

# Arbeitsrecht Kirche

15  
JAHRE

ZEITSCHRIFT FÜR  
MITARBEITERVERTRETUNGEN

2 > 2020

40

Verhängnisvolle  
›Dienstgemeinschaft‹

44

Arbeitsverhältnis –  
Dienstverhältnis –  
›Dienstgemeinschaft‹

50

Corona und die Folgen  
für den Arbeitsmarkt  
in der Sozialwirtschaft

## ›DIENST- GEMEIN- SCHAFT‹ ?

S E I T E 4 0 U N D 4 4

# Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service  
für die MAV



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



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



3. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Onlineportal mit allen wichtigen Entscheidungen für die MAV (siehe S. 151)



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



5. Die RechtsSammlung für Mitarbeitervertretungen – Wichtige Gesetze und Verordnungen aus dem staatlichen und kirchlichen Bereich für die MAV-Arbeit.

Telefon 0421 · 77 8 66,  
sachbuch@kellnerverlag.de,  
www.kellnerverlag.de



## Entscheidungs-Sammlung

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

Kostenlos

einen Monat testen!



- › alle wichtigen Entscheidungen für die Praxis der MAV
- › fast 1000 Entscheidungen evangelischer, katholischer und staatlicher Gerichte
- › jederzeit abrufbar
- › ständig aktualisiert
- › übersichtliche Stichwort- und Volltextsuche
- › nur 5,95 Euro monatlich (im Abo)

K O S T E N L O S E R T E S T Z U G A N G :

Telefon 0421 · 77 8 66, sachbuch@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de



Liebe Leserinnen und Leser,

die Zeitschrift ›Arbeitsrecht und Kirche‹ ist jetzt 15 Jahre alt geworden. Das Erscheinen dieser Zeitschrift ist erforderlich, weil die Kirchen weiterhin ein kirchliches Sonderarbeitsrecht beanspruchen. Vieles hat sich in den vergangenen 15 Jahren geändert: Kirchliche Tarifverträge sind zwar noch selten zu finden, aber immerhin kein Tabubruch mehr. Das BAG hat klargestellt, dass auch in kirchlichen Einrichtungen gestreikt werden darf. Der Anspruch der Kirchen, ausschließlich kirchenangehörige Menschen einstellen zu dürfen, ist dank der Egenberger-Entscheidungen von EuGH und BAG gekippt.

Aber das den Sonderweg rechtfertigende Modell der ›Dienstgemeinschaft‹ wird weiter hochgehalten. Gerade weil der Begriff so schillernd ist und sich jeder ausdenken kann, was er darunter verstehen will, ist dieser Begriff so wirksam. Umso wichtiger ist die Initiative von westfälischen Sozialpfarrern, die von ihrer Kirche die Streichung des Begriffs verlangen. Interessant ist, dass sich EuGH und BAG in den Egenberger-Entscheidungen nicht von der der ›Dienstgemeinschaft‹ haben leiten lassen, sondern von der Frage, ob das religiöse Ethos im konkreten Fall die Kirchenghörigkeit verlangt. Das scheint ein guter Weg zu sein. In vielen Fällen leisten kirchliche ArbeitnehmerInnen Arbeit wie andere auch – in Altenpflegeheimen, in Krankenhäusern usw. Da sind sie wie andere zu behandeln. Und einige kirchliche ArbeitnehmerInnen haben kirchenspezifische Aufgaben. Dort kann eine abweichende Behandlung vorstellbar sein.

Bis die Kirche sich dieser Differenzierung anschließen wird, wird es noch lange dauern. Bleiben Sie uns bis dahin als LeserIn gewogen!

Wir danken allen Leserinnen und Lesern, die unsere Zeitschrift gelesen, abonniert und weiterempfohlen sowie mit Anregung und Kritik unterstützt haben. Wir versprechen, die Arbeit der Mitarbeitervertretungen weiter zu unterstützen.

Mit den besten Wünschen

Henrike Busse und Bernhard Baumann-Czichon

# Inhalt

- 40 Verhängnisvolle ›Dienstgemeinschaft‹
- 44 Arbeitsverhältnis – Dienstverhältnis – ›Dienstgemeinschaft‹
- 50 Corona und die Folgen für den hiesigen Arbeitsmarkt  
in der Sozialwirtschaft
- 54 Masern-Impfpflicht – arbeitsrechtliche Folgen
- 60 Stellungnahme

40

Themen

56

Leserfragen

61

Rechtsprechung

74

Seminare

# Verhängnisvolle ›Dienstgemeinschaft‹

JÜRGEN KLUTE

Von Anfang an gab es Kritik an dem Begriff ›Dienstgemeinschaft‹, der als euphemistisches Etikett für den arbeitsrechtlichen Sonderweg der Kirchen in der Bundesrepublik steht. Euphemistisch deshalb, weil das kirchliche Sonderarbeitsrecht unter dem Deckmantel der ›Dienstgemeinschaft‹ den Mitarbeitenden in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden selbstverständliche Rechte, die teils grundgesetzlich garantiert sind, vorenthält – insbesondere das Streikrecht. Und über viele Jahre wurden Gewerkschaften als Organisationen, die die Interessen von ArbeitnehmerInnen vertreten, aus der kirchlichen Arbeitswelt ausgeschlossen.

Dennoch wurde der Begriff ›Dienstgemeinschaft‹ als ein kirchlicher akzeptiert, und niemand hat ihn auf seine tatsächliche Herkunft hinterfragt – auch nicht die KritikerInnen. Stattdessen hat man versucht, den Begriff inhaltlich so zu füllen, dass er einer christlichen Sozialethik gerecht wird, was jedoch nie gelang.<sup>1</sup>

2007 hat dann Hermann Lührs<sup>2</sup> auf den nationalsozialistischen Ursprung dieses Begriffs hingewiesen. Er war darauf im Rahmen seiner Forschungen zum kirchlichen Arbeitsrecht gestoßen. Allerdings haben die Kirchen die Arbeit von Lührs äußerst zurückhaltend aufgenommen, und erst recht haben sie sie nicht zum Anlass genommen, sich selbstkritisch mit dem Begriff ›Dienstgemeinschaft‹ und dem damit gemeinten arbeitsrechtlichen Konzept auseinanderzusetzen. Vielmehr verweigern die Kirchen bis heute eine Auseinandersetzung mit diesem Nazi-Erbe, oder – teils sogar schlimmer noch – sie versuchen sich an einer ›Entnazifizierung‹ des Begriffs – jedoch ohne den anti-gewerkschaftlichen Kern dieses Erbes infrage zu stellen.

Dieser letztlich skandalöse Umgang der Kirchen mit dem nationalsozialistischen Erbe – selbst 75 Jahre nach der Niederschlagung der Nationalsozialisten – hat eine Gruppe von Sozialpfarrern und einen Sozialwissenschaftler aus dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (ehemals ›Sozialamt‹) der EKvW dazu veranlasst, sich mit einer entsprechenden Eingabe an die Leitung der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) zu wenden. ›Wir bitten Sie eindringlich, ja wir fordern Sie nachdrücklich auf, so heißt es in der Eingabe, ›durch entsprechende Beschlussfassungen zu bewirken, dass der Begriff ›Dienstgemeinschaft‹ in Kirche und Diakonie aufgegeben wird und aus allen einschlägigen Gesetzen, Verlautbarungen und offiziellen Äußerungen in Kirche und Diakonie entfernt wird und zukünftig nie mehr verwendet werden soll.‹

Die Initiatoren sind die Sozialpfarrer i. R. Wolfgang Belitz, Jürgen Klute, Dr. Hans-Udo Schneider und der Sozialwissenschaftler Walter Wendt-Kleinberg, alleamt ehemalige Mitarbeiter der Evangelischen Kirche von Westfalen. Aus diesem Grund richteten sie ihre Eingabe an die Kirchenleitung der EKvW und nicht an andere Kirchenleitungen. Sie würden es aber sehr begrüßen, wenn KollegInnen in anderen Landeskirchen diese Initiative aufgriffen.

Die Eingabe wird durch eine umfassende Begründung ergänzt, die die folgenden fünf Punkte behandelt:

1. Die Herkunft des Begriffs ›Dienstgemeinschaft‹ und seine Übernahme in Kirche und Innere Mission
2. Die Entwicklung nach 1945
3. Auseinandersetzungen um die ›Dienstgemeinschaft‹
4. Entlastungsversuche sind verfehlte Bemühungen
5. Nachsatz: Wichtige Ansatzpunkte

### Herkunft des Begriffs ›Dienstgemeinschaft‹ und seine Übernahme in Kirche und Innere Mission

Anknüpfend an die Forschungsarbeit von Hermann Lührs wird im ersten Teil der Begründung die Entwicklung des nationalsozialistischen, auf Rassismus basierenden Arbeitsrechts nachgezeichnet. Mit Zitaten aus einschlägigen Texten wird belegt, dass sowohl der Begriff ›Betriebsgemeinschaft‹, der sich auf den privatwirtschaftlichen Sektor bezog, als auch der Begriff ›Dienstgemeinschaft‹, der sich auf den Bereich des öffentlichen Dienstes bezog, Begriffe sind, die von den Nazis ins Arbeitsrecht eingeführt wurden. Die Kernpunkte dieses nationalsozialistischen Arbeitsrechts waren:

- > Verbot und Zerschlagung der Gewerkschaften seit 1933,
- > Abschaffung des Betriebsrätegesetzes von 1920 durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 21. Januar 1934,
- > Abschaffung der Tarifverträge und der Tarifautonomie (Streikverbot) durch die Allgemeine Tarifordnung (ATO) von 1938,
- > Einführung des Führer-/Gefolgschaftsprinzips (1934).

Ebenso belegen die Autoren, dass die Kirchen nicht gezwungen wurden, das nationalsozialistische Arbeitsrecht zu übernehmen, sondern dass sie es aus eigenem Willen machten, da sie sich dem Nationalsozialismus eng verbunden sahen. So lautete etwa das Motto des 9. Diakonietages im September 1933: ›Innere Mission und Nationalsozialismus gehören in Deutschland zusammen!‹ Und Bodelschwing konstatierte 1935: ›Wie tief greift das Gesetz für die Ordnung der nationalen Arbeit

hinein in unseren praktischen Dienst! Da sehen wir ursprüngliche Gedanken der christlichen Ethik Gestalt gewinnen.<sup>3</sup>

### Entwicklung nach 1945

Der zweite Teil der Begründung befasst sich mit der arbeitsrechtlichen Entwicklung in den Kirchen nach 1945. Die Alliierten setzten recht schnell das nationalsozialistische Arbeitsrecht außer Kraft und machten den Weg für das heutige Arbeitsrechtssystem frei. Die Kirchen zögerten allerdings von Anfang an, sich auf diesen Prozess einzulassen. Anders als 1920 bei der Einführung des Betriebsrätegesetzes, das auch für die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände galt, waren die Kirchen nun offenbar besser darauf vorbereitet, sich dem allgemeinen Arbeitsrecht zu entziehen.

In diesem Teil der Begründung zeichnen die Autoren nach, wie der bereits während der Nazidiktatur für die Kirchen aktive und dem Nationalsozialismus äußerst zugewandte Kirchenrechtler Werner Kalisch das ideologische Fundament für den arbeitsrechtlichen Sonderweg der Kirchen legte. Kalisch stilisierte mit fragwürdiger, aber nicht hinterfragter Methodik den nationalsozialistischen antigerwerkschaftlichen Kampfbegriff ›Dienstgemeinschaft‹ zu einem kirchlichen Wertbegriff um. Den Begriff ›Dienstgemeinschaft‹ wollte er nun als Ableitung aus dem Neuen Testament erscheinen lassen. Die Kirchen folgten diesem Ansinnen ebenso willfährig, wie sie schon in ihrer Mehrheit den Nazis gefolgt waren.

Die Autoren zeigen in einer Gegenüberstellung der kirchlichen ›Dienstgemeinschaft‹ und der nationalsozialistischen ›Dienstgemeinschaft‹ auf, dass Kalisch den Begriff aber keineswegs mit neuen Inhalten gefüllt hat, sondern den alten Inhalt im Wesentlichen nur christlich übertünchte.

<sup>1</sup> Vgl. dazu: Belitz, Kirche als Arbeitswelt. In: Belitz, Klute, Schneider, Wendt-Kleinberg, S. 82; Klute, Segbers, Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn.

<sup>2</sup> Hermann Lührs: Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs. In: Kirche und Recht, Ausgabe 2/2007, S. 220–246.

<sup>3</sup> Zitiert nach Maaser, Wolfgang (2013): Das Konzept und die Idee der Dienstgemeinschaft zwischen 1934 und 1952. In: Maaser/Eurich (2013): Diakonie in der Sozialökonomie, S. 322.

### Nationalsozialistische Dienstgemeinschaft

1934

Außerkräftsetzung des Arbeitsrechtes des demokratischen Rechtsstaates

Abwesenheit von Gewerkschaften

keine Betriebsräte

keine Tarifautonomie

keine Tarifverträge

kein Streikrecht

Führer-/Gefolgschaftsprinzip

### Kirchliche Dienstgemeinschaft (nach Kalisch) 1952

Herausnahme aus dem Arbeitsrecht des demokratischen Rechtsstaates

Abwesenheit von Gewerkschaften

keine Betriebsräte

keine Tarifautonomie

keine Tarifverträge

kein Streikrecht

Religiös überhöhtes Treue-/Gefolgschaftsprinzip

## Auseinandersetzungen um die ›Dienstgemeinschaft‹

Der dritte Begründungsteil zeichnet die Entstehung des heutigen kirchlichen Arbeitsrechts nach. Erst 1972 konnten sich die evangelischen Kirchen auf ein Mitarbeitervertretungsgesetz einigen, das – wenig überraschend – in seinem Kern die antigewerkschaftliche und paternalistische Struktur des nationalsozialistischen arbeitsrechtlichen Erbes bewahrte. Folglich schließt das Mitarbeitervertretungsgesetz das Streikrecht aus, obgleich das Streikrecht grundgesetzlich garantiert ist. Anders als während der Nazidiktatur beruft sich die Kirche dabei nun auf ihr Selbstverwaltungsrecht, das in Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung verankert ist und der mit Artikel 140 ins Grundgesetz aufgenommen wurde.

Die bundesrepublikanische Rechtsprechung ist dem lange gefolgt, obgleich Rechtswissenschaftler und Menschenrechtsspezialisten wie Heiner Bielefeld darauf verweisen, dass die internationalen Menschenrechte Menschen schützen, aber eben gerade keine Institutionen, auch nicht die Kirchen. Nach dieser Sichtweise verstößt es gegen die internationalen Menschenrechte, die Bestandteil des Grundgesetzes sind, BürgerInnen aufgrund von kirchlichen Sonderrechten Grundrechte zu entziehen. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. November 2012 (Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen) sowie die neuere Rechtsprechung des EuGH (2018: Chefarzt-Fall und der Fall Egenberger) lassen jedoch darauf hoffen, dass sich dieses Verständnis von Menschen- und Grundrechten langsam gegen die in diesem Punkt rückständige Rechtsauffassung in der Bundesrepublik durchsetzt.

## Entlastungsversuche als verfehlte Bemühungen

Gleichwohl verweigern sich die Kirchen nach wie vor einer kritischen Auseinandersetzung mit diesem nationalsozialistischen Erbe, wie die Begründung im vierten Abschnitt aufzeigt. Statt einer kritischen Auseinandersetzung gibt es lediglich Versuche einer ›Entnazifizierung‹ des Begriffs ›Dienstgemeinschaft‹.

Die Strategie der Kirchen im Umgang mit diesem nationalsozialistischen arbeitsrechtlichen Erbe lässt sich mit den Begriffen ›Dekontaminieren‹, ›Weiter entwickeln und füllen‹, ›Uminterpretieren‹ und ›Ignorieren‹ umschreiben. Aus Sicht der Autoren ist allerdings die Umdeutung oder Dekontamination eines so eindeutig genuinen nationalsozialistischen Begriffs nicht möglich. Der inhaltliche Vergleich beider Konzeptionen unterstreicht diese Sichtweise. Deshalb fordern sie am Ende des vierten Abschnitts noch einmal: ›Wir treten darum umso nachdrücklicher ein für die Beendigung aller Entlastungsversuche und die Entfernung des Begriffs ›Dienstgemeinschaft‹ aus allen kirchlichen Texten und Kontexten. Und darum fordern wir die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche von Westfalen auf, alle dafür notwendigen Maßnahmen zu ergreifen im Bereich der westfälischen Kirche und der EKD.‹

## Nachsatz: Wichtige Ansatzpunkte

Im fünften Teil ihrer Begründung verweisen die Autoren darauf, dass gesamtgesellschaftlich längst der Schritt vollzogen wurde, den nationalsozialistischen Begriff ›Dienstgemeinschaft‹ aus dem offiziellen deutschen Wortschatz zu entfernen. In einschlägigen Wörterbüchern und Lexika aus der Bundesrepublik ist der Terminus ›Dienstgemeinschaft‹ seit Jahrzehnten nicht mehr zu finden. Und auch vor 1933 kam dieser Terminus weder in einschlägigen Lexika noch in theologischer Literatur vor.

Die Kirchen haben durchaus aus der Zeit der Nazidiktatur gelernt. Umso unverständlicher ist es, dass sie im Arbeitsrecht an diesem nationalsozialistischen Erbe festhalten.

In der EKD-Denkschrift von 2015 ›Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt‹ heißt es: ›Der Streik ist kein Selbstzweck. Er dient der Erzwin-

gung einer Einigung, die sonst blockiert wäre. Insofern manifestiert sich im Streikrecht die Zivilisierung des Konflikts [...]. Sozialethisch ist das Streikrecht deswegen von hoher Dignität, da es die Schwächeren im Konflikt schützt.<sup>4</sup> Und auf Seite 129 geht diese Denkschrift noch einen Schritt weiter und konstatiert: ›Ein allgemein verbindlich geltender Flächentarifvertrag Soziale Dienste ist eine [...] wichtige Option.‹

Was hindert die Kirchen also noch daran, sich von dem arbeitsrechtlichen Erbe der Nazis loszusagen und im Sinne der Denkschrift von 2015 endlich ein zeitgemäßes Arbeitsrecht zu akzeptieren: Mit Tarifverträgen und Streikrecht!

<sup>4</sup> S. 80.



**JÜRGEN KLUTE**  
(geb. 1953), 1984 bis 1986 Pfarrer im Schuldienst am Berufskolleg Wittgenstein des Kreises Siegen-Wittgenstein in Bad Berleburg, 1986 bis 1989 Mitarbeit im Projekt ›Industrielle Arbeitswelt und Kirchengemeinde‹ des Kirchenkreises Gladbeck-Bottrop-Dorsten, 1989 bis 2006 Sozialpfarrer im Kirchenkreis Herne, 2007 bis 2009 Referent an der evangelischen Stadtakademie Bochum, 2009 bis 2014 Mitglied des Europäischen Parlaments. Seit 2015 Pfr. i. R. und freiberuflich als Publizist und Berater tätig.



## + Hinweis

Die Eingabe ist im Internet zu finden unter: [www.verhaengnisvolle-dienstgemeinschaft.de](http://www.verhaengnisvolle-dienstgemeinschaft.de)

Zudem ist die Eingabe mit einigen ergänzenden Texten der Autoren als Broschüre erschienen: Wolfgang Belitz, Jürgen Klute, Hans-Udo Schneider, Walter Wendt-Kleinberg: Verhängnisvolle Dienstgemeinschaft. Abrechnung mit einem nationalsozialistischen Begriff in den Kirchen in Deutschland. Norderstedt 2020. ISBN: 978-3-74481-560-4

Erhältlich beim BuchKellner für 5,90 Euro: [www.kellnerverlag.de](http://www.kellnerverlag.de), [buchservice@kellnerverlag.de](mailto:buchservice@kellnerverlag.de)

# Fortbildungen 2020

Der Seminarbetrieb geht weiter: in kleineren Gruppen und mit Mund-Nase-Masken:

für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter

|                              |  |
|------------------------------|--|
| 31.08.–04.09.2020            | MVG 2 > Springe  |
| 31.08.–04.09.2020            | Betriebl. Stressprävention > Springe   |
| 31.08.–04.09.2020            | Wirtschaft spezial > Springe   |
| 14.–18.09.2020               | MVG 1 > Bad Bevensen   |
| 14.–18.09.2020               | Grundlagenwissen Arbeitsrecht > Bad Bevensen   |
| 14.–18.09.2020               | Mobbing > Bad Bevensen   |
| 28.09.–02.10.2020            | MVG 3 > Langeoog   |
| 28.09.–02.10.2020            | Wirtschaft für Fortgeschrittene > Langeoog   |
| 28.09.–02.10.2020            | Betriebliche Anliegen gemeinsam bewegen – Öffentlichkeit schaffen und KollegInnen beteiligen im Betrieb > Langeoog |
| 05.–09.10.2020               | MVG 1 > Duderstadt   |
| 05.–09.10.2020               | Wirkungsseminar > Duderstadt   |
| <b>Tagesveranstaltungen:</b> |  |
| 9.9.2020                     | Der Weg zum kirchlichen Gericht > Bremen   |
| 16.9.2020                    | Urlaub – aktuelle Rechtsprechung > Hannover  |
| 16.10.2020                   | Die Gefährdungsanzeige > Hannover  |



Diakonische  
ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V.

