k Der Wirtschaftsausschuss in kirchlichen Einrichtungen	Bad Zwischenahn/dia e.V.
25.–27.11.2019	k Grundlagen der Einstellung und Eingruppierung nach KAVO und AVR	Bad Zwischenahn/dia e.V.
25.–27.11.2019	DGB Rhetorik und Kommunikation für betriebliche Interessenvertreter	Bad Zwischenahn/dia e.V.
25.–29.11.2019	e Ausfallmanagement	Bad Bevensen/dia e.V.
25.–29.11.2019	e Refinanzierung der stationären Altenpflege	Bad Bevensen/dia e.V.
25.–29.11.2019	e MVG 2	Bad Bevensen/dia e.V.
25.–29.11.2019	e MVG 3	Beilngries/DGB Bildungswerk Bayern/
25.–29.11.2019	e Grundlagen für ein betriebliches Alternsmanagement	ver.di Bayern
02.–06.12.2019	e Betriebliche Stressprävention	Bad Segeberg/ver.di-Forum Nord
02.–06.12.2019	DGB Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht	Brannenburg/DGB Bildungswerk
09.–11.12.2019	k Arbeitszeitrecht für Mitarbeiter/innen im Bereich der KAVO	Bayern/ver.di Bayern

Fachbuchratgeber

Für Mitarbeitervertretungen

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



KLAUS
KELLNER



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. 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.
1.712 Seiten, kartoniert, 29,90 Euro, Herausgegeben von ver.di

EKA

NR. 018 > BAUMANN-CZICHON (HRSG.)
Die Eka. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht
 Wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurteile.
Über 500 Entscheidungen, Laufende Aktualisierungen im Onlineportal, Abopreis monatlich: 5,95 Euro

B Ü C H E R F Ü R E I N E G E R E C H T E A R B E I T S W E L T

Der BuchKellner, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon 0421 · 77 8 66, Fax 0421 · 70 40 58, buchkellner@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de



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

Jahresarbeitszeit- und Arbeitszeitkonten

22.–23.08.19 in Saalfeld

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)

26.–28.08.19 in Brannenburg

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

02.–06.09.19 in Mosbach

JAV/BR/PR/MAV Spezial – Krankenpflege: Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Pflegeausbildung mitgestalten

02.–06.09.19 in Naumburg (Hessen)

Arbeitszeiten und Dienstplanung im Rettungsdienst

04.–06.09.19 in Saalfeld

ver.di-Fachtagung Behindertenhilfe:

„...dass nichts bleibt, wie es war! Veränderungen in der Arbeitswelt
der Behindertenhilfe im Zuge neuer gesetzlicher Regelungen“

12.–13.09.19 in Weimar

Digitale (elektronische) Patientenakte

16.–18.09.19 in Saalfeld

Gefährdungsanzeigen im Sozial- und Gesundheitswesen

25.–27.09.19 in Koblenz

Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen im Rettungsdienst

16.–18.10.19 in Saalfeld

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplangestaltung (Teil 3)

21.–23.10.19 in Brannenburg

Beurteilen allein genügt nicht! Gefährdungsbeurteilungen – Maßnahmen entwickeln und umsetzen

28.–30.10.19 in Saalfeld

Bundesweite ver.di-Krankenhaustagung 2019

14.–15.11.19 in Berlin

Aktuelle Entwicklungen im Sozial- und Erziehungsdienst

18.–20.11.19 in Berlin

Das neue Pflegeberufegesetz (PflBG) – Rechtliche Rahmenbedingungen und ihre Umsetzung in die praktische Ausbildung

25.–27.11.19 in Brannenburg

Entlastung durch Mitbestimmung! (Teil 2)

Was kann die betriebliche Interessenvertretung in Krankenhäusern
tun, um eine Entlastung der Beschäftigten durchzusetzen?

25.–27.11.19 in Gladenbach

Frauen als Vorsitzende der gesetzlichen Interessenvertretung

02.–04.12.19 in Köln

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

www.verdi-bub.de

KANN Gewerkschaft SÜNDE sein?



Unsere Ansprechpartner*innen in den Bundesländern

Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern

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

Berlin und Brandenburg

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

Hamburg

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

Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen

Thomas Mühlberg
Tel. 0341 / 52901111
thomas.muehlberg@verdi.de

Niedersachsen und Bremen

Annette Klausing
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausing@verdi.de

Rheinland-Pfalz und Saarland

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

Hessen

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

Bayern

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

Nordrhein-Westfalen

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

Baden-Württemberg

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

ver.di Bundesverwaltung

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



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft