

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

3 > 2020

82

Kirchenmitgliedschaft
und Kirchensteuern

86

Steuernachzahlungen
bei Kurzarbeit

94

Die Folgen
der Quarantäne

IMMER
NOCH
CORONA

S E I T E ...

Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service
für die MAV



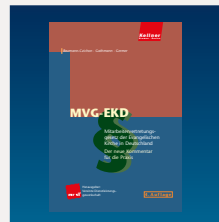
1. Arbeitsrecht und Kirche – Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen. Erscheint 4 x im Jahr



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
- › über 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,

EDITORIAL HENRIKE BUSSE

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

drei Ereignisse prägen diese Tage: die Abwahl Trumps, die schreckliche Leipziger Anti-Corona-Auflagen-Demo und die Ankündigung von Biontech, einen Impfstoff gegen Covid-19 zur Zulassungsreife entwickelt zu haben. Das sind Ereignisse, hinter denen die alltäglichen Sorgen am Arbeitsplatz scheinbar zurücktreten. Die drei Ereignisse verbinden zwei grundlegende Fragen: Wie gehen wir mit unangenehmer und bedrohlicher Realität um? Und: Übernehmen wir Verantwortung für das Wohl dieser Gesellschaft, in der wir leben?

Unsere Alltagserfahrung ist widersprüchlich. Am Arbeitsplatz dominiert der soziale Zusammenhalt, da stehen wir füreinander ein. So springen KollegInnen vor allem ein, um andere nicht alleine im Dienst zu lassen (auch wenn dies auf Kosten der eigenen Gesundheit geschieht). In größerem Zusammenhang haben wir 2015 eine große Welle der Mitmenschlichkeit im Umgang mit Geflüchteten erlebt. Davon ist inzwischen viel verloren gegangen. Die mangelnde Bereitschaft der Demonstrierenden in Leipzig, durch ihr Verhalten diejenigen in der Gesellschaft zu schützen, die krank und schwach sind, und stattdessen auf ihre persönliche Freiheit zu pochen, ist ein Anzeichen dafür. Dass sie sich dabei zum Schulterschluss mit Rechtsextremisten hinreißen lassen, ist besonders besorgniserregend. Unter Trump war ›America first‹ der bizarre Ausdruck dieser nur auf den eigenen Vorteil bedachten Haltung.

Es liegt auf der Hand, dass nicht das Gegeneinander uns weiterbringt. Gemeinsam sind wir stark. Das gilt sowohl im Großen als auch im Kleinen. Im Großen ist erkannt worden, dass nur die gemeinsamen Anstrengungen vieler Länder die schnelle und erfolgreiche Entwicklung eines Impfstoffs ermöglicht. Und nur, wenn in allen Ländern Impfkampagnen durchgeführt werden, kann das Virus zurückgedrängt werden. Im Kleinen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer viel erreichen, wenn sich sie sich gemeinsam engagieren – in Gewerkschaften und auch im Betrieb. Mitarbeitervertretungen spielen dabei eine wichtige Rolle, denn sie können durch gute Information der KollegInnen aufklären, sie können den Raum für gemeinsame Diskussion und Handlung bieten, zum Beispiel in Mitarbeiterversammlungen, oder indem sie moderierte Mitarbeiterbefragungen bei der Gefährdungsbeurteilung veranlassen. Die Mitarbeitervertretung hat ›das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten‹ (§ 35 Abs. 1 Satz 2 MVG). Wenn es der Mitarbeitervertretung gelingt, in ihrer Einrichtung die Erfahrung von Solidarität und gemeinsamer Verantwortung füreinander zu ermöglichen, dann leistet sie damit auch einen wichtigen Beitrag gegen Strömungen, die zu Leugner-Demos und menschenverachtendem Populismus führen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg. Wir brauchen diesen Erfolg.

Mit den besten Wünschen

Bernhard Baumann-Czichon und Henrike Busse



In einigen PLZ-Bereichen enthält dieses Magazin das Seminarprogramm von ›Arbeit und Leben‹, Herford, sowie ein Anschreiben an unsere AbonnentInnen. Wir bitten um Beachtung.

Inhalt

- 78 Besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer in Zeiten der SARS-CoV-2-Epidemie
- 82 Vor uns die Wüstenjahre?
- 86 Steuernachzahlungen bei Kurzarbeit
- 90 MAV-Beschlüsse per Videokonferenz
- 94 COVID-19: Die Folgen der Quarantäne für das Arbeitsverhältnis

78

Themen

100

Aktuell

102

Leserfragen

104

Rechtsprechung

112

Seminare

Besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer in Zeiten der SARS-CoV-2-Epidemie

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

Der Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten im Rahmen der SARS-CoV-2-Epidemie stellt eine große Herausforderung für alle Beteiligten dar und wirft zahlreiche Fragen auf. Wen muss der Arbeitgeber durch arbeitsschutztechnische Maßnahmen besonders schützen, und wie kann er dies tun? Was passiert, wenn trotz aller Maßnahmen das Risiko einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters als zu hoch einzustufen ist?

Im Zusammenhang mit Corona spricht das Robert-Koch-Institut von Risikogruppen, die ein erhöhtes Risiko für einen schweren Verlauf der Krankheit COVID-19 haben. Unterscheiden kann man hier zwischen dem persönlichen Risiko, das eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aufgrund von Vorerkrankungen oder dem Vorliegen bestimmter Attribute wie Geschlecht oder Alter hat, und andererseits dem Risiko, das sich aus der Art der Tätigkeit ergibt. Das Risiko ist nicht einfach zu ermitteln, weil es von vielen Faktoren und Einflüssen abhängt. Das RKI fordert daher eine individuelle Risikofaktoren-Bewertung. Eine solche Bewertung muss der Arbeitgeber vornehmen.