#### KOSTEN WOCHENSEMINAR:

1.085,- Euro  
inkl. Übernachtung  
und Vollverpflegung

#### TAGESVERANSTALTUNGEN:

160,- 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](mailto:verwaltung@mav-seminare.de)  
[www.mav-seminare.de](http://www.mav-seminare.de)

# Arbeitsverhältnis – Dienstverhältnis – ›Dienstgemeinschaft‹

B E R N H A R D B A U M A N N - C Z I C H O N

Lange Zeit oblag die kirchliche Fürsorge für kranke, alte, behinderte, aber auch junge Menschen den Angehörigen von Ordens- und Lebensgemeinschaften, also vorrangig Nonnen und Diakonissen. Auch in dieser Form war (und ist) Sorgearbeit überwiegend Frauenarbeit. Kirchliche ArbeitnehmerInnen gab es nur wenige, wohl aber hauptberufliche PastorInnen und KirchenbeamtenInnen. Das sieht heute ganz anders aus: Kirche, Diakonie und Caritas sind gemeinsam betrachtet der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland. Der Autor geht der Frage nach, was es mit den Besonderheiten dieser Arbeitsverhältnisse auf sich hat.

Erst mit der sogenannten Entfaltung des Sozialstaats, die in den 1920er-Jahren einsetzte und sich nach 1945 beschleunigte, ist die Zahl der ArbeitnehmerInnen im kirchlichen Dienst drastisch gewachsen. Heute beschäftigen die evangelischen und die katholische Kirche sowie ihre Diakonie und Caritas über 1,5 Millionen ArbeitnehmerInnen. Weitere rund 100.000 Menschen arbeiten für die Kirchen als PastorInnen und KirchenbeamtenInnen. Angehörige von Ordens- und Lebensgemeinschaften spielen in der Praxis keine Rolle mehr. So haben die Kirchen von der Professionalisierung der ambulanten Pflege mit Einführung der Pflegeversicherung 1994 ebenso profitiert wie von dem massiven Ausbau der Kinderbetreuung in Kindertagesstätten. Die Kirchen haben ihre Sozialarbeit so weiterentwickelt und ausgebaut wie andere Sozialverbände, zum Beispiel der Paritätische, die AWO, der ASB oder das Rote Kreuz – und im Übrigen auch die privaten AnbieterInnen.

## Kirchliche Sozialarbeit wird öffentlich finanziert

Kirchliche Sozialarbeit wird ebenso wie die Sozialarbeit anderer Anbieter (fast) vollständig aus öffentlichen Mitteln (zum Beispiel Pflegesätzen in der Altenhilfe oder Fallpauschalen in Krankenhäusern) finanziert. Nur gelegentlich springt die Kirche mit überschaubaren Finanzspritzen ein, wenn es darum geht, ein heruntergewirtschaftetes kirchliches Unternehmen zu retten. So hat der Bischof von Hildesheim einen Fonds eingerichtet, aus dem notleidenden Einrichtungen geholfen wird, eine Insolvenz zu vermeiden.

Und kirchliche Sozialarbeit erfolgt unter den gleichen Rahmenbedingungen wie Arbeit anderer Anbieter: Kirchliche Altenheime sind im Schnitt nicht besser, aber auch nicht schlechter als die der freigemeinnützigen Anbieter.

## Begrifflichkeiten: Arbeitsvertrag oder Dienstvertrag?

Kirchen, Diakonie und Caritas beschäftigen ihre ErzieherInnen, Pflegefachkräfte, SozialpädagogInnen, Hauswirtschaftskräfte usw. ausnahmslos auf der Grundlage von Arbeitsverträgen. Die von den Kirchen aufgestellten Regelungen greifen den Begriff ›Arbeitsverhältnis‹ auf:

- > Arbeitsvertragsrichtlinien
- > Arbeitsrechtsregelungsgesetz
- > Arbeitsrechtliche Kommission

Auf diese Rechtsverhältnisse zwischen Beschäftigten und den kirchlichen Arbeitgebern finden alle – staatlichen – gesetzlichen Schutzbestimmungen Anwendung: KündigungsschutzG, ArbeitszeitG, ArbeitsschutzG usw.

Streitigkeiten zwischen kirchlichen Beschäftigten und ihren Arbeitgebern werden – selbstverständlich – vor den staatlichen Arbeitsgerichten ausgetragen.

Und doch scheint es Unterschiede zwischen kirchlichen und nicht kirchlichen ArbeitnehmerInnen zu geben, zumindest auf sprachlicher Ebene. Denn die Arbeitsverträge tragen in der Regel die Überschrift ›Dienstvertrag‹. Und anstelle von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen wird von DienstnehmerInnen und DienstgeberInnen gesprochen. Die kirchlichen Arbeitgeberverbände bezeichnen sich als Dienstgeberverband.

## Wirklich ein Dienstvertrag?

Ist das nur das Festhalten an alten Sprachgewohnheiten, oder steckt mehr hinter dieser Wortwahl? Die Frage bedarf einer Antwort, weil die Kirchen sich eines Begriffs bedienen, der vom Gesetzgeber mit einem deutlich anderen Inhalt belegt ist.

§ 611 BGB definiert den Dienstvertrag so:

- (1) *Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.*
- (2) *Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.*

Durch einen Dienstvertrag verpflichtet sich der Auftragnehmer, die vereinbarte Dienstleistung zu erbringen, der Auftraggeber verpflichtet sich, die bestellte Dienstleistung zu bezahlen. Aufgrund eines Dienstvertrages wird eine bestimmte, im Voraus vereinbarte Dienstleistung gegen Geld getauscht. Die aufgrund eines Dienstvertrags erbrachten Dienstleistungen bestimmen unseren Alltag: ärztliche Behandlung, Beratung durch Anwälte oder SteuerberaterInnen, die Kfz-Prüfung durch den TÜV, die Erstellung von Gutachten,

die Bauplanung durch ArchitektInnen, der Lieferservice und vieles mehr. Leistungen aufgrund eines Dienstvertrages werden von Unternehmen, Selbstständigen oder Freiberuflern erbracht, jedenfalls nicht von ArbeitnehmerInnen.

Demgegenüber wird das Arbeitsverhältnis in § 611a BGB wie folgt beschrieben:

- (1) *Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.*
- (2) *Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.*

## Einseitiges Leistungsbestimmungsrecht

Gemein ist dem Arbeitsvertrag und dem Dienstvertrag allein, dass eine Seite für die andere Seite einen Dienst erbringt. Der wesentliche Unterschied liegt darin, dass der Arbeitnehmer dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Während der Dienstnehmer mit seinem Auftraggeber im Voraus vereinbart, wann er was und wie leistet, bestimmt der Arbeitgeber einseitig, was, wann und wo der Arbeitnehmer zu tun hat. Wir bezeichnen dieses Weisungs- oder Direktionsrecht auch als einseitiges Leistungsbestimmungsrecht: Der eine Vertragspartner schreibt dem anderen vor, wie, wann und wo die geschuldete Leistung zu erbringen ist. Der Dienstvertrag schließt ein solches einseitiges Leistungsbestimmungsrecht aus.

## Leitbild ›Dienstgemeinschaft‹

Es ist offensichtlich, dass die Kirchen, Diakonie und Caritas durch die Verwendung des Begriffs ›Dienstvertrag‹ nicht auf das Direktionsrecht verzichten wollen – und aus betrieblichen Gründen auch gar nicht können.

Aber warum dann diese Falschbezeichnung?

Kirchen, Diakonie und Caritas erbringen die gleichen Leistungen wie andere Anbieter. Sie unterliegen den gleichen Rahmenbedingungen und haben die gleichen Qualitätsstandards zu erfüllen. Sie stehen im unmittelbaren Wettbewerb. In dieser Situation bedienen sie sich der gleichen Instrumente wie alle anderen: Sie haben eine betriebswirtschaftliche Unternehmensführung, sie nutzen die Instrumente des Outsourcings durch Werkverträge, sie nutzen Leiharbeit. Und sie organisieren sich wie andere Wirtschaftsunternehmen auch, indem sie Betriebsteile in Tochtergesellschaften ausgliedern, sich mit anderen Unternehmen zu Konzernen zusammenschließen. Selbst die Rechtsform der Aktiengesellschaft ist kirchlichen Unternehmen nicht mehr fremd. Und dabei wollen sie doch anders erscheinen. Deshalb die immer wieder ermüdende Diskussion darüber, ob es sich um eine GmbH oder eine gGmbH handelt – als ob es da einen Unterschied gäbe. Gesellschaftsrechtlich kennen wir nur die GmbH. Das kleine ›g‹ steht für gemeinnützig. Ob eine Körperschaft als gemeinnützig anerkannt ist, ist eine ausschließlich steuerrechtliche Frage. Gemeinnützig sind zum Beispiel Sportvereine, Musikvereine, Heimatvereine, Kulturvereine usw. Da kommt niemand auf die Idee, sich mit dem Siegel der Gemeinnützigkeit zu schmücken. Denn bei diesen Vereinen drückt sich die Gemeinwohlorientierung im Zweck und im Handeln des Vereins aus.

Und so ist das Festhalten an den Begriffen Dienstvertrag, Dienstnehmer und Dienstgeber auch dem Ziel geschuldet, das Wesen des (kirchlichen) Arbeitsverhältnisses nicht als das zu nehmen, was es ist, sondern mit dem Schleier eines ›Dienstes‹ zu umhüllen. Dabei mag eine romantisierende Erinnerung an die Zeit der aufopferungsvollen Arbeit von Nonnen und Diakonissen eine Rolle spielen. Wir können aber auch ein positives Beispiel für eine andere Praxis darstellen. Seit 2004 werden in den für die Diakonie in Niedersachsen maßgeblichen Arbeitsvertragsrichtlinien, die 2014 in den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen übergeleitet wurden, die Bezeichnungen Arbeitnehmer und Unter-

nehmer verwendet. Es ist nicht bekannt, dass sich dies nachteilig auf die Arbeit oder das Ansehen der Einrichtungen ausgewirkt hat.

Vor allem aber dient die weitere Verwendung der Begriffe Dienstvertrag, Dienstnehmer, Dienstvertragsordnung usw. der Verankerung des Leitbildes der Dienstgemeinschaft. Dieses Leitbild tragen die Kirchen wie eine Monstranz vor sich her, als ob es biblischen Ursprungs sei. Dabei ist der Begriff in seiner Entstehung sprachlich abgeleitet von dem nationalsozialistischen Begriff der Volksgemeinschaft bzw. der Betriebsgemeinschaft und ist so überhaupt erst in den kirchlichen Kontext gelangt.<sup>1</sup> Allein diese Herkunft und sprachliche – nicht inhaltliche – Überschneidung mit dem NS-Konzept der Volks-, Betriebs- und Dienstgemeinschaft verlangt eine Abkehr von diesem Begriff. Unterschiedliches sollte auch unterschiedlich bezeichnet werden.

## Real existierende ›Dienstgemeinschaft‹

So sehr die Kirchen im Alltag und bei der Verteidigung rechtlicher Privilegien auch das Leitbild der ›Dienstgemeinschaft‹ bemühen, so wenig ist deren Inhalt geklärt.<sup>2</sup> Das wundert nicht, denn der Begriff, soweit er christliche Werte zum Ausdruck bringen soll, ist seit den 1950er-Jahren von den Kirchenjuristen, nicht aber von Theologen geprägt worden.<sup>3</sup> Und nun, da der Begriff, sogar vom Bundesverfassungsgericht beglaubigt<sup>4</sup>, den kirchlichen Arbeitsverhältnissen vorangestellt wird, bemühen sich viele, diesem Begriff einen – möglichst theologisch begründeten – Inhalt zu geben. Das aber ist bis heute nicht gelungen. Denn eine theologische Begründung müsste den ›Dienst am Herrn‹, also die Verkündigung in Wort und Tat, und nicht das weltliche Arbeitgeber-/Arbeitnehmerverhältnis zum Ausgangspunkt haben. Eine theologisch begründete ›Gemeinschaft der dem Herrn Dienenden‹ müsste eine universelle, eine weltumspannende Gemeinschaft meinen.

Wir verkennen nicht, dass es manche Dienststellenleitungen gibt, die sich bemühen, ihr Handeln gestützt auf ihre christliche Überzeugung ethisch zu begründen und abzuleiten. Viele bezeichnen das als ›gelebte Dienstgemeinschaft‹. Doch in der gelebten Wirklichkeit schlägt das real existierende Verständnis der ›Dienstgemeinschaft‹ sich regelmäßig nieder in der

<sup>1</sup> Lührs: Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs. In: Kirche und Recht, Ausgabe 2/2007, S. 220–246.

<sup>2</sup> Siehe z. B. Stempin, in: Anselm/Hermelink: Der Dritte Weg auf dem Prüfstand (2006); Neuhoff, Die Dienstgemeinschaft als Grund und Grenze des kirchlichen Arbeitsrechts (2013); Dürr, Dienstgemeinschaft sagt mir nichts (2016); Ehrlich: Dienstgemeinschaft und Arbeitnehmerüberlassung (2012); Hirschfeld: Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der evangelischen Kirchen (1998); Vennekate, Dienstgemeinschaft und kirchliche Arbeitsrecht in der evangelischen Kirche in Deutschland – 1945 – 1980 (2015); vgl. auch die Beiträge zu Tagung am 10.4.2019 ›Identität und Profil kirchlicher Einrichtungen im Licht europäischer Rechtsprechung‹ – Hg. Jousen (2019).

<sup>3</sup> Lührs a.a.O.

<sup>4</sup> BVerfGE 70, 138 (zuvor: BVerfGE 53, 366 (403), darauf Bezug nehmend: BAG, Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 179/11.

## ›Weder die Präambel noch die dort normierte Dienstgemeinschaft dienen dem Schutz der ArbeitnehmerInnen.



Argumentation vieler ArbeitgeberInnen, wenn sie von Mitarbeitervertretungen mehr Zustimmung und Unterstützung einfordern bei der Umsetzung von Nachteilen und Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen oder wenn sie von ArbeitnehmerInnen mehr Loyalität bei Einschnitten in deren persönliche Lebensführung verlangen.

Das real existierende Verständnis von Dienstgemeinschaft schlägt sich andererseits nieder in den Präambeln zu den Arbeitsverträgen, den Arbeitsvertragsrichtlinien und auch dem Mitarbeitervertretungsgesetz. Die Präambel zum Mitarbeitervertretungsgesetz lautet:

›Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.‹

Danach umfasst die Dienstgemeinschaft alle, die beruflich – also gegen Lohn – den kirchlichen Auftrag einer Einrichtung erfüllen. Ausgeschlossen sind mithin diejenigen, die den kirchlichen Auftrag einer Einrichtung ehrenamtlich mit erfüllen, zum Beispiel die ›Grünen Damen‹ in vielen Krankenhäusern, die ehrenamtlichen RetterInnen und SanitäterInnen der Johanniter und der Malteser, aber auch diejenigen, die in Altenheimen Lese- und Bastelstunden anbieten. Als der Kirchengerichtshof aus der Präambel zum Mitarbeitervertretungsgesetz das Verbot der ersetzenden Leiharbeit abgeleitet hat, wurde ihm aus der rheinischen Landeskirche vorgeworfen, er verwechsle die Dienstgemeinschaft mit der Dienststellengemeinschaft. Die Feststellung ist richtig: Nach der Präambel zum MVG endet die Dienstgemeinschaft an den Grenzen der Einrichtung. Das aber kann man dem KGH.EKD nicht vorwerfen, denn der hat sich (nur) an den Wortlaut der Präambel, also an das Gesetz gehalten. Und gerade diese doppelte Beschränkung, nämlich auf die beruflich Tätigen und diejenigen, die den Auftrag der einen Einrichtung erfüllen, macht den Begriff der Dienstgemeinschaft zu einer ausschließlich arbeitsrechtlichen Kategorie.

Diese Kategorie setzt der Kirchengerichtshof der EKD um, wenn er aus dem Dienstgemeinschaftsbegriff, wie er in der Präambel zum MVG seinen Niederschlag gefunden hat, neben dem Verbot der (ersetzenden) Leiharbeit<sup>5</sup>, der Verpflichtung zur kirchengemäßen Beschäftigung<sup>6</sup>, dem Verbot, Arbeitsrechtliche Kommissionen nur aus einem Konzern zu besetzen<sup>7</sup>, und auch die Beschränkung der Anwendung des MVG auf die Einrichtungen, die sich kirchengemäß verhalten<sup>8</sup>, herleitet. Diese Entscheidungen mögen im Einzelfall dienlich sein. Sie vermögen aber nicht, weiteres Outsourcing und Lohn-Dumping zu verhindern. Denn das Gebot zur kirchengemäßen Beschäftigung gilt auch dann nicht für Reinigungskräfte, wenn sie ständig Kontakt mit (dementen) BewohnerInnen haben<sup>9</sup>, oder für Service-Kräfte<sup>10</sup>, die in einem Seniorenstift abends das vorbereitete Essen in die Wohnungen bringen.

Das darf man auch nicht erwarten. Denn weder die Präambel noch die dort normierte Dienstgemeinschaft dienen dem Schutz der ArbeitnehmerInnen.

### Zweck der ›Dienstgemeinschaft‹

Die ›Dienstgemeinschaft‹ ist ein innerkirchliches Ordnungsinstrument. Die Kirche behauptet, damit von ihrem Recht Gebrauch zu machen, nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV ihre inneren Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten. Bei der Verwendung dieses Ordnungsbegriffs beschränkt sie sich allerdings nicht auf ihre inneren Angelegenheiten. Vielmehr stülpt sie dieses Instrument den bei ihnen beschäftigten ArbeitnehmerInnen über, indem sie es auf die nach weltlichem Recht begründeten Arbeitsverhältnisse anwendet.

Sie stützt darauf ihre besonderen Loyalitätsanforderungen (Kirchengzugehörigkeit und kirchenfreundliches Verhalten). Hier hat die jüngere Rechtsprechung des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts<sup>11</sup> den Kirchen deutliche Grenzen gesetzt.

Und die Kirchen stützen hierauf ihren Anspruch, die Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen nach einem von ihnen selbst bestimmten Verfahren, dem sogenannten Dritten Weg, festzulegen. Dies hat die Rechtsprechung<sup>12</sup> anerkannt und die Außenbeziehung von kirchlichem Arbeitgeber zu ArbeitnehmerInnen in eine innerkirchliche Angelegenheit verwandelt. Dabei

<sup>5</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 9.10.2006, II-0124/M35-06; Beschluss vom 30.05.2016, II-0214/6-2016.

<sup>6</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 24.9.2018, II-0124/34-2018.

<sup>7</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 8.9.2011, I-0124/T22-2011.

<sup>8</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 24.09.2018, II-0124/34-2018.

<sup>9</sup> KGH.EKD, Beschlüsse vom 09.09.2016, I-0124/13-2016, I-0124/14-2016 und I-0124/14-2016.

<sup>10</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 27.11.2019, I-2708/11-2019.

<sup>11</sup> EuGH, Urteil vom 09.11.2018, C-68/17, BAG, Urteil vom 20.02.2019, 2 AZR 746/14 (›Chefarzt-Fall‹); EuGH, Urteil vom 17.04.2018, C-414/16, BAG, Urteil vom 25.10.2018, 8 AZR 501/14 (›Egenberger‹).

<sup>12</sup> BAG, 20.11.2012, 1 AZR 179/11 (Streikurteil).

ist das BAG allerdings den Kirchen nur ein Stück entgegengekommen. Das eigentliche Ziel, den Gewerkschaften Streikaufrufe gegenüber kirchlichen Arbeitgebern zu untersagen, haben die Kirchen verfehlt. Streikfreiheit – so das BAG – könnten die Kirchen nur verlangen, wenn sie den Gewerkschaften eine angemessene Beteiligung im Dritten Weg einräumen würden, so dass diese maßgeblich an der Festlegung von für ihre Mitglieder verbindlichen Mindestarbeitsbedingungen beteiligt sind. Weder räumen die Kirchen den Gewerkschaften in der Arbeitsrechtlichen Kommission einen Einfluss ein, so dass diese nicht im Zusammenwirken von Arbeitgebern und anderen ›Mitarbeitervereinigungen‹ überstimmt werden können, noch können sie (kirchliche) Arbeitsrechtsregelungen so verbindlich anordnen, wie dies der Gesetzgeber für Tarifverträge gemacht hat, § 4 TVG. Das aber wird unmöglich bleiben, weil die kirchliche Arbeitsrechtsregelung allein durch die arbeitsvertragliche Bezugnahme in weltliches Arbeitsrecht transformiert werden kann. Damit bleibt die Geltung kirchlicher Arbeitsrechtsregelung Gegenstand freier Vereinbarung. Sie ist damit nicht zwingend. Und in der Praxis kommt es immer wieder vor, dass mit kirchlichen ArbeitnehmerInnen Vereinbarungen getroffen werden, durch die kirchliche Arbeitsbedingungen deutlich unterschritten werden.<sup>13</sup> Die in den Arbeitsrechtsregelungsgesetzen angeordnete unmittelbare und nicht abdingbare Geltung<sup>14</sup> hat nur appellatorische Bedeutung.

Die mangelnde Verbindlichkeit der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen schwächt die Verhandlungsmacht der ArbeitnehmervertreterInnen weiter. Das ist umso gravierender, als die Funktion der Arbeitsrechtlichen Kommission darin liegen sollte, die Verhandlungsschwäche der einzelnen ArbeitnehmerInnen auszugleichen.

Wir erinnern uns: Gewerkschaften sind aus der Not und der Einsicht entstanden, dass einzelne ArbeitnehmerInnen in einer zum Arbeitgeber deutlich schwächeren Verhandlungsposition sind. Ohne Arbeit gegen Entgelt fehlt den ArbeitnehmerInnen jegliche Möglichkeit, ihre wirtschaftliche Existenz abzusichern. Sie haben nichts anderes als ihre Arbeitskraft. Sie haben keine Fabriken, keine Grundstücke, keine Patente, die sie so zu Geld machen könnten, dass sie davon dauerhaft leben können. Das führt dazu, dass sich ArbeitnehmerInnen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz als Konkurrenten

gegenüberstehen. Bleiben sie vereinzelt, so müssen sie sich letztlich immer weiter unterbieten, um überhaupt die Möglichkeit zu bekommen, Arbeitsleistung gegen Geld zu tauschen. An dieser Grundstruktur ändert auch der Umstand nichts, dass wir derzeit eine – teilweise und vorübergehende – inverse Arbeitsmarktlage haben. Soweit es zu wenig Fachkräfte gibt, können diese den Preis zu ihren Gunsten beeinflussen. Das gilt aber auch nur für die, die aufgrund ihrer familiären und sonstigen Situation in der Lage wären, sich einen anderen Job zu suchen.

### Abkehr vom ›kollektiven Betteln‹

Aus dieser Konkurrenz der ArbeitnehmerInnen untereinander können sich Beschäftigte nur durch einen kollektiven Zusammenschluss befreien, nämlich durch gewerkschaftliche Organisation. Und nur einer Gewerkschaft ist es möglich, durch Tarifverträge verbindliche Mindestarbeitsbedingungen durchzusetzen. Und das können die Gewerkschaften nur, weil sie die Möglichkeit haben, Forderungen nachhaltig zu vertreten und zwar in letzter Konsequenz auch durch Arbeitskampf bis hin zum Streik. Zu Recht weist das Bundesarbeitsgericht darauf hin, dass Tarifverhandlungen ohne Streikrecht wie ›kollektives Betteln‹ wären.<sup>15</sup>

Vergleichbare Druckmittel fehlen im sogenannten Dritten Weg. Hier stimmt das Bild vom ›kollektiven Betteln‹. Nun mag man einwenden, dass die Arbeitsbedingungen in Kirche, Diakonie und Caritas so schlecht ja gar nicht seien. Mag sein. Aber das ist nicht Ergebnis der Verhandlungsmacht der ArbeitnehmervertreterInnen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Dies ist Folge der Konkurrenz der Einrichtungen mit privaten und freigemeinnützigen Anbietern. Der Arbeitsmarkt verlangt solche Bedingungen – vor allem deshalb, weil zum Beispiel für die kommunalen Krankenhäuser und die Unikliniken gute Tarifverträge gelten. Die kirchlichen ArbeitnehmerInnen profitieren von den Arbeitskämpfen in den nichtkirchlichen Betrieben. Wie – wenig – der sogenannte Dritte Weg geeignet ist, ArbeitnehmerInneninteressen angemessen durchzusetzen, wird sich zeigen, sobald sich die ökonomischen Rahmenbedingungen verschlechtern. Und die Entwicklung der letzten Monate lässt befürchten, dass dies sehr bald geschehen kann. Dann werden wir überdeutlich

<sup>13</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 24.09.2018, II-0124/34-2018; BAG, Urteil vom 24. Mai 2018, 6 AZR 308/17.

<sup>14</sup> Z. B. § 4 ARR-G-Württemberg, § 3 ARR-G-Bayern, § 4 ARR-G-Bremen, § 3 ARR-G-BBO.

<sup>15</sup> BAG, Urteil vom 10.6.1980, 1 AZR 168/79.

sehen, dass das Leitbild der Dienstgemeinschaft nicht nur das Wesen des Arbeitsverhältnisses verschleiert, sondern dazu führt, den kirchlichen Beschäftigten ein grundgesetzlich verbrieftes Recht, nämlich das Recht zur gewerkschaftlichen Betätigung bis hin zum Streikrecht, vorzuenthalten. Und damit rückt der Begriff der Dienstgemeinschaft dann doch wieder ein bisschen in die Nähe der Volks- und Betriebsgemeinschaft, denn deren zentrale Funktion war das Brechen von Interessen, vor allem das Verbot von Arbeitskämpfen.



BERNHARD  
BAUMANN - CZICHON  
Der Autor ist Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bremen.

## Was macht die ARK-DD in Zeiten der Corona-Krise – nichts?

*Die Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen hat die Dienstnehmervertretung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland um eine Stellungnahme zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes und zu Prämien außerhalb der Pflege gebeten. Die Antwort: Keine.*

In Zeiten der Pandemie sind gerade die KollegInnen in der sozialen Arbeit besonders belastet, und die Gesellschaft erkennt den enormen Wert dieser Arbeit. So hat zum Beispiel die Bundesregierung per Gesetz eine Bonuszahlung beschlossen, die von den jeweiligen Trägern noch aufgestockt werden kann. Verschiedene Interessensverbände von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen haben Forderungen formuliert.

Aus diesem Grund hat sich die Bundeskonferenz Anfang Mai mit einem Brief an die Dienstnehmerseite der ARK-DD gewandt, um zu erfahren, was deren Forderungen sind und ob in der Kommission über die Themen ›Regelung zur Kurzarbeit‹ und ›Prämienzahlung für Mitarbeitende‹ verhandelt wird. Bis heute gab es auf unser Schreiben weder eine Antwort noch irgendeine andere Reaktion. Auch auf der Internetseite der Dienstnehmerseite der ARK-DD sind keinerlei Informationen zu diesen Themen zu finden.

## Stellungnahme



Viele unserer KollegInnen sind von Kurzarbeit betroffen, und gerade in den unteren Entgeltgruppen reicht das Kurzarbeitergeld allein nicht aus. In anderen Bereichen gibt es daher in Tarifverträgen eine verbindliche Regelung zur Aufstockung. Eine solche Regelung gibt es in den AVR-DD bisher nicht.

Die Bundeskonferenz fordert daher die Dienstnehmerseite auf, sich zu positionieren und entsprechende Forderungen im Interesse der Mitarbeitenden, die sie vertreten sollen, aufzustellen.

Die MitarbeiterInnen in den diakonischen Einrichtungen benötigen verbindliche Regelungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Diese müssen mindestens das Niveau des ›Covid19-Tarifvertrages‹ für den öffentlichen Dienstes erreichen.

Auch außerhalb der Pflege leisten, zum Teil unter extremen Belastungen, die KollegInnen gute und ›systemrelevante‹ Arbeit. Diese Arbeit sollte ebenfalls mit einer Prämie honoriert werden. Dafür muss sich die Dienstnehmerseite der ARK DD einsetzen! Und darüber hinaus auch alle KollegInnen, für die sie vorgibt, dort in der Kommission zu verhandeln, entsprechend informieren!

# Corona und die Folgen für den hiesigen Arbeitsmarkt in der Sozialwirtschaft

JÜRGEN BORN

Millionen Menschen in Kurzarbeit, ganze Gruppen von Freiberuflern vorübergehend ohne Einkommen und einzelne Wirtschaftsbranchen vor dem Aus – Covid19 ist dabei, die Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt völlig auf den Kopf zu stellen. Der Autor beschreibt die Folgen der Pandemie für die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Sozialwirtschaft.

Vor gerade einmal zehn Jahren fühlte es sich ganz ähnlich wie jetzt an: Die globale Wirtschafts- und Finanzkrise nahm ihren Lauf und stellte die Funktionsfähigkeit unseres Wirtschaftssystems grundlegend in Frage. Die Politik musste drastische Rettungsmaßnahmen beschließen, um einen Kollaps zu verhindern. Daraufhin erholten sich Deutschland und Nordeuropa überraschend schnell von der Krise, während andere Teile Europas weiter zurückfielen.

Ob es – wie vor zehn Jahren – auch diesmal zu einer zügigen Erholung auf dem hiesigen Arbeitsmarkt kommen wird, ist derzeit noch völlig offen. Die Unsicherheit ist nahezu vollständig. Klar scheint allerdings bereits jetzt, dass die Sozialwirtschaft gestärkt aus der Corona-Krise hervorgehen wird. Die offenkundig gewordene Systemrelevanz sozialer Dienstleistungen hat das gesellschaftliche Prestige der gesamten Branche, nicht nur der Gesundheitsdienste, innerhalb kürzester Zeit in die Höhe schnellen lassen. Sozialpolitik wird endgültig zur Standortpolitik und rückt damit ins Zentrum politischer Entscheidungen. Konkret dürfte sich dies etwa in einer strukturellen Aufstockung des Sozialbudgets und einer vereinfachten Refinanzierung sozialer Investitionen und Dienstleistungen niederschlagen.

Was aber bedeutet dies für die künftige Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Sozialwirtschaft? Die Antwort fällt nicht leicht, da kurzfristige Prognosen nur unter großem Vorbehalt gemacht werden können. Es ist daher lohnenswert, sich auf die langfristigen Trends zu besinnen, die den Arbeitsmarkt bereits in den Jahren vor der aktuellen Krise entscheidend geprägt haben. Dazu gehören – unter anderem – der Fachkräftemangel, der gesellschaftliche Wertewandel, die Digitalisierung und die Europäisierung. Aller Voraussicht nach werden diese Trends die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in der Sozialwirtschaft auch in der Zeit nach oder mit Corona nachhaltig prägen.

**1** **Trend 1: Aufgrund der demografischen Entwicklung verfestigt sich der strukturelle Personal- und Fachkräftemangel. Die Furcht vor Arbeitslosigkeit verliert an Bedeutung. Beschäftigte können Ihre persönlichen Anliegen gegenüber dem Arbeitgeber zunehmend bilateral durchsetzen.**

Seit Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2008 hat Deutschland eine – vor allem im europäischen Vergleich – beispiellose Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gemacht. Mehr als zehn Jahre steigende Löhne bei gleichzeitig sinkender Arbeitslosigkeit sind eine gänzlich neue gesellschaftliche Erfahrung, die erst langsam ins kollektive Gedächtnis eindringt. Auch wenn den allgemein guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt oft noch instinktiv misstraut wird, sinkt allmählich die zuvor über Generationen verfestigte Furcht vor Arbeitslosigkeit, selbst in der durch unattraktive Arbeitsbedingungen gebeutelten Sozialwirtschaft.

Ganz anders sieht es für die Arbeitgeber aus. Für sie wird der zunehmende Personal- und Fachkräftemangel zur größten Gefahr für den Fortbestand ihre Einrichtungen, selbst wenn sich diese Erkenntnis noch nicht überall in einer veränderten Personalpolitik niederschlägt. Da der Personalmangel nahezu alle Wirtschaftsbranchen zum gleichen Zeitpunkt erfasst, stehen gerade die Arbeitgeber der Sozialwirtschaft vor großen Herausforderungen. Im branchenübergreifenden Wettbewerb um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sie bei Löhnen und Arbeitsbedingungen bisher kaum etwas zu bieten, sie müssen daher meist ganz auf intrinsische Motivation setzen. Aufgrund des generellen Umdenkens in Gesellschaft und Politik dürfte sich dieser strukturelle Nachteil allerdings verringern. Vieles spricht dafür, dass dauerhaft zusätzliche Mittel für die Sozialwirtschaft bereitgestellt werden. Die Corona-Pandemie wird diese Entwicklung weiter beschleunigen.

Corona hat die positive Entwicklung am deutschen Arbeitsmarkt zwar jäh unterbrochen. Langfristig aber wird der stabile demografische Wandel (immer mehr Ältere, immer weniger Jüngere) das Kräfteverhältnis auf dem Arbeitsmarkt weiter zugunsten der Beschäftigten verschieben. Im Bestfall könnte es gar zu skandinavischen Verhältnissen kommen. Dann werden die Arbeitgeber künftig zu enormen Zugeständnissen bereit sein, um überhaupt qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen oder zu halten. Die starke Verhandlungsposition der einzelnen Beschäftigten könnte zu einer zunehmend bilateralen Aushandlung von Interessen und Konflikten mit dem Arbeitgeber führen.

## **2** Trend 2: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten die Wahl ihres Arbeitsplatzes flexibel an den Präferenzen und Bedürfnissen des jeweiligen Lebensabschnitts aus. Die Absicherung über Entfristung oder Kündigungsschutz verliert an Dringlichkeit.

Das Idealbild des lebenslangen Arbeitsplatzes bei ein und demselben Arbeitgeber hat in den letzten Jahren an Strahlkraft verloren – der allgemeine Wertewandel ist im Arbeitsleben angekommen. Gestärkt durch ihre gute Position auf dem Arbeitsmarkt suchen qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend Jobs, die ihrer jeweils aktuellen Lebenssituation am besten entsprechen. Verstärkt treibt sie der Wunsch nach einer abwechslungsreichen und sinnstiftenden Tätigkeit. Schlagwörter wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Achtsamkeit, Life-Work-Balance oder Sabbatjahr machen deutlich, dass die Arbeit zwar weiterhin wichtig ist, aber nicht mehr allen anderen Dingen im Leben untergeordnet wird.

Je nach persönlicher Situation werden Arbeit und Arbeitgeber mitunter mehrfach gewechselt, auch über Branchen hinweg. Das Bedürfnis nach Planbarkeit und finanzieller Stabilität ist zwar ungebrochen, muss aber nicht mehr unbedingt durch Entfristung oder hohen Kündigungsschutz abgesichert werden. Zunehmend werden Arbeitsformen attraktiv, die neben der eigenen Tätigkeit eine aktive Teilhabe an der Entwicklung neuer Arbeitsprozesse oder Dienstleistungen innerhalb und außerhalb der Einrichtung ermöglichen. Die Perspektive, in agilen Teams und kollaborativen Netzwerken an Innovationen im kleinen Rahmen mitwirken zu können, wird als willkommene, zusätzliche Option begrüßt.

Das neu gewonnen Prestige der Sozialwirtschaft kann zur Erschließung gänzlich neuer Zielgruppen bei der Personalgewinnung führen. Sobald sozialen Einrichtungen die Kombination von sinnstiftender Tätigkeit und innovativen Mitwirkungsmöglichkeiten gelingt, werden sie zum attraktiven Arbeitgeber.

### **3** Trend 3: Qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwarten ein dynamisches Arbeitsumfeld, das die Chancen der Digitalisierung voll ausschöpft. Einrichtungen mit behäbigen Entscheidungsstrukturen und mangelnder technologischer Durchdringung verlieren an Anziehungskraft.

Während die Sozialwirtschaft lange Zeit vom Thema Digitalisierung nur wenig berührt zu werden schien, zeichnen sich nun einschneidende Veränderungen ab. Auch die Arbeitsprozesse in der Sozialwirtschaft werden sich zunehmend den neuen, digitalen Wertschöpfungsketten anpassen. Unter Digitalisierung wird dabei die grundlegende Unterstützung oder Übernahme von Arbeitsprozessen und Entscheidungen durch vernetzte Maschinen verstanden. Inzwischen sind es nicht mehr nur die großen Kliniken, die ihr Leistungsspektrum und ihre Ablaufprozesse digitalisieren müssen, um langfristig auf dem Gesundheitsmarkt zu bestehen. Je stärker die Digitalisierung die Breite der Gesellschaft erfasst, desto weniger werden sich auch kleine Einrichtungen diesem Trend entziehen können.

Allerdings sind die oftmals sehr kleinteiligen Strukturen in der Sozialwirtschaft kaum in der Lage, den anstehenden Wandel technologisch, organisatorisch und finanziell zu gestalten. Während die finanzielle Ausstattung durch eine spürbare Aufstockung des Sozialbudgets langfristig verbessert werden dürfte, werden die technologischen und organisatorischen Herausforderungen der Digitalisierung zu einer massiven Marktberreinigung führen. Externe Dienstleister und Investoren drängen verstärkt auf den Markt, bestehende Einrichtungen scheiden in großer Zahl aus dem Markt aus. Dabei werden die heute noch relevanten Grenzen zwischen allgemeinnützigen und kommerziellen Einrichtungen zunehmend aufgehoben.

Künftige Beschäftigte werden die angemessene Digitalisierung ihres Arbeitsplatzes als selbstverständlich voraussetzen. Sie möchten ihre digitalen Kompetenzen nicht nur privat nutzen, sondern auch effizient und gewinnbringend im Berufsleben einsetzen. Die informationelle Selbstbestimmung wird zwar weiter an Bedeutung gewinnen, führt aber nicht zu einer grundlegend digitalisierungskritischen Haltung. Im Gegenteil – Einrichtungen, die ein für die eigene Leis-

tungserstellung angemessenes Digitalisierungsniveau versäumen, werden qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kaum erreichen.

### **4** Trend 4: Die deutsche Sozialwirtschaft wird zum Magnet für qualifizierte Beschäftigte aus beinahe der gesamten EU. Das zunehmende wirtschaftliche und soziale Gefälle zwischen den EU-Staaten zieht insbesondere junge Menschen aus Südeuropa an.

Seit Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2008 spaltet sich die EU zunehmend in einen wettbewerbsfähigen Norden und einen strukturschwachen Süden. Und trotz aller geplanten europäischen Rettungsmaßnahmen wird Corona diese Entwicklung weiter verstärken. In Ländern wie Italien dürfte die Situation spätestens am Ende dieses Jahrzehnts eskalieren. Dann drohen Staatshaushalt und Sozialsystem durch die Kombination von wirtschaftlicher Stagnation, hoher Verschuldung und schnell alternder Bevölkerung endgültig zu implodieren. Verhindert werden kann dies nur noch durch tiefgreifende, politisch aber kaum zu realisierende Reformen sowie umfassende Transfers aus dem EU-Haushalt.

Aufgrund der ungleichen Lebensverhältnisse in der EU werden qualifizierte Menschen aus den abgehängten, südlichen EU-Staaten verstärkt in den prosperierenden Norden abwandern, vor allem nach Deutschland. Der EU-Binnenmarkt macht es möglich. Eine ähnliche Entwicklung gab es bereits nach der EU-Osterweiterung, obwohl die befürchtete innereuropäische Migrationswelle zunächst ausblieb. Über einen längeren Beobachtungszeitraum mussten viele osteuropäische Staaten jedoch eine starke Abwanderung gen Westen verkraften, oft mit fatalen Konsequenzen für die heimische Gesellschaft und Wirtschaft. Nun droht dem Süden Europas ein ähnliches Schicksal. In den aufnehmenden Ländern haben die zusätzlichen Arbeitskräfte hingegen den Wohlstand vermehrt und werden es auch diesmal wieder tun.

Wie für alle anderen Branchen ist die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit auch für die deutsche Sozialwirtschaft eine echte Chance, dem zunehmenden Personalmangel zumindest teilweise begegnen zu können. Jede Anhebung des Lohns, jede Verbesserung der Arbeitsbedin-

gungen hierzulande dürfte den Anreiz zur Einwanderung weiter erhöhen. Allerdings geschieht dies stets auf Kosten der entsendenden Länder, die Spaltung Europas würde weiter vorangetrieben.

## Fazit

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Sozialwirtschaft bleiben die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt gut. Sie profitieren sowohl vom allgemeinen Personal- und Fachkräftemangel als auch von der speziellen gesellschaftlichen Aufwertung, die die sozialen Dienstleistungen im Zuge von Wertewandel und Corona-Krise erfahren. Ihre Verhandlungsmacht gegenüber den Arbeitgebern wird weiter steigen. Dadurch können sie ihre individuellen Bedürfnisse und Interessen künftig verstärkt bilateral durchsetzen.

Für die Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft wird sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt weiter zuspitzen. Sie müssen die aktuellen Arbeitsbedingungen dem fortschreitenden Wertewandel anpassen und gleichzeitig den Prozess einer zielgerichteten Digitalisierung angehen. Andernfalls werden sie im Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte untergehen. Eine gewisse Entlastung durch die zu erwartende innereuropäische Zuwanderung von Fachkräften ist zwar möglich, dürfte aber mit politischen Risiken verbunden sein. Die gesellschaftliche Aufwertung der Sozialwirtschaft in Folge von Corona wird die Arbeitgeber zwar einerseits stärken, andererseits aber auch gänzlich neue Akteure auf den Markt locken.



DR. JÜRGEN BORN  
Referent für Wirtschaftspolitik und  
Projektentwicklung im Institut für  
Kirche und Gesellschaft der Ev. Kirche  
von Westfalen

# ver.di b+b

Bildung + Beratung  
LQW-zertifizierte Qualität

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

**Schichtplan-Fibel extra Übergriffe auf die Freizeit**  
07.09.–11.09.2020 in Mosbach

**Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)**  
Organisation und Verfahren der Dienstplanprüfung im Sozial- und Gesundheitswesen 14.09.–16.09.2020 in Mosbach

**Arbeit in der Behindertenhilfe gesund gestalten**  
Betriebliche Gestaltung veränderter Arbeitsbedingungen in der Behindertenhilfe 16.09.–18.09.2020 in Gladenbach

**Gefährdungsanzeigen im Sozial- und Gesundheitswesen**  
Warum es so wichtig ist, Gefährdungs- und Überlastungssituationen zu melden und zu dokumentieren  
21.09.–23.09.2020 in Bad Neuenahr-Ahrweiler

**Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen im Rettungsdienst**  
28.09.–30.09.2020 in Saalfeld

**JAV-Praxis 2**  
Pflegeausbildung checken und verbessern (KrPflG) – Qualitätssicherung in der beruflichen Ausbildung (JAV 2)  
28.09.–02.10.2020 in Mosbach

**Entlastung durch Mitbestimmung! (Teil 2)**  
Was kann die betriebliche Interessenvertretung in Krankenhäusern tun, um eine Entlastung der Beschäftigten durchzusetzen? 30.09.–02.10.2020 in Bielefeld-Sennestadt

**Jahresarbeitszeit- und Arbeitszeitkonten**  
Vor- und Nachteile für die Beschäftigten  
05.10.–06.10.2020 in Mosbach

**Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 3)**  
Rechtliche und betriebliche Durchsetzung der Mitbestimmung 28.10.–30.10.2020 in Mosbach

**Aktuelle Entwicklungen im Sozial- und Erziehungsdienst**  
02.11.–04.11.2020 in Berlin-Wannsee

**Schichtplan-Fibel extra – Pausen als Hebel zur Entlastung**  
09.11.–13.11.2020 in Walsrode

**Entlastung durch mehr Personal in der Altenpflege**  
25.11.–27.11.2020 in Saalfeld

**Arbeitnehmerdatenschutz 4.0 im Gesundheitswesen**  
Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung  
30.11.–02.12.2020 in Bielefeld-Sennestadt

**Frauen als Vorsitzende der gesetzlichen Interessenvertretung**  
01.12.–03.12.2020 in Wuppertal

**Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 4)**  
Workshop: Gute Arbeitszeit- und Dienstpläne unter Beteiligung der Belegschaft durchsetzen  
02.12.–04.12.2020 in Mosbach

**Schichtplan-Fibel extra**  
Konferenz zur Umsetzung der aktuellen Rechtsprechung in die betriebliche Schichtplanung  
16.12.–18.12.2020 in Berlin-Wannsee

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

[verdi-bub.de/geso](https://www.verdi-bub.de/geso)

# Masern-Impfpflicht – arbeitsrechtliche Folgen

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

Durch die Corona-Pandemie wird die öffentliche Diskussion um den Schutz vor ansteckenden Krankheiten durch entsprechende Impfungen neu justiert. Soweit ersichtlich gehen alle Wissenschaftler davon aus, dass die Pandemie erst dann beendet werden kann, wenn ausreichender Impfschutz zur Verfügung steht. Die Impfung gegen ansteckende Krankheiten hat dabei eine doppelte Funktion. Zum einen soll der jeweils geimpfte Mensch vor einer Erkrankung geschützt werden. Vor allem aber soll durch eine möglichst flächendeckende Impfung die für eine Pandemie-Bekämpfung erforderliche Herdenimmunität erreicht werden.

Eine solche Herdenimmunität soll dann erreicht sein, wenn etwa zwei Drittel der Bevölkerung geimpft oder durch eine eigene Erkrankung immunisiert ist. Mit einer ›Durchseuchungsquote‹ von etwa zwei Dritteln lässt sich eine epidemische Verbreitung beenden, nicht jedoch die Krankheit ausrotten. Will man eine solche infektiöse Krankheit ›besiegen‹, braucht man eine deutlich höhere Immunitätsquote. Bei Masern gehen die Wissenschaftler davon aus, dass eine Immunitätsquote von etwa 95 % erreicht werden muss.

Auch wenn nachgewiesenermaßen die gesundheitlichen Risiken durch eine Impfung extrem gering sind, während der Nutzen auf der Hand liegt, ist die Bereitschaft in der Bevölkerung nicht so ausgeprägt, dass die für eine wirksame Bekämpfung der Masern-Krankheit erforderliche Impfungsquote erreicht wird. Gerade weil durch die weitverbreitete Impfung in der Vergangenheit die Krankheit nur noch selten auftritt, macht sich zunehmend Sorglosigkeit breit.

Hierauf hat der Gesetzgeber reagiert und im Sinne des gesundheitlichen Bevölkerungsschutzes Regelungen geschaffen, die allgemein als ›Impfpflicht‹ bezeichnet werden. Im Sinne eines umfassenden Gesundheitsschutzes würde es in der Tat naheliegend sein, alle Bürgerinnen und Bürger zu einer Masernimpfung zu verpflichten. Aber so einfach geht das nicht.

Eine Impfung ist ein Eingriff in die körperliche Integrität. Die körperliche Integrität ist eines der höchsten Rechtsgüter, die durch unsere Verfassung geschützt sind. Die körperliche Integrität kann deshalb nur unter ganz engen Voraussetzungen und nur aus ganz besonders triftigen Gründen durch staatlichen Zwang eingeschränkt werden.

Bevor ein solch schwerwiegender Grundrechtseingriff vorgenommen wird, ist stets zu prüfen, ob nicht durch mildere Mittel das angestrebte Ziel in vergleichbarer Weise erreicht werden kann. Denn immer ist auch zu bedenken, dass eine Impfung grundsätzlich geeignet ist, das angestrebte Ziel zu erreichen. Im Einzelfall mag es aber gewichtige Gründe gegen eine solche Impfung geben.

Dies hat der Gesetzgeber bei der gesetzlichen Regelung der Masern-Schutzimpfung berücksichtigt. Die Regelung finden wir in § 20 Abs. 8 Infektionsschutzgesetz:

Folgende Personen, die nach dem 31. Dezember 1970 geboren sind, müssen entweder einen nach den Maßgaben von Satz 2 ausreichenden Impfschutz gegen Masern oder ab der Vollendung des ersten Lebensjahres eine Immunität gegen Masern aufweisen:

1. Personen, die in einer Gemeinschaftseinrichtung nach § 33 Nummer 1 bis 3 betreut werden,
2. Personen, die bereits vier Wochen
  - a) in einer Gemeinschaftseinrichtung nach § 33 Nummer 4 betreut werden oder
  - b) in einer Einrichtung nach § 36 Absatz 1 Nummer 4 untergebracht sind, und
3. Personen, die in Einrichtungen nach § 23 Absatz 3 Satz 1, § 33 Nummer 1 bis 4 oder § 36 Absatz 1 Nummer 4 tätig sind.

Statt eine Impfung gesetzlich vorzuschreiben, verbietet der Gesetzgeber Personen, die nicht geimpft sind, die Tätigkeit in den genannten Einrichtungen des Gesundheitswesens und sogenannten Gemeinschaftseinrichtungen (Kitas, Schulen usw.) sowie den Aufenthalt in solchen Gemeinschaftseinrichtungen. Auch wenn dies für die entsprechenden Berufsgruppen einen erheblichen wirtschaftlichen Zwang zur Impfung zur Folge hat, bleibt dem Einzelnen doch ein Wahlrecht.

## Arbeitsrechtliche Folgen: Ohne Impfung Kündigung?

Dieses Wahlrecht kann auch durch arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht eingeschränkt werden: Weder eine Krankenschwester noch eine Erzieherin ist verpflichtet, sich impfen zu lassen. Es liegt daher auch keine arbeitsrechtlich relevante Pflichtverletzung vor, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin sich nicht impfen lässt oder auch eine Impfbescheinigung nicht vorlegt.

Die gelegentlich vertretene Auffassung, dass darin die Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht liegt, die eine Abmahnung und im Wiederholungsfall eine (verhaltensbedingte) Kündigung rechtfertigt<sup>1</sup>, ist unzutreffend.

Allerdings wird die fehlende Impfung oder die fehlende Vorlage eines Nachweises nicht folgenlos bleiben. Denn wegen der Regelungen des Impfschutzgesetzes darf der Arbeitgeber ohne entsprechenden Nachweis der Impfung in den genannten Einrichtungen nieman-

den beschäftigen. Kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin eine Impfung nicht nachweisen, kann er beziehungsweise sie also nicht beschäftigt werden. Der Grund für die Nichtbeschäftigung liegt nicht in der Sphäre des Arbeitgebers, sondern in der Person des oder der Beschäftigten. Das bedeutet zunächst, dass der Arbeitgeber für die Zeit der Nichtbeschäftigung aufgrund des fehlenden Nachweises entsprechend dem Impfschutzgesetz nicht in Annahmeverzug gerät. Der oder die Beschäftigte erhält keinen Lohn. Und wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wegen des fehlenden Nachweises ausreichenden Impfschutzes dauerhaft nicht beschäftigt werden kann, dann liegt darin ein Kündigungsgrund, der in der Person des oder der Beschäftigten begründet ist.

In Betracht kommt deshalb eine personenbedingte Kündigung, nicht aber eine verhaltensbedingte. Der entscheidende Unterschied liegt darin, dass der Arbeitgeber bei einer personenbedingten Kündigung prüfen muss, ob der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin an anderer Stelle, gegebenenfalls auch nach Ausspruch einer Änderungskündigung, beschäftigt werden kann. Das wird in größeren Einrichtungen, vor allem in Komplexeinrichtungen, immer wieder mal der Fall sein.

## Arbeitsrechtliche Folgen: Kosten der Impfung

Die Kosten der Impfung trägt grundsätzlich die gesetzliche Krankenversicherung.

Sofern die Kosten im Einzelfall nicht von der gesetzlichen Krankenversicherung getragen werden, sind diese vom Arbeitgeber zu tragen. Das Erfordernis der Impfung hängt am Betriebszweck und nicht an der Person des zu ihm führenden Arbeitnehmers.

Arbeitsrechtliche Folgen: Datenverarbeitung

Der Arbeitgeber darf Personen, die nicht geimpft sind, in den im Gesetz genannten Einrichtungen nicht beschäftigen. Es ist daher erforderlich, dass der Gesetzgeber entsprechende Informationen über die in diesen Bereichen eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter speichert. Deshalb ist in § 23a Infektionsschutzgesetz ausdrücklich vorgesehen, dass der Arbeitgeber Daten über den Impf- und Serostatus speichern darf, soweit dies zur Begründung und Durchführung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.



H E N R I K E  
B U S S É  
Rechtsanwältin, Bremen,  
arbeitsrecht@bremen.de

<sup>1</sup> Z. B. Fey, ZMV 2/20, S. 93.

# + Wir beantworten Leserfragen

## Arbeitszeiterfassung

Bei uns in der Unternehmensgruppe wird gerade eine elektronische Zeiterfassung eingeführt, und in unserer Einrichtung wird mit der Einführung und Umsetzung begonnen. Uns ist unklar, wie bei der Arbeitszeiterfassung mit freigestellten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung verfahren werden muss. Welche Bestimmungen müssen die von uns freigestellten Mitglieder der Mitarbeitervertretung beachten? Wer darf/muss unsere Zeiterfassung einsehen, und wie verhält es sich, wenn wir gegebenenfalls Plus- oder Minusstunden haben?

Die Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung ist eine Tätigkeit, die aufgrund gesetzlicher Anordnung erfolgt. Der Arbeitgeber muss sie bezahlen. In der Ausübung dieser Tätigkeit ist jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung weisungsfrei. Das bedeutet aber nicht, dass das Mitglied der Mitarbeitervertretung darüber entscheiden kann, ob es MAV-Tätigkeiten macht oder Eis essen geht. Der Arbeitgeber hat einen Anspruch darauf, dass MitarbeitervertreterInnen dieses Amt auch ausüben. Denn für die Ausübung dieser Tätigkeit werden sie von der sonstigen Arbeit freigestellt. Entfällt die Tätigkeit

als Mitglied der Mitarbeitervertretung, so lebt die Arbeitspflicht wieder auf. Der Arbeitgeber hat auch gegenüber den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung einen Anspruch darauf, dass diese nachweisen, dass und wann sie ihre Arbeit (hier MAV-Arbeit) erbringen. Deshalb kann der Arbeitgeber ohne weiteres verlangen, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung Beginn und Ende ihrer MAV-Arbeit jeweils dokumentieren und zwar in der Weise, wie dies betriebsüblich ist. Denn die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen weder benachteiligt noch begünstigt werden.

## ›Kind krank‹

Ich habe eine Frage bezüglich der Bewertung der geplanten und genehmigten Stunden im Dienstplan, wenn nicht gearbeitet werden kann, da das Kind krank ist, die entsprechende Krankschreibung vorliegt und somit der Lohn für den betreffenden Zeitraum von der Krankenkasse gezahlt wird. Der betreffenden Kollegin wurden die geplanten Stunden an den Tagen mit ›Kind krank‹ gestrichen. Ist das so korrekt?

Wenn ein Arbeitnehmer im ›Kind krank‹ ist, dann ist er von der Arbeitsverpflichtung freigestellt und bekommt dafür auch keinen Lohn, auch nicht in Form der Lohnfortzahlung. Das ist zunächst kein Problem, weil die Krankenkasse den Lohn zahlt.

Richtig wäre es jetzt, wenn der Arbeitgeber für diese Zeit die monatliche Vergütung kürzt und gleichzeitig auf die monatlich geschuldete Arbeitszeit die entsprechenden Stunden gutschreibt, aber ›ohne Vergütung‹. Denn es kann natürlich nicht sein, dass die Kollegin sowohl ihr Monatsgehalt als auch die Leistung der

Krankenkasse bezieht. Der Arbeitgeber will einen anderen Weg gehen: Er will das volle Gehalt zahlen und dann die nicht erbrachte Arbeitsleistung von der Mitarbeiterin zu einem späteren Zeitpunkt nachfordern. Das würde auch dazu führen, dass das Verhältnis von geleisteter Arbeit und gezahlter Vergütung stimmt, würde aber zu einer zusätzlichen Belastung der Kollegin führen. Diese zweite Variante kann nur gemacht werden, wenn die Kollegin damit einverstanden ist. Sonst muss sich die Personalabteilung die Mühe machen und das Gehalt für die entsprechenden Tage kürzen.

## Reisen in Zeiten von Corona

In unserer Einrichtung der Behindertenhilfe hat die Einrichtungsleitung für die kommende Urlaubssaison ein Informationsschreiben herausgegeben. Hieraus ergibt sich, dass bei der Rückkehr aus einem EU- oder Schengen-assoziierten Staat Folgendes gelten soll:

›Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus einem Land mit hoher Neuinfektionsquote zurückkehren, werden unter Lohnfortzahlung für 14 Tage vom Dienst befreit bzw. sollen im Homeoffice arbeiten. Stellt sich die Situation aber so dar, dass das erhöhte Aufkommen von Neuinfektionen bereits bei Einreise in das Land vorgelegen hat und sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter somit wissentlich in das Risikoland begeben hat, soll die Lohnfortzahlung entfallen.‹ Ist es möglich, das so zu regeln?

Lohnfortzahlung gibt es bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit. Wenn jemand infiziert aus einem Risikogebiet zurückkehrt, dann kann man die Frage stellen, ob die Krankheit auf eigenem Verschulden beruht. Dazu wird man die Umstände des Einzelfalls sehr genau betrachten müssen.

In diesem Fall möchte der Arbeitgeber Rückkehrer aus einem Risikogebiet auch ohne (nachgewiesene) Infektion vor der Arbeitsaufnahme in Quarantäne schicken. Das kann er ja aus Gründen der Vorsicht tun. Allerdings wird der Arbeitgeber während dieser – nicht behördlich angeordneten – Quarantäne den

Lohn fortzahlen müssen. Der/die ArbeitnehmerIn verletzt keinerlei vertragliche Pflichten, wenn er/sie sich in ein Risikogebiet begibt, solange er/sie dabei keine behördlichen Auflagen verletzt. Eine solche Quarantäne – mag sie auch sinnvoll sein – ist nicht erforderlich, denn sonst wäre sie behördlich angeordnet. Der Arbeitgeber betreibt hier über das von den Behörden als erforderlich Angesehene hinaus Risikovorsorge. Das rechtfertigt bei allem Verständnis nicht, die Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen einzuschränken. Denn die vorgesehene Regelung führt faktisch zu einem begrenzten Reiseverbot und ist so nicht hinzunehmen.

# Geplante MVG-Änderung zur Einführung von MAV-Sitzungen per Video-Konferenz: AGAPLESION-Konzern-MAV widerspricht

## Offener Brief

Der Rat der EKD hat in seiner Sitzung am 19. Juni 2020 einen Gesetzesänderungsentwurf zur Ermöglichung der Beschlussfassung im Rahmen von Videokonferenzen im Rahmen des MVG-EKD erstellt. Durch die Änderungen und Ergänzungen an dieser Vorschrift werden ausdrücklich MAV-Sitzungen in digitaler Form, insbesondere als Videokonferenzen, zugelassen. Bislang regelt § 26 Absatz 2 Satz 3 MVG-EKD, dass die Mitarbeitervertretung in ihrer Geschäftsordnung bestimmen kann, ›dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können‹.

Nach Satz 4 sollen jetzt durch die gesetzvertretende Verordnung folgende Sätze 5 bis 10 angefügt werden:

›Die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an Sitzungen der Mitarbeitervertretung kann auch mittels Video- und Telefonkonferenzen erfolgen, wenn kein Mitglied der Mitarbeitervertretung unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesem Verfahren widerspricht. Es ist sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig. Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des Absatzes 1 Satz 1. Vor Beginn der Sitzung hat der oder die Vorsitzende die Identität der zugeschalteten Mitglieder festzustellen und in die Anwesenheitsliste einzutragen.‹

Hierzu hat die Konzern-MAV des AGAPLESION-Konzerns eine erste Stellungnahme in Form eines offenen Briefs an das Kirchenamt der EKD, den Rat der EKD und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung abgegeben.

In Anerkennung der besonderen, durch die Corona-Pandemie hervorgerufenen Lage ist die Konzern-MAV der Ansicht, dass die Mitarbeitervertretungen bereits aufgrund der geltenden Rechtslage dieser entsprechen konnten und können. Denn anders als das Betriebsverfassungsgesetz sehe das MVG-EKD in § 26 Abs. 2 die Möglichkeit vor, Beschlüsse im Umlaufverfahren oder im Wege telefonischer Beschlussfassung zu fassen, sofern die jeweilige Geschäftsordnung dies vorgesehen habe.

Eine weitere Abkehr von der Beratung und Beschlussfassung im Rahmen von Präsenzsitzungen sei nicht nur überflüssig, sondern auch aus folgenden Gründen abzulehnen:

- › Die Kommunikation im Rahmen von Telefon- oder Videokonferenzen sei gegenüber einer Präsenzsitzung erheblich eingeschränkt. Nonverbale Äußerungen würden nicht wahrgenommen. Der Diskussionsprozess werde bereits durch den technischen Rahmen eingeschränkt. Die technische Vermittlung führe zu einer Verengung der Wahrnehmung auf das Bild und den Ton. Zwischentöne und inhaltliche Nuancierungen würden untergehen und die Gefahr von Missverständnissen vergrößern.
- › Die nach § 22 MVG-EKD zu gewährleistende Geheimhaltung könne nicht sichergestellt werden. Es bestehe weder die Möglichkeit, die Geheimhaltung auf technischem Wege zu sichern, noch durch soziale Kontrolle.
- › Die Beratung und Beschlussfassung vor allem komplexer Angelegenheiten per Videokonferenz führe leicht zu einer Überforderung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die sich regelmäßig mit Angelegenheiten befassen müssten, die nicht zu ihrem beruflichen Erfahrungswissen gehören, so dass eine besondere Einarbeitung erforderlich sei.

Durch den Gesetzesentwurf komme zudem nicht der Ausnahmeharakter der Beschlussfassung per Videokonferenz zum Ausdruck, so dass die Möglichkeit voraussetzungslos geschaffen werde – unabhängig von den aktuellen Corona-bedingten Einschränkungen. Zudem sehe der Entwurf – im Gegensatz zu der Regelung in § 129 BetrVG, die bis zum 31. Dezember 2020 befristet sei – keine Befristung vor.

Es sei schließlich unerträglich, dass erneut eine normative Regelung, die rund 600.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffe, geschaffen werden solle, ohne dass die gesetzlichen Vertretungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt würden. Die Kirche werde ihrem Anspruch, Probleme konsensual zu lösen, nicht ansatzweise gerecht.

Der Rat der EKD werde daher aufgefordert, § 26 MVG-EKD unverändert zu lassen und die Bundeskonferenz der Gesamtschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen für die Seite der Arbeitnehmervertretungen der Diakonie gemäß § 55b MVG-EKD an etwaigen Kirchengesetzgebungs- oder -verordnungsverfahren zu beteiligen.

# Positionspapier



## Positionspapier der Ständigen Konferenz zur Mindestausstattung der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in den Gliedkirchen der EKD

Grundlage dieses Positionspapiers ist eine im Jahr 2019 durchgeführte Umfrage zur Ausstattung der Gesamtausschüsse. Es gibt derzeit 18 Gesamtausschüsse mit momentan 225 Mitgliedern (bei mehr als 1.300 Mitarbeitervertretungen). Die wenigsten haben ausreichende Freistellungen, personelle Ausstattung in der Verwaltung sowie eine unabhängige Rechtsberatung. Die Freistellungsregelungen sind in nahezu allen Gesamtausschüssen unzureichend.

Nur die Hälfte aller Gesamtausschüsse verfügt über ein eigenes Büro oder eine Geschäftsstelle. Nur die Hälfte aller Gesamtausschüsse verfügt über ein auskömmliches Budget.

Nur die Hälfte aller Gesamtausschüsse hat eine dienststellenübliche technische Ausstattung. Trotz weitgehend gleicher Aufgaben ist die Ausstattung der Gesamtausschüsse innerhalb der EKD weit entfernt von einheitlichen und vergleichbaren Standards.

**Unsere Forderungen an die EKD und die einzelnen Gliedkirchen: Die Gesamtausschüsse mit ihren Mitgliedern sind so auszustatten, dass sie ihre kirchengesetzlich zugewiesenen Aufgaben erfüllen können!**

### 1. Personelle Ausstattung

- > Für jedes GA-Mitglied muss eine Grundfreistellung vorhanden sein, damit dieses sich auf die Sitzungen vorbereiten und an den GA-Sitzungen teilnehmen kann. Dies beinhaltet auch die Reisezeiten und die Nachbereitung von Sitzungen und weiteren Aufgaben.
- > Die Freistellungen für die Vorsitzenden müssen darüber hinaus so bemessen sein, dass sie die Geschäftsführung des Gesamtausschusses wahrnehmen können.
- > Über die Verteilung der Freistellung muss der Gesamtausschuss selbstbestimmt entscheiden können.

Den entsendenden Dienststellen ist die Freistellung ihrer Mitarbeitenden von der Landeskirche zu ersetzen, damit vor Ort die erforderlichen Entlastungen geschaffen werden können und die Arbeitsstelle bzw. die Arbeit des gewählten Mitglieds des Gesamtausschusses erhalten bleibt.

- > Die personelle Ausstattung umfasst mindestens eine Verwaltungskraft. Der Stellenumfang bemisst sich an den Aufgaben und der Größe der Landeskirche, für die der Gesamtausschuss zuständig ist.

### 2. Sachliche Ausstattung

- > Der Gesamtausschuss erhält ein auskömmliches Budget. Er muss die ihm zugewiesenen Haushaltsmittel selbstständig nach Maßgabe der landeskirchlichen Vorschriften bewirtschaften können.
- > Jeder Gesamtausschuss benötigt eine Geschäftsstelle (Büroräume).
- > Die Büroausstattung muss dem in der jeweiligen Landeskirche üblichen Standard entsprechen.

### 3. Beratung und Bildung

- > Für die Rechtsberatung der Mitarbeitervertretungen und des Gesamtausschusses erhält der GA notwendiges juristisches Fachpersonal oder kann die juristische Rechtsberatung selbstständig beauftragen.
- Für die Wahrnehmung der Aufgaben des Gesamtausschusses müssen sich die Mitglieder die erforderlichen Kompetenzen erwerben oder diese vertiefen können. Entsprechend zu § 19 Abs. 3 MVG-EKD müssen die Mitglieder des GA einen eigenen Anspruch auf Fortbildung erhalten.

*Beschlossen von der Ständigen Konferenz der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen während ihrer Frühjahrstagung vom 11. bis 13. März 2020 in Hofgeismar.*

# + Stellungnahme

## Gewerkschaftliche Bewertung der Verordnung über die Entschädigung für die Mitglieder von Einigungsstellen nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD durch den ver.di-Kirchenfachrat

Der ver.di-Kirchenfachrat hat eine Stellungnahme zu der im Mai 2020 erlassenen Entschädigungsordnung für die Mitglieder von Einigungsstellenverfahren im Bereich des MVG-EKD abgegeben. Nach Meinung des Kirchenfachrats lasse die Gestaltung der Entschädigungsordnung befürchten, dass in der Praxis keine Einigungsstellenverfahren stattfinden werden. Dadurch werde auch wirksame MAV-Arbeit und somit eine wirksame Interessensvertretung der Beschäftigten behindert, wenn nicht sogar verhindert.

### *Die Kritikpunkte sind vor allem folgende:*

- > Die kirchliche Pauschalregelung, die eine Entschädigung in Höhe von 500 bis 2.000 Euro je Verfahren für den Vorsitz der Einigungsstelle vorsehe, lasse erheblich daran zweifeln, ob geeignete bzw. fachlich kompetente Vorsitzende gefunden werden könnten. Die Einigungsstellenpraxis in nichtkirchlichen Betrieben komme seit Jahrzehnten ohne Vergütungsordnung aus. Die Festlegung von Pauschalen für ganze Verfahren durch den kirchlichen Verordnungsgeber sei nicht sachgemäß.
  - > Besonders die Entschädigung für BeisitzerInnen in Höhe von 30 % des Vorsitzes sei geradezu absurd. Für anwaltliche BeisitzerInnen sei das zum Beispiel bei der am niedrigsten anzunehmenden Pauschalvergütung des Vorsitzenden objektiv wirtschaftlich nicht abzubilden. Wenn aber der Rechtsbeistand für die Arbeitnehmerseite fehle, bedeute das eine strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite.
  - > Die in § 1 Abs. 3 der Verordnung vorgesehene Reduzierung der Pauschalentschädigung bei vorzeitiger Einigung sei nicht sachgemäß, sofern die Einigungsstelle bereits ihre Arbeit aufgenommen habe. Eine Einigung zwischen den Betriebsparteien außerhalb der Einigungsstelle sei faktisch jederzeit zwischen verständigen Parteien möglich. Da die Pauschalsätze sich bereits in einem viel zu niedrigen Rahmen bewegten, sollte eine vorzeitige Einigung nicht zu Lasten der Mitglieder der Einigungsstelle gehen.
  - > Die Festlegung über die rechtliche und tatsächliche Schwierigkeit einer Regelungsstreitigkeit und somit der Wert der Pauschale für den Vorsitz werde ohne Beteiligung der MAV zwischen Vorsitz der Einigungsstelle und Arbeitgeber bestimmt. Die Regelung differenziere dabei nicht, welche der Betriebsparteien die Einigungsstelle angerufen habe. Plausibel wäre gewesen, wenn der potentielle Vorsitz die Bestimmung vornehmen und die Entschädigungshöhe festlegen würde. Denn den Vorsitz einer Einigungsstelle werden in der Regel ArbeitsrichterInnen übernehmen, die im Rahmen ihrer Richtertätigkeit regelmäßig Gegenstandswerte in Verfahren festlegen. Wenn der Arbeitgeber die rechtliche und tatsächliche Schwierigkeit allerdings mitbestimme, müsse das entsprechend für die MAV gelten.
  - > Regelung, dass der Vorsitz gemäß § 1 Abs. 5 der Verordnung auf seine Entschädigung verzichten könne, sei inkonsistent. In diesem Fall bliebe den BeisitzerInnen nach jetziger Verordnung keine Entschädigung für ihre Tätigkeit.
  - > Das MVG-EKD begrenze die Anzahl der BeisitzerInnen auf zwei je Seite. Das werde insbesondere komplexen Regelungsstreitigkeiten nicht gerecht. Während der kirchliche Gesetzgeber hier bewusst möglichst wenige Personen beteiligen wolle, wäre es insbesondere für die Arbeitnehmerseite strukturell wichtig, angemessene Fachkunde hinzuziehen zu können. In Kombination mit der pauschalen Entschädigung je Verfahren würden einerseits kompetente Vorsitzende und andererseits fachkundige BeisitzerInnen nicht zu gewinnen sein. Im Ergebnis werde die Einigungsstelle ihrer Funktion nicht gerecht, möglichst schnelle und nachhaltige Lösungen zu finden.
  - > Nicht verständlich sei, warum gliedkirchliche Abweichungen von den Regelungen zur Einigungsstelle möglich sein sollten. Sachliche Gründe seien hierfür nicht ersichtlich, und häufig gingen sollte Abweichungen zu Ungunsten der Beschäftigten.
- Am Ende der Stellungnahme steht die Forderung, dass die Entschädigungsordnung in Gänze vom kirchlichen Verordnungsgeber zurückzunehmen sei, weil sie eine wirksame Interessensvertretung letztendlich durch unnötige und ein noch größeres Ungleichgewicht schaffende Regelungen verhindere.
- Schließlich ergeht noch ein Aufruf an den staatlichen Gesetzgeber. Dieser sei gefordert, das BetrVG endlich auch wieder für konfessionelle Träger zur Anwendung zu bringen und den Ausnahmeparagraf 118 Abs.2 BetrVG abzuschaffen.

# + Rechtsprechung

## Einrichtung einer Einigungsstelle

### LEITSAZ

1. Sowohl für die Einleitung eines Verfahrens vor dem Kirchengericht als auch die Beauftragung eines Anwaltes ist jeweils ein ordnungsgemäßer Beschluss der Mitarbeitervertretung erforderlich. Fehlt es im Zeitpunkt der Einleitung bzw. der Beauftragung an einem solchen Beschluss, so kann dieser Mangel nachträglich geheilt werden.
2. Können sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nicht auf eine/n Vorsitzenden der Einigungsstelle einigen, richtet sich das Einigungsstellenbesetzungsverfahren nach § 100 ArbGG.
3. Gemäß § 100 Abs. 1 Satz ArbGG kann ein Antrag auf Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle nur dann zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist.
4. Die Einigungsstelle ist auch nicht deshalb offensichtlich unzuständig, weil für den Regelungsgegenstand eine Antragsbefugnis der Mitarbeitervertretung nicht angenommen werden könnte. Jedenfalls kann nicht angenommen werden, dass offensichtlich allein die Dienststelle für den hier vorliegenden Regelungskomplex – die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit – antragsbefugt wäre.
5. Ebenso wenig wie das BetrVG normiert auch das MVG keine besonderen Voraussetzungen für das Amt des Einigungsstellenvorsitzenden. Bei dem Einigungsstellenvorsitzenden muss es sich lediglich um eine Person handeln, die die Voraussetzungen des § 100 Abs. 1 Satz 4 ArbGG (Inkompatibilität) und des § 36 a Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD (Unparteilichkeit) erfüllt. Insofern wird die bloße Ablehnung eines vorgeschlagenen Einigungsstellenvorsitzenden durch eine der Beteiligten ohne Mitteilung nachvollziehbarer Gründe zu Recht für unzureichend gehalten.

Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, Beschluss vom 04.06.2020, 2 M 28/20

### Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten um die Einrichtung einer Einigungsstelle. Die Dienststelle betreibt eine stationäre Seniorenpflegeeinrichtung in L mit 60 Einzel- und 10 Doppelzimmern. In den Arbeitsverträgen der Mitarbeitenden sind die Geltung des BAT-KF oder aber die Geltung der AVR.DW-BO (Anlage Johanniter) einzelvertraglich in Bezug genommen. In der Dienststelle ist eine fünfköpfige Mitarbeitervertretung gewählt worden, die zuletzt jedoch nur noch auch drei Personen besteht.

Die Entwürfe für die monatlichen Dienstpläne werden unter Berücksichtigung eines sogenannten Wunschebuches, in das die Beschäftigten Arbeitszeitwünsche eintragen, erstellt. Die Dienstplänenentwürfe werden der Mitarbeitervertretung im Vormonat vor Beginn des geplanten Monats zur Mitbestimmung zugeleitet. Dabei steht der Mitarbeitervertretung ein dauerhaftes Einsichtsrecht in das Dienstplanungsprogramm PEP zu, sie kann so in die fortschreitende Dienstplanung Einsicht nehmen. Die Planung der Vollzeitkräfte führt die Dienststelle ausgehend von einer seit Jahren geltenden 5,5-Tage-Woche regelmäßig in der Weise durch, dass die Vollzeitkräfte auf diese Weise – unter Beachtung der vertraglichen durchschnittlichen Arbeitszeit – grundsätzlich in einem Rhythmus von 2 Wochen samstags arbeiten. Demgegenüber verfolgt die Mitarbeitervertretung seit Mitte des letzten Jahres das Ziel, dass eine Fünf-Tage-Woche gearbeitet wird. In einer Besprechung im August 2019 kündigte die Mitarbeitervertretung bereits an, dass demnächst, falls die 5,5-Tage-Woche beibehalten werde, den monatlichen Dienstplänen nicht mehr zugestimmt werden könne. Eine Abstimmung unter den Mitarbeitenden ergab seinerzeit, dass an der 5,5-Tage-Woche festgehalten werden sollte.

Seit November 2019 verweigerte die Mitarbeitervertretung monatlich die Zustimmung der ihr von der Dienststelle vorgelegten Dienstpläne. Die Dienststelle ordnete daraufhin die vorläufige Durchführung der Dienstpläne nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD an, leitete ein Zustimmungsersetzungsverfahren bei der erkennenden Schlichtungsstelle ein und erwirkte monatlich im

Wege der einstweiligen Verfügung die vorläufige Duldung der Durchführung der entsprechenden Dienstpläne. Die Mitarbeitervertretung hatte zur Begründung der Verweigerung der Zustimmung zu den monatlichen Dienstplänen im Wesentlichen immer vorgetragen, ein Einsatz an mehr als 19 Arbeitstagen sei nicht zumutbar, Plusstunden seien geplant worden, Freizeitausgleich sei fehlerhaft eingetragen worden, Mitarbeitende seien an bis zu vier Wochenenden zu Diensten herangezogen worden, gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeiten seien nicht eingehalten worden.

Bereits am 07.01.2020 hatte die Mitarbeitervertretung bei der Dienststelle einen Antrag auf Einrichtung einer Einigungsstelle gestellt. In dem Schreiben vom 07.01.2020 war Folgendes ausgeführt:

›Sehr geehrte Frau A,  
seit dem 01.01.2020 ist § 36a MVG in Kraft. Wir beantragen hiermit die Bildung einer Einigungsstelle für Angelegenheiten nach § 40 d) MVG. Aufgrund dieses Antrages ist die Zuständigkeit des Kirchengerichts für die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung ausgeschlossen. Wir schlagen vor, dass wir bzw. unsere Anwälte sich darüber austauschen, welche Personen als Vorsitzende/r der Einigungsstelle in Betracht kommen. Dann ist im Bedarfsfall eine schnelle Einigung und damit schnelles Tätigwerden der Einigungsstelle sichergestellt.‹

Das Begehren der Mitarbeitervertretung wurde von der Dienststelle abgelehnt. Im Verfahren 2 M 22/20 machte die Mitarbeitervertretung [...] erneut die Einrichtung einer Einigungsstelle geltend, die die Festlegung der Arbeitszeiten für die Mitarbeitenden in der Pflege für den Monat Mai 2020 regeln sollte. Auch dieses Begehren wurde von der Dienststelle [...] abgelehnt. Mit dem vorliegenden Antrag vom 23.04.2020 [...] verfolgte die Mitarbeitervertretung ihr Begehren auf Errichtung einer Einigungsstelle für den Dienstplan Mai 2020 weiter. Mit Schriftsatz vom 04.05.2020 erweiterte sie den Antrag mit der Maßgabe, dass die Einigungsstelle auch zuständig sein sollte für die ›Festlegung der Arbeitszeiten der Mitarbeitenden in der Pflege im Monat Juni 2020 und die Aufstellung von Grundsätzen für die Dienstplanung im Bereich Pflege‹. In dem daraufhin von der Schlichtungsstelle anberaumten Anhörungstermin war für die Beteiligten niemand erschienen. Auf das Protokoll wird Bezug genommen. Inzwischen liegt

der Schlichtungsstelle ein weiterer Antrag der Dienststelle auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wegen der vorläufigen Durchführung der Dienstpläne für die Wohnbereiche 1 und 2, den Nachtdienst, die Betreuungsassistenten sowie den Sozialdienst für den Monat Juni 2020 vor (2 M 37/20). Über diesen Antrag ist noch entschieden.

#### Aus den Gründen:

Der zulässige Antrag der Mitarbeitervertretung ist nur zum Teil begründet.

Wegen des Regelungsgegenstandes ›Aufstellung von Grundsätzen für die Dienstplanung im Bereich Pflege‹ musste der Antrag der Mitarbeitervertretung abgewiesen werden.

Der Hilfsantrag der Dienststelle war als unbegründet abzuweisen.

Dem Antrag der Mitarbeitervertretung auf Einrichtung einer Einigungsstelle stehen keine Verfahrenshindernisse entgegen.

1.

Das gilt zunächst für die Rüge der Dienststelle der nicht ordnungsgemäßen Zustellung der Antragschrift vom 23.04.2020. Richtig ist zwar, dass die Antragschrift vom 23.04.2020 nicht entsprechend den Vorschriften der §§ 62 MVG-EKD i. V. m. §§ 80 Abs. 2, 81, 83, 47 ArbGG i. V. m. §§ 166, 130 a Abs. 1 ZPO förmlich mittels Postzustellungsurkunde zugestellt wurde. Auf die förmliche Zustellung des Antrages kommt es aber dann nicht mehr an, wenn der Antrag der Gegenseite tatsächlich zugegangen ist. Die förmliche Zustellung ist nicht Voraussetzung für den Zugang. Unstreitig hat die Dienststelle die Antragschrift erhalten. Die Dienststelle hat lediglich das der Antragschrift beigefügte Empfangsbekanntnis bisher nicht an die Schlichtungsstelle zurückgesandt. Das Gleiche gilt für die Rüge der unzureichenden Ladung zum Termin am 07.05.2020. Nach den Erkundigungen der Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle ist die Ladung per Fax am 30.04.2020 der Dienststelle zugegangen. Die Verfahrensbevollmächtigten der Dienststelle tragen selbst vor, am 04.05.2020 mandatiert worden zu sein.

2.

Auch die ordnungsgemäße Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung zur Einleitung des vorliegenden Verfahrens und zur Beauftragung ihrer Verfahrensbevollmächtigten kann nicht erfolgreich gerügt werden.

Zwar ist ein ordnungsgemäßer Beschluss der Mitarbeitervertretung sowohl zur Verfahrenseinleitung als auch zur wirksamen Beauftragung

eines Rechtsanwalts grundsätzlich erforderlich (BAG 05.04.2000, 7 ABR 6/99, NZA 2000, 1078; BAG, 1ABR 54/07, NZA 2009, 502 m. w. N.). Fehlt es daran, sind die Verfahrensbevollmächtigten gerichtlich nicht wirksam vertreten, ein Prozessrechtsverhältnis kommt nicht zustande; für die Mitarbeitervertretung gestellte Anträge wären insoweit als unzulässig abzuweisen.

Die Rügen der Dienststelle greifen aber insoweit nicht durch, weil im Streitfall ein wirksamer Beschluss der Mitarbeitervertretung vom 13.05.2020 vorgelegen hat. Die Mitarbeitervertretung hat die Einladung zu dieser Sitzung vom 11.05.2020 vorgelegt. Als Tagungsordnungspunkte sind die Einsetzung einer Einigungsstelle für die Dienstpläne Mai und Juni 2020, die Grundsätze der Dienstplanung und als Einigungsstellenvorsitzender Herr D vorgesehen gewesen.

Ferner ist als Tagungsordnungspunkt TOP 5 die Beauftragung der Anwaltskanzlei B festgelegt worden. Nach Feststellung der Beschlussfähigkeit in der Sitzung vom 13.05.2020 sind die entsprechenden Beschlüsse einstimmig gefasst worden. Dies ergeben die von der Mitarbeitervertretung nachträglich vorgelegten Unterlagen. Auch wenn eine Anwesenheitsliste oder ein Protokoll über die Sitzung vom 13.05.2020 nicht vorgelegt werden konnte, bestehen nach den Ausführungen der Verfahrensbevollmächtigten der Mitarbeitervertretung im Anhörungstermin vom keine Zweifel daran, dass die restlichen drei verbliebenen Mitarbeitervertretungsmitglieder an der Sitzung vom 13.05.2020 teilgenommen haben. Dass die Ladung und die Beschlussfassung nachträglich erfolgt sind, ist unschädlich. Eine fehlende oder unrichtige Beschlussfassung durch die Mitarbeitervertretung kann nämlich geheilt werden (BAG 17.11.2020, 7ABR 120/09, NZA-RR 2011, 415; ErfK/Koch, § 33 BetrVG Rn. 2 m. w. N.).

Soweit die Dienststelle die ordnungsgemäße Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung über die Einleitung des vorliegenden Verfahrens und die Beauftragung der Verfahrensbevollmächtigten weiter bestritten hat, ist dieses Bestreiten unsubstantiiert. Legt die Mitarbeitervertretung die Einhaltung der Voraussetzung für einen wirksamen Beschluss des Gremiums über die Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens im Einzelnen und unter Beifügung von Unterlagen dar, ist ein pauschales Bestreiten mit Nichtwissen durch den Arbeitgeber unbeachtlich. Der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle hätte nach den Darlegungen der Mitarbeitervertretung im vorliegenden Verfahren weiter vortragen

müssen, in welchen einzelnen Punkten und weshalb die Behauptungen der Mitarbeitervertretung nicht als wahr zu erachten seien (BAG 09.12.2003, 1 ABR 44/02, NZA 2004 746; BAG, 1ABR 54/07, NZA 2009, 502). Dies ist seitens der Dienststelle nicht geschehen. Ein wirksames Bestreiten durch die Dienststelle liegt nach den Ausführungen der Mitarbeitervertretung danach nicht mehr vor.

II.

Der Antrag der Mitarbeitervertretung ist auch im Übrigen zulässig.

1.

Die Beteiligten streiten über eine Angelegenheit aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz nach § 60 Abs. 1 MVG-EKD, nämlich über die Errichtung einer Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD. Eine derartige Einigungsstelle besteht bislang nicht.

2.

Der Mitarbeitervertretung fehlt es nicht an der nach den §§ 62 MVG-EKD, 81 Abs. 1 ArbGG erforderlichen Antragsbefugnis.

a)

Im mitarbeitervertretungsrechtlichen Beschlussverfahren ist ein Beteiligter, abgesehen von einer zulässigen Prozessstandschaft, nur antragsbefugt, wenn er eigene Rechte geltend macht. Die Prozessführungsbefugnis im Urteilsverfahren und die Antragsbefugnis im Beschlussverfahren dienen dazu, Popularklagen auszuschließen. Im mitarbeitervertretungsrechtlichen Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis nur gegeben, wenn der Antragsteller – hier die Mitarbeitervertretung – durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann. Das ist regelmäßig dann der Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht und dies nicht von vornherein als aussichtslos erscheint (BAG 07.06.2016, 1ABR 30/14, NZA2016 1350, Rn. 15; BAG 19.12.2017, 1 ABR 33/16, NZA2018, 678, Rn. 28 m. w. N.).

b)

An dieser Antragsbefugnis fehlt es im vorliegenden Fall entgegen der Rechtsauffassung der Dienststelle nicht. Die Mitarbeitervertretung nimmt im vorliegenden Fall eigene mitarbeitervertretungsrechtliche Rechte wahr. Sie möchte wegen der allmonatlich auftretenden Dienstplanstreitigkeiten eine Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD einrichten lassen. Dabei stützt sie sich auf ihr Mitbestimmungsrecht nach § 40 d) MVG-EKD. Jedenfalls nimmt sie eigene Rechte für sich wahr, keine individualrechtlichen Ansprüche von Mitarbeitenden. Ob der Mitarbeitervertretung ein

eigenes Recht zur Einleitung eines Verfahrens auf Bildung einer Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD zusteht oder ob in Fällen der vorliegenden Art ein Antragsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD ausgeschlossen ist und lediglich die Dienststelle befugt ist, die Einigungsstelle anzurufen, wohingegen die Mitarbeitervertretung auf das Initiativrecht nach § 47 MVG-EKD zu verweisen ist, ist eine Frage der Begründetheit des vorliegenden Antrags.

3.

Auch der Einwand der doppelten Rechtshängigkeit greift nicht durch. Zwar hat die Mitarbeitervertretung im Verfahren 2 M 22/20 im Wege eines Widerantrages erneut die Bildung der Einigungsstelle beantragt. Mit Schriftsatz vom 23.04.2020 – 2M 22/20 – hat die Mitarbeitervertretung aber schon ausdrücklich mitgeteilt, dass sich dieser Antrag nicht an die Schlichtungsstelle, sondern an die Dienststelle gerichtet hat. Auch die Dienststelle hat diesen Antrag vom 14.04.2020 nicht als prozessualen Antrag angesehen. Dies ergibt sich aus dem eigenen Schriftsatz der Dienststelle vom 28.04.2020.

4.

Die Dienststelle kann sich auch nicht darauf berufen, für den Antrag auf Einrichtung einer Einigungsstelle sei das Verfahren gem. § 33 Abs. 3 MVG-EKD nicht eingehalten, es fehle an ausreichenden vorherigen Verhandlungen, ein Rechtsschutzbedürfnis sei nicht gegeben.

a)

Hinsichtlich des Dienstplanes für den Monat Juni 2020 hat die Mitarbeitervertretung – wie die Dienststelle selbst erklärt – den Zustimmungsanträgen der Dienststelle widersprochen und mindestens teilweise ihre Zustimmung zu den vorgelegten Dienstplänen verweigert. Die Zustimmungsverweigerung ist auch schriftlich begründet worden. Damit sind die Verhandlungen über die Dienstpläne für Juni 2020 gescheitert. Das ist das unter den Beteiligten übliche Verfahren, wie die Dienststelle selbst erklärt. Damit sind auch die Einigungsbemühungen im Sinne des § 33 Abs. 3 MVG-EKD gescheitert. Dies bringt die Dienststelle selbst auch dadurch zum Ausdruck, dass sie am 27.05.2020 erneut einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hinsichtlich der vorläufigen Durchführung der Dienstpläne gestellt hat – 2 M 37/20. Auch das Schriftformerfordernis für das Scheitern der Einigungsbemühungen im Sinne des § 33 Abs. 3 MVG-EKD liegt vor, die Zustimmungsverweigerung ist schriftlich erfolgt.

Die Dienststelle kann auch nicht einwenden, mit der Mitarbeitervertretung hätten hinsichtlich der monatlichen Dienstpläne keine Verhandlungen über die Einsetzung einer Einigungsstelle stattgefunden. Der Dienststelle ist seit Monaten bekannt, dass die Mitarbeitervertretung die monatlichen Dienstpläne in einer Einigungsstelle mit der Dienststelle verhandeln will. Die Anträge der Mitarbeitervertretung an die Dienststelle vom 07.01.2020 und vom 14.04.2020 sind eindeutig. Die Mitarbeitervertretung beabsichtigt insoweit, wegen der monatlichen Dienstplanstreitigkeiten eine Einigungsstelle unter dem Vorsitz des Herrn D einrichten zu lassen. Die Dienststelle hat diese Anträge immer abgelehnt, zuletzt als unzulässig und unbegründet im Schriftsatz vom 28.04.2020 – 2M 22/20. Auch insoweit sind die Einigungsbemühungen zwischen den Beteiligten gescheitert.

b)

Ausreichende vorherige Verhandlungen haben aber zwischen den Beteiligten nach dem Vorbringen der Mitarbeitervertretung nicht hinsichtlich des Regelungsgegenstandes ›Aufstellung von Grundsätzen für die Dienstplanung im Bereich Pflege‹ stattgefunden. Insoweit war der Antrag der Mitarbeitervertretung abzuweisen. Der Schlichtungskammer liegt insoweit lediglich die Antragserweiterung vom 04.05.2020 vor. Eine ausreichende Begründung für diese Antragserweiterung ist schon nicht vorhanden. Insoweit ist völlig unklar, worüber die Mitarbeitervertretung mit der Dienststelle verhandelt hat bzw. verhandeln will. Aus den bisherigen Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist zwar bekannt, dass unter den Beteiligten streitig ist, ob eine Fünf-Tage-Woche eingeführt werde oder ob es bei der bisherigen 5,5-Tage-Woche verbleiben soll. Das macht aber eine ausführliche Begründung für die Antragserweiterung vom 04.05.2020 nicht entbehrlich. Die Mitarbeitervertretung hat auch trotz der Rüge der Dienststelle im Schriftsatz vom 05.05.2020 insoweit keine weiteren Erklärungen abgegeben. Die Schlichtungsstelle hat im Anschluss an den Anhörungstermin vom 07.05.2020 der Mitarbeitervertretung insoweit ausdrücklich nachgelassen, zur Zulässigkeit der Antragserweiterung vom 04.05.2020 näher Stellung zu nehmen. Dennoch ist die Mitarbeitervertretung dieser Anregung nicht nachgekommen.

5.

Schließlich ist der Antrag der Mitarbeitervertretung auch ausreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 ZPO. Die Dienststelle hat im

Anhörungstermin vom 04.06.2020 ausdrücklich zu Protokoll klargestellt, welche Mitarbeitenden in der Pflege sie von dem Antrag erfasst sehen will. Dies sind nicht nur die Pflegefach- wie Pflegehilfskräfte in den Wohnbereichen 1 und 2 und dem Nachtdienst, sondern auch die Mitarbeitenden im Sozialdienst und die Betreuungsassistenten. Auch wenn die Betreuungsassistenten nach den übereinstimmenden Angaben der Beteiligten keine Aufgaben in der Grundpflege ausüben, sind sie doch im weitesten Sinne in der Pflege tätig. Auch in mehreren Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung hat die Mitarbeitervertretung den Einsatz der Betreuungsassistenten und der Mitarbeitenden im Sozialen Dienst gerügt.

### III.

Entgegen der Rechtsauffassung der Dienststelle richtet sich das vorliegende Einigungsstellenbesetzungsverfahren gem. § 62 MVG-EKD nach § 100 ArbGG. Das vorliegende Verfahren betrifft die Einrichtung einer Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD. Nach § 35a Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 MVG-EKD zu bilden. Kommt eine einvernehmliche Bestellung des Vorsitzenden nicht zustande, entscheidet nach § 36a Abs. 3 Satz 3 MVG-EKD auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.

Um einen derartigen Fall streiten die Beteiligten des vorliegenden Verfahrens. Zwischen ihnen ist eine Regelungsstreitigkeit in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 d) MVG-EKD vorhanden. Eine einvernehmliche Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden ist bisher gescheitert.

Richtig ist zwar, dass weder in § 36a MVG-EKD noch in § 62 MVG-EKD eine entsprechende Verweisung auf § 100 ArbGG enthalten ist. Dies ist aber wegen der Fassung des § 62 Satz 1 MVG-EKD entbehrlich. Hiernach finden im Übrigen, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 100 ArbGG gehört zu den Vorschriften über das Beschlussverfahren. Dies ergibt sich bereits aus der Überschrift zum vierten Unterabschnitt des Arbeitsgerichtsgesetzes. In § 36a Abs. 3 MVG-EKD

ist kirchengerichtlich nichts anderes bestimmt. Dass § 62 Satz 1 MVG-EKD bei der Reform des § 36a MVG-EKD zum 01.01.2020 nicht geändert worden ist und auch keine ausdrückliche Verweisung auf § 100 ArbGG erhalten hat, steht dem nicht entgegen. § 62 Satz 1 MVG-EKD enthält nämlich ohnehin eine Auffangverweisung auf die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes hinsichtlich des Beschlussverfahrens. Bereits hieraus ist zu entnehmen, dass für die Einsetzung der Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD § 100 ArbGG entsprechend anzuwenden ist. Dem steht auch nicht entgegen, dass § 100 Abs. 1 Satz 1 ArbGG lediglich auf die Fälle des § 76 Abs. 2 Satz 2 und 3 BetrVG verweist. Trotz dieser ausdrücklichen Bezugnahme auf § 76 BetrVG ist § 100 ArbGG auch für das Einigungsstellenbesetzungsverfahren nach § 36a MVG-EKD anzuwenden. § 62 MVG-EKD ordnet nämlich ausdrücklich die ›entsprechende‹ Anwendung der Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes an und ermöglicht es damit, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben des Arbeitsgerichtsgesetzes in das Mitarbeitervertretungsrecht ›übersetzt‹ werden. Verlangt ist nach § 62 MVG-EKD keine wörtliche, sondern eine sinngemäße Anwendung der Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes. Daraus erschließt sich unmittelbar, dass § 100 ArbGG auch für das Einsetzungsverfahren nach § 36a Abs. 3 Satz 3 MVG-EKD gilt (Nause, ZMV 2019, 174, 175; vgl. auch: Fey/Rehren, MVG-EKD § 36a (gültig ab 01.01.2020) Rn. 10).

### IV.

Der Antrag der Mitarbeitervertretung ist hinsichtlich des Regelungsgegenstandes ›Festlegung der Arbeitszeiten der Mitarbeitenden in der Pflege im Monat Juni 2020‹ auch begründet. Die Einigungsstelle war hinsichtlich des genannten Regelungsgegenstandes nach § 36a Abs. 3 Satz 3 MVG-EKD i. V. m. § 62 Satz 1 MVG-EKD, 100 ArbGG einzurichten.

#### 1.

Gemäß § 100 Abs. 1 Satz ArbGG kann ein Antrag auf Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle nur dann zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Offensichtlich unzuständig ist die Einigungsstelle, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung in der fraglichen Angelegenheit unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt infrage kommt und sich die beizulegende

Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erkennbar nicht unter einem mitbestimmungspflichtigen Tatbestand des Betriebsverfassungsgesetzes subsumieren lässt (vgl. statt aller: LAG Hamm 07.07.2003, 10 TaBV 92/03, NZA-RR 2003, 637; LAG Köln 14.01.2004, 8 TaBV 72/03, AP BetrVG 1972 § 106 Nr. 18; LAG Hamm 09.08.2004, 10 TaBV 81/04, ArbGG 1979 § 98 Nr. 14 m. w. N.). Dieser eingeschränkte Prüfungsmaßstab korrespondiert damit, dass die Einigungsstelle die Vorfrage ihrer Zuständigkeit selbst prüft und sich gegebenenfalls für unzuständig erklären kann (BAG 30.01.1990, 1 ABR 2/89, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 41). Das vorliegende Einigungsstellenbesetzungsverfahren bindet die zu bildende Einigungsstelle insoweit nicht.

2.

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze, die auch auf das Einigungsstellenbesetzungsverfahren im MVG-EKD anzuwenden sind, ist die von der Mitarbeitervertretung begehrte Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig.

a)

Die offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle ergibt sich nicht daraus, dass Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung offensichtlich nicht in Betracht kommen. Die Dienststelle kann das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Festlegung der Arbeitszeiten der Mitarbeitenden in der Pflege im Monat Juni 2020 nicht in Abrede stellen. Hierbei handelt es sich ersichtlich um einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand nach § 40 d) MVG-EKD.

Hiernach hat die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen. Auch wenn der einzelne Dienstplan, der die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden in einer Einrichtung vorsieht, als solcher nicht mitbestimmungspflichtig ist und auch die Dauer der jeweiligen Arbeitszeit eines jeden Mitarbeitenden nicht der Mitbestimmung unterliegt, ist die Zuordnung eines jeden Mitarbeitenden zu einem monatlichen Dienstplan mitbestimmungspflichtig. Insbesondere bei der Teilzeitarbeit hat die Mitarbeitervertretung sowohl hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage als auch im Rahmen der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit hinsichtlich der Schichtlänge und darüber, ob sie nach Bedarf oder zu festen Zeiten

abgerufen wird, mitzubestimmen. Voraussetzung ist stets, dass sich eine Regelungsfrage stellt, die das kollektive Interesse der Arbeitnehmer berührt und dass damit ein kollektiver Tatbestand vorliegt (vgl. statt aller: BAG 18.02.2003, 9 AZR 164/02, NZA 203, 1392, 1396; ErfK/Kania, § 87 BetrVG Rn. 28, 30 m. w. N.). Dieses Mitbestimmungsrecht leugnet die Dienststelle im Ergebnis auch nicht.

b)

Die Einigungsstelle ist auch nicht deshalb offensichtlich unzuständig, weil für den Regelungsgegenstand eine Antragsbefugnis der Mitarbeitervertretung nicht angenommen werden könnte. Jedenfalls kann nicht angenommen werden, dass offensichtlich allein die Dienststelle für den hier vorliegenden Regelungskomplex antragsbefugt wäre.

aa)

§ 36a Abs. 3 Satz 3 MVG-EKD sieht bereits nach seinem reinen Wortlaut nicht vor, dass die Antragsbefugnis allein auf die Dienststelle beschränkt wäre. Hiernach können sowohl die Mitarbeitervertretung wie auch die Dienststelle beim Kirchengericht beantragen, einen Vorsitzenden einer Einigungsstelle zu bestellen, wenn eine einvernehmliche Bestellung nicht zustande kommt.

bb)

Auch der Umstand, dass die erkennende Schlichtungsstelle in den einstweiligen Verfügungsverfahren auf Duldung der vorläufigen Durchführung des jeweiligen Dienstplanes ihre Zuständigkeit angenommen hat, weil keine Einigungsstelle besteht, führt nicht zur offensichtlichen Unzuständigkeit der Einigungsstelle im vorliegenden Verfahren. Ob eine alleinige Zuständigkeit der Kirchengerichte gem. § 38 Abs. 4 MVG-EKD besteht, wenn die Mitarbeitervertretung in Regelungsstreitigkeiten gem. § 40 MVG-EKD ihr Mitbestimmungsrecht wahrgenommen hat, oder ob bei Auslegung der §§ 38 Abs. 4, 47 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD diese teleologisch so zu reduzieren sind, dass es nicht darauf ankommt, ob die Einigungsstelle bereits besteht (vgl. Stelljes, Verfahrensrechtliche Aspekte der Anrufung der Einigungsstelle gem. § 36a MVG-EKD, in: Arbeitsrecht und Kirche 2020, Seite 2 ff.), kann für das vorliegende Verfahren offenbleiben, weil die Mitarbeitervertretung gar kein Initiativrecht für sich in Anspruch genommen hat. Vielmehr hat die Dienststelle die Mitarbeitervertretung bei einem mitbestimmungspflichtigen Tatbestand um Zustimmung gebeten, die von dieser zum Teil nicht erteilt, sondern verweigert worden ist. Jedenfalls ist der Streit darüber, ob § 38

Abs. 4 MVG-EKD ein Antragsrecht der Mitarbeitervertretung auf Einrichtung einer Einigungsstelle ausschließt, höchstrichterlich nicht geklärt. Eine offensichtliche Unzuständigkeit der Einigungsstelle nach § 100 ArbGG kann jedoch nach ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgerichte nicht angenommen werden, wenn es unterschiedliche bedenkenswerte Rechtsauffassungen zur Reichweite von Beteiligungsrechten der Interessenvertretungen gibt und eine höchstrichterliche Entscheidung hierzu noch aussteht (LAG Baden-Württemberg 16.10.1991, 12 TaBV 10/91, NZA 1992, 186; LAG Köln 11.02.1992, 3 TaBV 54/91, NZA 1992, 1103; LAG Niedersachsen 11.11.1993, 1 TaBV 59/93, LAGE ArbGG 1979 § 98 Nr. 27; LAG Niedersachsen 07.12.1998, 1 TaBV 74/98, LAGE ArbGG 1979 § 98 Nr. 35; LAG Saarland 14.05.2003, 2 TaBV 7/03, NZA-RR 2003, 639; LAG Hamburg 17.04.2007, TaBV 6/07, DB 2007, 1417 m. w. N.). Dies gilt auch für das Bestellungsverfahren nach § 36a Abs. 3 S. 3 MVG-EKD. Hiernach wird die nicht offensichtlich unzuständige Einigungsstelle ihre Zuständigkeit selbst überprüfen müssen.

3.

Zum Vorsitzenden der bei der Dienststelle einzurichtenden Einigungsstelle war der stellvertretende Direktor des Arbeitsgerichts Hannover D zu bestellen. Hiergegen sind von der Dienststelle keine triftigen Gründe vorgebracht worden. Auch insoweit ist der Antrag der Mitarbeitervertretung begründet. Demgegenüber konnte dem Hilfsantrag der Dienststelle nicht stattgegeben werden.

Ebenso wenig wie das BetrVG normiert auch das MVG keine besonderen Voraussetzungen für das Amt des Einigungsstellenvorsitzenden. Bei dem Einigungsstellenvorsitzenden muss es sich lediglich um eine Person handeln, die die Voraussetzungen des § 100 Abs. 1 Satz 4 ArbGG (Inkompatibilität) und des § 36a Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD (Unparteilichkeit) erfüllt. Insoweit wird die bloße Ablehnung eines vorgeschlagenen Einigungsstellenvorsitzenden durch eine der Beteiligten ohne Mitteilung nachvollziehbarer Gründe zu Recht für unzureichend gehalten (LAG Frankfurt 23.06.1998, 12 TaBV 66/88, LAGE ArbGG 1979 § 98 Nr. 12; LAG Schleswig-Holstein 22.06.1989, 6 TaBV 23/89, LAGE ArbGG 1979 § 98 Nr. 17; LAG Nürnberg 02.07.2004, 7 TaBV 19/04, NZA-RR 2005, 100; LAG Berlin-Brandenburg 22.01.2010, 10 TaBV 2829/09, LAGE ArbGG 1979 § 98 Nr. 56).

Die Voraussetzungen der Inkompatibilität und der Unparteilichkeit sowie der notwendigen Sach- und Rechtskunde kann von der Dienststelle bei

dem stellvertretenden Direktor des Arbeitsgerichts Hannover, Herrn D, nicht infrage gestellt werden. Bei dem bestellten Vorsitzenden handelt es sich um einen fachkundigen und fähigen Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit, der unstreitig auch über Erfahrungen als Einigungsstellenvorsitzender verfügt. Allein der Umstand, dass Herr D im Internet nicht als Einigungsstellenvorsitzender ausgewiesen ist, ist für den Nachweis der Sach- und Rechtskunde nicht von entscheidender Bedeutung. Woraus die Dienststelle entnimmt, Herr D sei nicht neutral und verfüge nicht über die notwendige Fachkompetenz als Einigungsstellenvorsitzender, ist nicht nachvollziehbar dargetan. Immerhin ergibt sich aus dem eigenen Vorbringen der Dienststelle, dass Herr D seit mehr als 20 Jahren als Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit tätig ist. Insoweit kann davon ausgegangen werden, dass er auch die notwendige Sach- und Rechtskunde mit sich bringt, eine Einigungsstelle zu leiten. Im Übrigen ist der Schlichtungsstelle bekannt geworden, dass Herr D für die Diakonie in Niedersachsen im Jahr 2020 mehrfach Arbeitsrechtsseminare abhält, die sich auch mit den zum 01.01.2020 neu eingeführten obligatorischen Einigungsstellungsverfahren befassen.

Die Dienststelle kann gegen die Bestellung des stellvertretenden Direktors des Arbeitsgerichts Hannover D zum Einigungsstellenvorsitzenden auch nicht eine etwaige fehlende Haftpflichtversicherung rügen. Das Bestehen einer derartigen Haftpflichtversicherung ist nicht Voraussetzung für die Bestellung zum Einigungsstellenvorsitzenden.

Auch der Umstand, dass die Mitarbeitervertretung zu den Honorarvorstellungen des bestellten Vorsitzenden keinen Sachvortrag geleistet hat, führt nicht zu einer anderen Beurteilung. Der vorherige Abschluss einer Honorarvereinbarung ist nicht Voraussetzung für die Bestellung zum Einigungsstellenvorsitzenden.

Schließlich kann die Dienststelle auch nicht mit dem Hinweis durchdringen, es liege keine Rechtsverordnung zu § 36a Abs. 5 MVG-EKD vor. Das Fehlen einer derartigen Rechtsverordnung hindert die Einsetzung einer Einigungsstelle nicht. Dass die Dienststelle und der bestellte Einigungsstellenvorsitzende sich im Laufe des Einigungsstellensverfahrens über das Honorar einig werden, ist nicht ausgeschlossen.

Darüber hinaus liegt eine derartige Verordnung inzwischen vor. Am 01.06.2020 ist die Verordnung über die Entschädigung für die Mitglieder

von Einigungsstellen nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD« vom 29.04.2020 in Kraft getreten. Diese Verordnung enthält in ihrer Begründung zu 1. im Übrigen den ausdrücklichen Hinweis, dass

›... mit Inkrafttreten des ersten Änderungsgesetzes zum MVG-EKD 2013 vom 01.01.2019 die Errichtung von Einigungsstellen obligatorisch geregelt ...‹ ist. ›Das heißt, wenn in einer inhaltlichen Auseinandersetzung über Mitbestimmungsangelegenheiten des § 40 MVG-EKD die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung die Einsetzung einer Einigungsstelle verlangt, ist diese zwingend zu bilden‹. Diesem Hinweis in der Begründung zur Verordnung zum 29.04.2020, der der Rechtsauffassung der Dienststelle diametral entgegensteht, ist nichts hinzuzufügen.

4.

Hinsichtlich der Anzahl der Beisitzer in der einzurichtenden Einigungsstelle sind Ausführungen der Schlichtungsstelle entbehrlich. Zwischen den Beteiligten ist unstrittig, dass die Einigungsstelle mit zwei Beisitzern je Seite tagen soll. Darauf hat die Mitarbeitervertretung bereits in ihrem Antrag vom 14.04.2020 ausdrücklich hingewiesen. Dem ist die Dienststelle nicht entgegengetreten. Die Besetzung mit zwei Beisitzern je Seite ist die Regelbesetzung in einem Einigungsstellenbesetzungsverfahren.

Gegen diesen Beschluss können sowohl die Mitarbeitervertretung als auch die Dienststellenleitung das Rechtsmittel der Beschwerde beim Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland einlegen.

### Praxishinweis

Zum 1. Januar 2020 sind die neuen Regelungen über die Einigungsstelle in Kraft getreten. Der Gesetzgeber hat keine überzeugende Lösung geboten. Die Regelung wirft vielmehr zahlreiche Fragen auf. Mit der vorliegenden Entscheidung hat das Kirchengericht mit umfassender Begründung und bemerkenswert vielen Rechtsprechungshinweisen eine Reihe von Fragen beantwortet. Dem Gericht gebührt Dank und Anerkennung für diese vertiefte Befassung.

*1. Frage: Kann die Mitarbeitervertretung die Besetzung der Einigungsstelle verlangen, wenn diese über eine vom Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahme entscheiden soll?*

Der Arbeitgeber beantragte bei der Mitarbeitervertretung die Zustimmung zu Dienstplänen

beziehungsweise den darin enthaltenen Festlegungen von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Die Mitarbeitervertretung verweigerte die Zustimmung und schlug einen Arbeitsrichter als Vorsitzenden der Einigungsstelle vor. Da die Dienststellenleitung diesem Vorschlag nicht entsprach, beantragte die Mitarbeitervertretung beim Kirchengericht die Ersatzweise-Bestellung des Vorsitzenden. Das Kirchengericht gab dem Antrag statt, weil die Mitarbeitervertretung das Tätigwerden der Einigungsstelle auch dann verlangen kann, wenn es um eine Initiative des Arbeitgebers geht.

*2. Frage: Welche Verfahrensvorschriften sind anzuwenden?*

Für das Einigungsstellenverfahren finden die Regelungen des § 100 ArbGG Anwendung. Das bedeutet eine erhebliche Beschleunigung des Verfahrens: Der Vorsitzende entscheidet allein. Die Einlassungs- und Ladungsfristen werden auf 48 Stunden verkürzt. Der Beschluss über die Besetzung soll binnen zwei Wochen nach Eingang des Antrags zugestellt werden.

*3. Frage: (Wann) Kann eine Seite die Bestellung einer Person als Vorsitzende/n ablehnen?*

Ein(e) VorsitzendeR muss keine besonderen Voraussetzungen erfüllen. Er/Sie muss neutral sein und darf nicht wegen eigener Betroffenheit ausgeschlossen sein (Inkompatibilität). Will eine Seite die Bestellung eines/einer Vorsitzenden ablehnen, muss sie dafür triftige Gründe anführen.

*Bernhard Baumann-Czichon  
Rechtsanwalt und Fachanwalt  
für Arbeitsrecht, Bremen*



**Der Wirtschaftsausschuss  
nach § 27 b MAVO**

vom 17.08. 9 Uhr bis 18.08. 16 Uhr

Weitere Informationen finden Sie unter:  
[www.nbh.de](http://www.nbh.de)

**Nell-Breuning-Haus**  
Wiesenstr. 17 | 52134 Herzogenrath  
0 24 06 95 58-20 | [seminar@nbh.de](mailto:seminar@nbh.de)

## Eingruppierung: Inhalt der Zustimmungsverweigerung

### LEITSAZ

Die Begründung der Mitarbeitervertretung für die Verweigerung der Zustimmung zu einer Eingruppierung muss erkennen lassen, auf welche konkreten Umstände und Tatsachen die Mitarbeitervertretung einen bestimmten Ablehnungsgrund stützen will. Der Begriff ›Altenpflegehelferin‹ hat einen berufskundlich festgelegten Inhalt. Dieser Begriffsinhalt ist der Bezeichnung ›Pflegehelferin‹ nicht zugewiesen. Die Kennzeichnung einer Tätigkeit als ›Pflegehelferin‹ beinhaltet deshalb nicht die Aussage, dass die Tätigkeit einer ›Altenpflegehelferin‹ im Sinne des berufskundlichen Begriffsverständnisses verrichtet wird.

Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, Beschluss vom 02.06.2020, 2 M 47/19

### Sachverhalt:

Die Parteien haben über die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Eingruppierung bei vier Einstellungen gestritten.

In allen vier Fällen handelte es sich um die befristete Einstellung von Mitarbeiterinnen als ›Pflegehelferin‹. Die Mitarbeitervertretung stimmte der Einstellung jeweils zu und verweigerte die Zustimmung zur beabsichtigten Eingruppierung. Es handelt sich um die nachstehenden Einstellungen und Eingruppierungen:

B, geb. 1982

Mitbestimmungsantrag gemäß § 42 a und c) MVG-EKD vom 22.07.2019:

Einstellung vom 01.08.2019 bis zum 31.07.2020 ›als Pflegehelferin‹ gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG – ›Eingruppierung: EG 3, Punkt A, Nr. 1a, Basisstufe‹ schriftliche Stellungnahme der Mitarbeitervertretung vom 23.07.2019;

Zustimmung zur Einstellung,  
keine Zustimmung zur Eingruppierung –  
schriftliche Begründung:  
›nicht aber der Eingruppierung! EG 4 AVR DD‹

D, geb. 2001

Mitbestimmungsantrag gemäß § 42 a und c) MVG-EKD vom 22.07.2019:

Einstellung vom 01.08.2019 bis zum 31.07.2020 ›als Pflegehelferin‹ gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG – ›Eingruppierung: EG 3, Punkt A, Nr. 1a, Basisstufe‹

schriftliche Stellungnahme der Mitarbeitervertretung vom 23.07.2019:

Zustimmung zur Einstellung,  
keine Zustimmung zur Eingruppierung –  
schriftliche Begründung:  
›nicht aber der Eingruppierung! EG 4 AVR DD‹

S, geb. 1970

Mitbestimmungsantrag gemäß § 42 a und c) MVG-EKD vom 19.08.2019:

Einstellung vom 01.09.2019 bis zum 31.08.2020 ›als Pflegehelferin‹ gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG – ›Eingruppierung: EG 3, Punkt A, Nr. 1a, Basisstufe 1‹ schriftliche Stellungnahme der Mitarbeitervertretung vom 20.08.2019:

Zustimmung zur Einstellung,  
keine Zustimmung zur Eingruppierung –  
schriftliche Begründung:  
›nicht aber der Eingruppierung!‹

M, geb. 1986

Mitbestimmungsantrag gemäß § 42 a und c) MVG-EKD vom 07.05.2020:

Einstellung vom 15.05.2020 bis zum 31.05.2021 ›als Pflegehelferin‹ 1 gemäß § 14 Abs.

TzBfG – ›Eingruppierung: EG 3, Punkt A, Nr. 1a, Basisstufe‹ schriftliche Stellungnahme der Mitarbeitervertretung vom 14.05.2020:

Zustimmung zur Einstellung,  
keine Zustimmung zur Eingruppierung –  
schriftliche Begründung:

›... Die Eingruppierung nach EG 3 AVR-DD, lehnen wir ab. Die Mitarbeiterin ist richtigerweise in die EG 4 AVR einzugruppieren, weil sie das Richtbeispiel ›Altenpflegehelferin‹ erfüllt (vgl. BAG 28. Januar 2009 – 4 ABR 92/07 – Rn. 27). Der einzugruppierenden Mitarbeiterin wird eine Tätigkeit einer Pflegehelferin übertragen. Für diese Tätigkeit liegen die Eingruppierungsmerkmale der EG 3 AVR nicht vor ...‹

In einem weiteren zunächst streitgegenständlichen Fall der Einstellung und Eingruppierung der Mitarbeiterin A vom 01.04.2020 bis zum 31.12.2020 hat die Dienststellenleitung ihren Antrag nicht aufrechterhalten, nachdem sie diese Mitarbeiterin im weiteren Verlauf in die EG 4 AVR-DD höhergruppiert hat (entsprechender Antrag an Mitarbeitervertretung vom 19.05.2020).

Die Arbeitgeberin meint, es liege jeweils kein Grund für die Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung vor. Die schriftliche Begründung müsse bei einer Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung nach § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG-EKD

so gefasst sein, dass die Arbeitgeberin erkennen könne, worauf es der Mitarbeitervertretung ankomme. Darüber hinaus sei es auch so, dass die vier Mitarbeiterinnen die Anforderungen der EG 4 AVR-DD nicht erfüllten. Die Mitarbeiterinnen erfüllten nicht das Richtbeispiel der EG 4 AVR-DD. Sie besäßen gerade keine einschlägige Berufsausbildung und auch keine entsprechende (Vor-) Erfahrung in der Pflege.

Die Mitarbeitervertretung ist der Auffassung, sie habe die Zustimmung zu Recht verweigert. Der Hinweis auf die EG 4 AVR bei der Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung sei hier ausreichend, denn die Mitarbeiterinnen seien richtigerweise in die EG 4 AVR eingruppiert, da sie das Richtbeispiel ›Altenpflegehelferin‹ erfüllten. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG seien die Erfordernisse eines tariflichen Tätigkeitsmerkmals regelmäßig dann erfüllt, wenn eine einem Richtbeispiel der Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeit verrichtet werde (BAG 28.01.2009 – 4 ABR 92/07; BAG 20.06.2012 – 4 AZR 438/10). Das sei hier der Fall. Den Mitarbeiterinnen sei jeweils die Tätigkeit einer Pflegehelferin übertragen worden. Sie seien ausweislich des Zustimmungsantrags als Pflegehelferin eingestellt. Mithin erfüllten sie das Richtbeispiel der Altenpflegehelferin. Die Mitarbeitervertretung hat die Entscheidung des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten – vom 07.07.2011 – I-2708/T6-11 – zur Akte gereicht.

#### Aus den Gründen:

Der Antrag der Dienststellenleitung hat Erfolg. Die Verweigerungen der Zustimmung durch die Mitarbeitervertretung zu den jeweils beabsichtigten Eingruppierungen der vier Mitarbeiterinnen sind unbegründet.

1. Der Schlichtungsantrag ist zulässig. Die Beteiligten streiten im Bereich der eingeschränkten Mitbestimmung gemäß § 42 c MVG-EKD über die zutreffende Eingruppierung einer Mitarbeiterin. Damit ist gemäß § 60 Abs. 1 MVG-EKD die Zuständigkeit des Kirchengerichts in Westfalen-Lippe, der Schlichtungsstelle, begründet. Der Antrag entspricht § 60 Abs. 5 MVG.

2. Die Anrufungsfrist des § 38 Abs. 4 MVG-EKD von zwei Wochen ist gewahrt. Die schriftlichen Verweigerungen der Zustimmung erfolgten unter dem 23.07.2019 (B, D), unter dem 20.08.2019 (S) und unter dem 14.05.2020 (M). Die entsprechenden

Anträge der Dienststellenleitung sind am 02.08.2019 (2), 04.09.2019 und am 26.05.2020 bei der Schlichtungsstelle anhängig gemacht worden. Es kommt deshalb nicht entscheidungserheblich darauf an, dass die zweiwöchige Frist zur Anrufung des Kirchengerichts (§ 38 Abs. 4 MVG-EKD) nach der Entscheidung des KGH.EKD vom 08.08.2005 nicht für Fälle der Mitbestimmung bei der Eingruppierung gilt (KGH.EKD 08.08.2005 – 0124/L22-05 ZMV 2006,199; Baumann-Czichon, MVG-EKD, 4. Aufl. 2013, § 38 MVG-EKD Rn. 30d).

3. Der Schlichtungsantrag ist auch begründet. Die Mitarbeitervertretung hat die Zustimmung zur Eingruppierung der vier Mitarbeiterinnen nicht in beachtlicher Weise verweigert. Hinsichtlich der Mitarbeiterinnen B, D und S genügt die schriftliche Begründung der Zustimmungsverweigerung nicht den kirchengesetzlichen Anforderungen. Bei der Zustimmungsverweigerung gegenüber der Eingruppierung der Mitarbeiterin M greift der in zureichender Weise schriftlich geltend gemachte Grund für die Zustimmungsverweigerung in der Sache nicht durch. Die beabsichtigte Eingruppierung der Mitarbeiterin verstößt nicht aus den von der Mitarbeitervertretung geltend gemachten Gründen gegen die Eingruppierungsregeln der AVR-DD und damit nicht gegen eine Rechtsvorschrift i. S. d. § 41 Abs. 1 MVG-EKD.

a) Das Verfahren der (eingeschränkten) Mitbestimmung zur Eingruppierung richtet sich nach den §§ 38, 41 Abs. 5, 42 c MVG-EKD. Nach § 38 Abs. 2 MVG-EKD unterrichtet die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung über die beabsichtigte Maßnahme und beantragt die Zustimmung. Die Maßnahme gilt gemäß § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Im Falle der Zustimmungsverweigerung hat die Mitarbeitervertretung diese gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen, § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG-EKD. Für die Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung stellt § 38 Abs. 3 MVG-EKD Voraussetzungen auf. Die Zustimmungsverweigerung muss gemäß § 26 MVG-EKD von der Mitarbeitervertretung beschlossen und innerhalb der Erklärungsfrist (Rügefrist) schriftlich erklärt sowie schriftlich begründet werden und der Dienststellenleitung zugehen. An den Inhalt der schriftlichen Begründung der Zustimmungsverweigerung sind keine allzu hohen Anforderungen zu stellen. Die Zustimmungsverweigerung muss

jedoch nach der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs erkennen lassen, was die Mitarbeitervertretung bewegt hat, die Zustimmung zu verweigern (KGH.EKD 11.01.2010, II-0124/P32-08 – unter II. 3. b) aa) bbb) (1) m. w. N). Ein bloßes Stichwort oder eine nur formelhafte Wiedergabe der im Gesetz genannten Verweigerungsgründe oder ein bloßer Verweis darauf, dass eine Erörterung stattgefunden habe, ohne schriftliche Darstellung, was die Mitarbeitervertretung darin zur Begründung ihrer Haltung mitgeteilt hat, genügen nicht. Vielmehr muss die Begründung erkennen lassen, auf welche konkreten Umstände und Tatsachen die Mitarbeitervertretung einen bestimmten Ablehnungsgrund stützen will (KGH.EKD a. a. O.; KGH.EKD 07.04.2008, II-0124/N80-07 – ZMV 2008, 259). Gründe, die in der schriftlichen Zustimmungsverweigerung nicht genannt sind, können in einer sich eventuell anschließenden kirchengerichtlichen Auseinandersetzung darüber, ob die Zustimmung zu ersetzen ist oder ob der Mitarbeitervertretung ein Zustimmungsverweigerungsgrund zur Seite gestanden hat, nicht mehr nachgeschoben werden (KGH.EKD 11.01.2010 a. a. O.; KGH.EKD 07.04.2008 a. a. O.) Dies gilt sowohl für die Fälle der uneingeschränkten Mitbestimmung (§§ 38, 40 MVG-EKD) als auch für die Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 41 – 43 MVG-EKD), denn insoweit gilt § 38 MVG-EKD entsprechend (§ 41 Abs. 3 MVG-EKD) (KGH.EKD 11.01.2010 a. a. O.). Diese Anforderungen an die Begründung der Zustimmungsverweigerung stellt das Gesetz nicht zuletzt deswegen auf, weil die Mitarbeitervertretung sich eine abschließende Meinung bilden soll, weshalb sie – hierüber muss sie zuvor gem. § 26 MVG-EKD beschlossen haben – die Zustimmung verweigert und weil die Dienststellenleitung in die Lage versetzt werden soll, anhand der schriftlichen Begründung der Zustimmungsverweigerung zu prüfen, ob sie von ihrem Vorhaben ablässt oder ob sie, um die Durchführbarkeit der Maßnahme zu erreichen, das Kirchengericht gemäß § 38 Abs. 4 MVG-EKD anruft (KGH.EKD 11.01.2010 a. a. O.). Die Rechtslage nach dem MVG-EKD entspricht damit den Regelungen des staatlichen Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrechts. In gleicher Weise und aus denselben Überlegungen darf auch in personalvertretungsrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsverfahren kein Zustimmungsverweigerungsgrund nachgeschoben werden (KGH.EKD 11.01.2010 a. a. O. unter Hinweis auf BVerwG 31.07.1992 – 6 P 20/90 ZTR

1993, 84 und BAG 11.06.2002 – 1 ÄBR 43/01 – AP BetrVG 1972 §99 Nr. 118).

b) Hieran gemessen hat die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zu den Eingruppierungen in ihren schriftlichen Ausführungen vom 23.07.2019 (2), vom 20.08.2019 und vom 14.05.2020 nicht in rechtlich beachtlicher Weise verweigert.

aa) Die Verweigerungen vom 23.07.2019 (2) und vom 20.08.2019 sind lediglich pauschal und schlagwortartig begründet (›nicht aber der Eingruppierung! EG 4 AVR DD‹ (2) / ›nicht aber der Eingruppierung! (1). Die schriftlichen Begründungen lassen – anders als die Begründung vom 14.05.2020 – nicht erkennen, aufgrund welcher konkreten Umstände die Mitarbeitervertretung eine andere als die beabsichtigte Eingruppierung in die EG 3 AVR-DD für zutreffend hält. Die Zustimmungsverweigerung ist deshalb nach den unter a) ausgeführten Grundsätzen unbeachtlich.

bb) Die Zustimmungsverweigerung vom 14.05.2020 genügt hingegen den inhaltlichen Anforderungen an eine zureichende Begründung der Verweigerung gemäß § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG-EKD.

cc) Allerdings greift der mit der schriftlichen Begründung vom 14.05.2020 geltend gemachte Grund nicht durch. Zutreffend weist die Mitarbeitervertretung auf die Rechtsprechung hin, dass die Voraussetzung einer Eingruppierungsvorschrift erfüllt ist, wenn die Eingruppierungsregelung neben einem Obersatz mit allgemein formulierten Anforderungen auch Richtbeispiele vorsieht und die Tätigkeit der einzugruppierenden Mitarbeiterin das Richtbeispiel erfüllt (Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten – vom 07.07.2011 – 1-2708/76-11 – unter Hinweis auf KGH.EKD 22.06.2009 – I-0124/P89-08 – ZMV 2009, 260; BAG 25.09.1991 NZA 1992, 273; BAG 08.03.2006 NZA 2007,159; Kittner/Zwanziger-Schoof/Stumpf, Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2013, § 31 Rn. 9 = S. 725). Auch enthält die von der Mitarbeitervertretung benannte Eingruppierungsregelung der Anlage 1 zu den AVR DD ein Richtbeispiel:

Entgeltgruppe 4

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fertigkeiten und Kenntnisse voraussetzen.

Hierzu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten unter

> fachlicher Anleitung (Anm. 4) in den Tätigkeitsbereichen

> Pflege/Betreuung/Erziehung/Integration

...

...  
 Richtbeispiele:  
 Altenpflegehelferin, Krankenpflegehelferin,  
 Heilerziehungspflegerin,  
 Mitarbeiterin in der Hausmeisterei ...  
 ...  
 Allerdings erfüllt die von der Dienststellenleitung gewählte Tätigkeitsangabe ›Pflegehelferin‹ entgegen der Argumentation der Mitarbeitervertretung nicht das Richtbeispiel ›Altenpflegehelferin‹. Der Begriff ›Altenpflegehelferin‹ hat einen berufskundlich festgelegten Inhalt. Der ›Steckbrief der Bundesagentur für Arbeit‹ weist zum Beruf ›Altenpflegehelfer/in‹ aus: ›Ausbildungsberuf, Schulische Ausbildung an Berufsfachschulen (landesrechtlich geregelt), Ausbildungsdauer 1–3 Jahre (Vollzeit/Teilzeit), Lernorte: Berufsfachschule und Praktikumsbetrieb‹ (BERUFENET/arbeitsagentur.de, letzter Abruf 29.05.2020). Dieser Begriffsinhalt ist der Bezeichnung ›Pflegehelferin‹ nicht zugewiesen. Die Kennzeichnung einer Tätigkeit als ›Pflegehelferin‹ beinhaltet deshalb nicht die Aussage, dass die Tätigkeit einer ›Altenpflegehelferin‹ im Sinne des oben dargestellten berufskundlichen Begriffsverständnisses verrichtet wird. Die Bezeichnung der Tätigkeit mit ›Pflegehelferin‹ trägt nicht die rechtliche Schlussfolgerung, dass das Richtbeispiel ›Altenpflegehelferin‹ der EG 4 AVR DD erfüllt ist. Mit der – hier allein beachtlichen (s. o.) – schriftlichen Begründung der Zustimmungsverweigerung zur Eingruppierung der Mitarbeiterin M ist ein Verstoß gegen eine Rechtsvorschrift oder eine andere bindende Bestimmung im Sinne des § 41 Abs. 1a MVG-EKD nicht aufgezeigt. Da auch ein Verweigerungsgrund gemäß § 41 Abs. 1 b) oder c) MVG-EKD nicht schriftlich begründet ist, fehlt es an einem rechtlich beachtlichen Zustimmungsverweigerungsgrund.

c) Als Rechtsfolge ergibt sich für die vier streitgegenständlichen Zustimmungsverweigerungen zur Eingruppierung: Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung gilt als ersetzt, § 60 Abs. 5 Satz 2 MVG-EKD. Dem Antrag der Dienststellenleitung war deshalb zu entsprechen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss findet für die Mitarbeitervertretung das Rechtsmittel der Beschwerde statt.

### Praxishinweis

Eingruppierungsverfahren sind wohl die nach den Verfahren rund um das Thema Arbeitszeit und Dienstplangestaltung am häufigsten in der Praxis anzutreffenden Verfahren. Im vorliegenden Verfahren hat die Schlichtungsstelle deutlich gemacht, welche Anforderungen an die Zustimmungsverweigerung und damit auch an die Mitarbeitervertretung zu stellen sind. Die Mitarbeitervertretung hatte der beantragten Zustimmung einer Pflegehelferin in die EG 3 AVR DD die Zustimmung verweigert, indem sie geschrieben hat: Der Einstellung wird zugestimmt, nicht aber der Eingruppierung, EG 4 AVR DD.

Die Schlichtungsstelle hat entschieden, dass diese Zustimmungsverweigerung nicht den Anforderungen des § 38 Abs. 3 MVG-EKD entspricht und sie daher unbeachtlich ist mit dem Ergebnis, dass die Zustimmung als erteilt gilt. Sie hat in ihrem Beschluss nochmals die bereits vom Kirchengerichtshof aufgestellten Anforderungen bestätigt.

Die Zustimmung sei zunächst schriftlich zu formulieren. An den Inhalt der schriftlichen Zustimmungsverweigerung seien keine allzu hohen Anforderungen zu stellen. Die Zustimmungsverweigerung müsse jedoch nach der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs erkennen lassen, was die Mitarbeitervertretung bewege, die Zustimmung zu verweigern. Eine nur formelhafte Wiedergabe der im Gesetz genannten Verweigerungsgründe genüge dafür ebenso wenig wie der Hinweis, dass eine Erörterung stattgefunden habe ohne schriftliche Darstellung, was die Mitarbeitervertretung darin zur Begründung ihrer Haltung mitgeteilt habe. Die schriftliche Begründung müsse erkennen lassen, auf welche konkreten Umstände und Tatsachen die Mitarbeitervertretung ihre Verweigerung stützen wolle. Im sich anschließenden Kirchengerichtsverfahren könnten keinerlei Gründe, warum die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert, nachgeschoben werden.

Hintergrund für diese Anforderungen sei der gesetzgeberische Wille, dass die Mitarbeitervertretung sich eine abschließende Meinung bilden solle, welche dann die Dienststellenleitung in die Lage versetze zu entscheiden, ob sie von der Maßnahme Abstand nehmen will oder aber sich die Zustimmung kirchengerichtlich ersetzen lassen möchte. Die Rechtslage entspräche damit den Regelungen des staatlichen Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrechts. Auch in diesen Verfahren dürften keine Zustimmungsverweigerungsgründe nachgeschoben werden.

Gemessen an diesen Voraussetzungen seien die Streitgegenständlichen Zustimmungsverweigerungen unbeachtlich, da sie lediglich schlagwortartig auf die EG 4 AVR DD verwiesen und nicht erkennen ließen, aufgrund welcher Tatsachen die Mitarbeitervertretung die Eingruppierung in die EG 3 für falsch halte.

Für Mitarbeitervertretungen bedeutet das in der Praxis, dass sie, wenn sie eine vom Arbeitgeber beantragte Zustimmung zu einer Eingruppierung für falsch halten, ganz genau begründen müssen, warum sie diese Eingruppierung für falsch halten. Hierzu gehört es dann auch, sämtliche Tätigkeiten zu benennen, die nach Auffassung der Mitarbeitervertretung eine Eingruppierung in zum Beispiel die nächsthöhere Entgeltgruppe rechtfertigen. Durch diese Entscheidung ist jetzt noch mal bestätigt worden, dass ein Nachschieben von Gründen, die die Zustimmungsverweigerung tragen könnten, nicht möglich ist. Die von der Mitarbeitervertretung zu schreibende Zustimmungsverweigerung muss also so umfangreich und vor allem abschließend sein, dass es dem/der vorsitzenden RichterIn im anschließenden Zustimmungsersetzungsverfahren möglich ist, zu überprüfen, welche Eingruppierung tatsächlich richtig ist.

Die Eingruppierungsmerkmale der kirchlichen Regelungen sind schwierig. Es ist für Nicht-Juristen schwer einzuschätzen, ob alle Zustimmungsverweigerungsgründe vorgetragen sind. Es empfiehlt sich daher regelmäßig, anwaltliche Hilfe bereits bei der Zustimmungsverweigerung in Anspruch zu nehmen.

Die in der Entscheidung enthaltene Differenzierung zwischen Pflegehelfer und Altenpflegehelfer zieht das Kirchengericht heran, um zu begründen, dass eine Eingruppierung der Pflegehelfer in die EG 3 AVR DD richtig sein dürfte. Diese Auffassung ist vor allem deswegen riskant, weil es Arbeitgebern die Möglichkeit gibt, durch Umbenennung der Richtbeispiele niedrigere Eingruppierungen zu rechtfertigen. Die Frage der Eingruppierung einer Pflegehelferin ist vom Arbeitsgericht Hannover bereits 2019 dahingehend entschieden worden, dass sie in die EG 4 AVR DD einzugruppieren ist, weil sie das Richtbeispiel ›Altenpflegehelferin‹ erfüllt. Diese Entscheidung ist rechtskräftig (ArbG Hannover, Urteil vom 29.3.2019, AZ.: 13 CA 380/18 E).

*Mira Gathmann  
Rechtsanwältin und Fachanwältin  
für Arbeitsrecht, Bremen*

## 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 Rekittke  
Tel. 040 / 890615-736  
arnold.rekittke@verdi.de

**Sachsen, Sachsen-  
Anhalt, Thüringen**  
Thomas Mühlenberg  
Tel. 0341 / 52901111  
thomas.muehlenberg@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  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



# Seminare

## August bis Oktober 2020

| Termin            |   | Thema  | Veranstaltungsort/Veranstalter                    |
|-------------------|---|--|---|
| 10.08.–11.08.2020 | e | Einigungsstelle  | Undeloh / DAI e.V. / ver.di-Forum Nord            |
| 17.08.–19.08.2020 | e | Digitalisierung in der sozialen Arbeit   | Bad Segeberg / DAI e.V. / ver.di Nord und Hamburg |
| 17.08.–19.08.2020 | e | Grundlagen der Mitarbeitervertretung (MAV 1)   | Hattingen / DGB NRW                               |
| 24.08.–25.08.2020 |   | Kündigungsschutz   | Undeloh / DAI e.V. / ver.di-Forum Nord            |
| 24.08.–25.08.2020 | e | Drittbezogener Personaleinsatz   | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 24.08.–26.08.2020 | k | Gesundheitsmanagement  | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 24.08.–27.08.2020 | k | MAVO-Grundkurs: Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen  | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 24.08.–25.08.2020 | k | MAV-Praxis zum Schriftverkehr  | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 24.08.–25.08.2020 |   | Kündigungsschutz   | Undeloh/ver.di-Forum Nord                         |
| 26.08.–27.08.2020 | k | Datenschutz und Mitarbeiterüberwachung   | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 31.08.–01.09.2020 | k | Age Management – Wissenswertes für die MAV   | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 31.08.–04.09.2020 | e | MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!   | Springe / dia e.V.                                |
| 31.08.–04.09.2020 | e | Betriebliche Stressprävention – Integration der psychischen Belastungen in den betrieblichen Gesundheitsschutz | Springe / dia e.V.                                |
| 31.08.–04.09.2020 | e | Gefahr erkannt – Gefahr gebannt? – Wirtschaft spezial  | Springe / dia e.V.                                |
| 01.09.–03.09.2020 | e | Norddeutsche Arbeitsrechtstage   | Travemünde / ver.di-Forum Nord                    |
| 01.09.–04.09.2020 |   | MVG II - Mitbestimmung §§ 40, 42   | Bad Segeberg / DAI e.V. / ver.di-Forum Nord       |
| 01.09.–04.09.2020 | k | MAVO-Grundkurs: Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen  | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 02.09.–04.09.2020 | k | Arbeitsrechtsgrundkurs – AVR   | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 07.09.–08.09.2020 | k | Mitbestimmungsrechte – Schwerpunkte  | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 07.09.–09.09.2020 | k | Kommunikation in die Zukunft: Die MAV als Partner bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen                 | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 07.09.–09.09.2020 | e | Öffentlichkeitsarbeit  | Undeloh / dai e.V. / ver.di-Forum Nord            |
| 07.09.–09.09.2020 | e | MVG: Neue Rechtsprechung zum Mitarbeiter-Vertretungsrecht  | Hattingen / DGB NRW                               |
| 07.09.–09.09.2020 | k | Arbeitszeitrecht für Mitarbeiter/innen im Krankenhaus  | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 08.09.–02.10.2020 | e | MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten                                       | Langeoog / dia e.V.                               |
| 08.09.–02.10.2020 | e | Gefahr erkannt – Gefahr gebannt?   | Langeoog / dia e.V.                               |
| 08.09.–02.10.2020 | e | Kommunikations- & Handlungsfähigkeit im Betrieb  | Langeoog / dia e.V.                               |
| 14.09.–16.09.2020 | e | Mitbestimmung in Wirtschaftsfragen   | Bad Segeberg / DAI e.V. /                         |
| 14.09.–18.09.2020 | e | MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte  | ver.di-Forum Nord<br>Bad Bevensen / dia e.V.      |
| 14.09.–18.09.2020 | e | Arbeits- und Gesundheitsschutz für Fortgeschrittene  | Bad Bevensen / dia e.V.                           |
| 14.09.–18.09.2020 | e | Grundlagenwissen Arbeitsrecht  | Bad Bevensen / dia e.V.                           |
| 14.09.–16.09.2020 | k | Grundlagen des Sozialversicherungsrechts   | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 14.09.–16.09.2020 | k | AVR Anwenderseminar zu Eingruppierung und Vergütung  | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 21.09.–23.09.2020 | k | MAV-Praxis für Fortgeschrittene – Ein Angebot von Praktikern für Praktiker                                     | Siegburg / Kath.-Soziales Institut                |
| 21.09.–25.09.2020 | e | Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 2)  | Hattingen / DGB NRW                               |
| 22.09.20          | e | AVR – Entgeltordnung und Eingruppierung  | Rendsburg / dai e.V. / ver.di Nord und Hamburg    |



# Seminare

## August bis Oktober 2020

| Termin                   |   | Thema  | Veranstaltungsort/Veranstalter               |
|--------------------------|---|--|--|
| <b>22.09.–23.09.2020</b> | e | <b>Fachtagung Arbeitsrecht für Personalräte</b>                      | Lübeck / ver.di-Forum Nord                   |
| <b>29.09.20</b>          | e | <b>KTD – Entgeltordnung und Eingruppierung</b>                       | Hamburg / dai e.V. / ver.di Nord und Hamburg |
| <b>05.10.–07.10.2020</b> | e | <b>BAT-KF: Grundlagenwissen für die MAV (BAT-KF 1)</b>               | Willingen / DGB NRW                          |
| <b>05.10.–07.10.2020</b> | k | <b>Analyse wirtschaftlicher Daten II</b>                             | Siegburg / Kath.-Soziales Institut           |
| <b>05.10.–07.07.2020</b> | k | <b>Arbeitszeitrecht für Mitarbeiter/innen im Bereich der KAVO</b>    | Siegburg / Kath.-Soziales Institut           |
| <b>05.10.–09.10.2020</b> | e | <b>MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte</b>         | Duderstadt / dia e.V.                        |
| <b>05.10.–09.10.2020</b> | e | <b>Die Macht der Wirkung</b>   | Duderstadt / dia e.V.                        |
| <b>19.10.–21.10.2020</b> | e | <b>Arbeitsrecht – Von der Bewerbung bis zur Rente</b>                | Bad Segeberg / DAI e.V. / ver.di-Forum Nord  |
| <b>19.10.–21.10.2020</b> | e | <b>Indirekte Steuerung II</b>  | Undeloh / DAI e.V. / ver.di-Forum Nord       |
| <b>19.10.–23.10.2020</b> | e | <b>Aktuelles Arbeitsrecht – mit Besuch beim Bundesarbeitsgericht</b> | Erfurt / dia e.V.                            |
| <b>26.10.–27.10.2020</b> | k | <b>Datenschutz und Mitarbeiterüberwachung</b>                        | Siegburg / Kath.-Soziales Institut           |
| <b>26.10.–28.10.2020</b> | k | <b>Kommunikation für Fortgeschrittene: Der Konflikt</b>              | Siegburg / Kath.-Soziales Institut           |
| <b>26.10.–30.10.2020</b> | e | <b>MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte</b>         | Walsrode / dia e.V.                          |
| <b>26.10.–30.10.2020</b> | e | <b>Beratungskompetenz</b>  | Walsrode / dia e.V.                          |
| <b>26.10.–30.10.2020</b> | e | <b>Öffentlichkeitsarbeit und Mitarbeiterversammlungen gestalten</b>  | Walsrode / dia e.V.                          |

### Aktuelle Meldung

Die belgische Bundesregierung plant, in den kommenden beiden Jahren 500 Mio. Euro in Lohn- und Gehaltserhöhungen für das Personal im Pflegebereich des Krankenhauswesens zu investieren. Die Gesundheits- und die Arbeitsministerin hätten sich mit Gewerkschaften und Arbeitgebern auf ein Maßnahmenpaket von insgesamt 600 Mio. Euro geeinigt, das neben der durchschnittlichen Lohnerhöhung von sechs Prozent auch mehr Urlaubstage und eine Verlängerung der Sommerferien von bisher zwei auf drei mögliche Wochen enthalte. Dieser Plan wird jetzt den Arbeitgeberverbänden und der Gewerkschaftsbasis vorgelegt, um ihn noch vor der parlamen-

tarischen Sommerpause durch die entsprechenden Instanzen zu bringen.

Dieses Maßnahmenpaket kommt zusätzlich zum sogenannten ›Pflegepersonalfonds‹ von jährlich 400 Mio. Euro, das bereits Zustimmung vom belgischen Bundesparlament erhalten hat und der Finanzierung von zusätzlichem Personal in diesem Bereich dient.

Das neue Sozialabkommen gilt nur für Krankenhauspersonal. Für den Bereich Senioren- und Pflegewohnheime sind Länder und Regionen zuständig. Diese stehen jetzt unter Druck, um einen ähnlichen Sozialplan für das betroffene Personal zu verhandeln.

Bei dem 8. ICMA International Creative Media Award wurde ›Arbeitsrecht und Kirche‹ für Typografie und Layout mit dem Award of Excellence ausgezeichnet.

## Impressum

### Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Henrike Busse (Redaktionsleitung), Dr. Herbert Deppisch, Mira Gathmann, Prof. Dr. Ulrich Hammer, Manuel Dotzauer, Annette Klausung, Mario Gembus, Erich Sczepanski, Nora Wölfel  
 + Redaktionsanschrift: Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 0421-4393344, Telefax: 0421-4393333 + E-Mail: [arbeitsrecht@bremen.de](mailto:arbeitsrecht@bremen.de)  
 + Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung: KellnerVerlag, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon: 0421-77866, Telefax: 0421-704058  
 + E-Mail: [arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de](mailto:arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de), [www.kellnerverlag.de](http://www.kellnerverlag.de) + Herstellung: Manuel Dotzauer + Grafische Gestaltung: Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen + Bezugspreis: Einzelheft Euro 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.

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



Neuaufgabe 2020 jetzt erhältlich,  
mit 30 aktualisierten Gesetzen und  
50 Seiten mehr!

# 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 Diakoniesetze, 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

buchkellner@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de



BAUMANN-CZICHON/FEUERHAHN (HRSG.)

## Die RechtsSammlung

Für Mitarbeitervertretungen in Kirche,  
Diakonie und Caritas

1.764 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.