Gefährdungsbeurteilung

Zentrales Element des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes nötig sind, um Gefahren für Beschäftigte zu minimieren. Grundsätzlich gilt, dass für alle Beschäftigten die Gefahr einer Infektion mit SARS-CoV-2 möglichst vermieden, in jedem Fall aber deutlich reduziert werden muss. Hier gilt – wie sonst auch – das TOP-Prinzip, das heißt, zunächst sind technische Schutzmaßnahmen zu ergreifen, wie zum Beispiel Absperrungen zur Wahrung des Abstandsgebots, Plexiglaswände, Lüften. Im zweiten Schritt sind organisatorische Schutzmaßnahmen zu ergreifen, hierunter fallen zum Beispiel das mobile Arbeiten oder Arbeitszeitverlagerungen, Pausenregelungen. Erst wenn das auch nicht ausreicht, kommen persönliche Schutzmaßnahmen in Betracht (z. B. Masken während der Arbeit).

Allen Beschäftigten steht nach dem Arbeitsschutzgesetz und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge eine individuelle Aufklärung zu. Diese kann nur unterbleiben, wenn aufgrund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der bereits getroffenen Schutzmaßnahmen nicht mit einer Gefährdung beziehungsweise nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen ist, § 11 ArbSchG, § 5a ArbMedVV.

Im Zusammenhang mit der Epidemie gilt für den Arbeitgeber, dass dieser die Gefährdungsbeurteilung überprüfen und gegebenenfalls aktualisieren muss.

Dies gilt umso mehr für besonders schutzbedürftige Beschäftigte.

Unterteilung nach Tätigkeit

Erster Anknüpfungspunkt für die Beurteilung der Gefährdungen sind die jeweils auszuübenden Tätigkeiten. Der Ausschuss für Arbeitsmedizin des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geht hier von vier Gruppen aus, wobei Gruppe 1 eine geringe Gefährdung und Gruppe 4 eine sehr hohe Gefährdung aufweist, sich mit SARS-CoV-2 zu infizieren.

Gruppe 1: Tätigkeiten mit einer geringen Gefährdung

Tätigkeiten mit einer geringen Gefährdung sind gekennzeichnet durch ein geringes Expositionsrisiko und ein geringes Infektionsrisiko gegenüber SARS-CoV-2. Hierzu gehören Tätigkeiten mit geringem Personenkontakt, Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 Metern und Tätigkeiten ohne Kontakt mit Personen, von denen bekannt ist oder vermutet wird, dass sie mit SARS-CoV-2 infiziert sind.

Gruppe 2: Tätigkeiten mit einer mittleren Gefährdung

Tätigkeiten mit einer mittleren Gefährdung sind gekennzeichnet durch ein mittleres Expositionsrisiko und ein mittleres Infektionsrisiko gegenüber SARS-CoV-2. Hierzu gehören Tätigkeiten mit häufigem und/oder engerem Kontakt mit Personen, die möglicherweise mit SARS-CoV-2 infiziert sind, aber keine COVID-19-Patienten sind.

Beispiele: Soziale Dienste, Einzelhandel

Gruppe 3: Tätigkeiten mit einer hohen Gefährdung

Tätigkeiten mit hoher Gefährdung haben ein hohes Expositionsrisiko und ein hohes Infektionsrisiko gegenüber SARS-CoV-2. Hierzu gehören Tätigkeiten mit bekannten oder vermuteten COVID-19-Erkrankten und einem mittleren Risiko im Umgang mit infizierten Körperflüssigkeiten.

Beispiele: ärztliche oder pflegerische Tätigkeiten, Reinigungsarbeiten in Patientennähe, medizinische Transporttätigkeiten oder Labortätigkeiten mit bekannten oder vermuteten COVID-19-Erkrankungen

Gruppe 4: Tätigkeiten mit einer sehr hohen Gefährdung

Tätigkeiten mit sehr hoher Gefährdung haben ein sehr hohes Expositions- und ein hohes Infektionsrisiko gegenüber SARS-CoV-2. Hierzu gehören Tätigkeiten im Gesundheitswesen mit bekannten oder vermuteten COVID-19-Erkrankten und einem hohen Risiko im Umgang mit infizierten Körperflüssigkeiten sowie spezielle Tätigkeiten mit Hochrisiko.

Beispiele: ärztliche oder pflegerische Tätigkeiten, Tätigkeiten im Labor oder postmortale Tätigkeiten mit Kontakt zu Körperflüssigkeiten oder Aerosolen, Intubation, Husteninduktionsverfahren, Bronchoskopien und Untersuchungen oder invasive Probenentnahme an bekannten oder vermuteten COVID-19-Patienten.

Diese Gruppeneinteilung dient einer ersten Einordnung. Für jeden Bereich ist eine tätigkeitsbezogene Einzelfallbewertung erforderlich, um die jeweiligen Gefährdungen festzustellen.

Je nach Gefährdungsrisiko sind alle Maßnahmen zu treffen, um eine Infektion zu vermeiden. Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung während der SARS-CoV-2-Epidemie ist der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard.

Unterteilung nach persönlichem Risiko

Steht die Risikogruppe für den Beschäftigten/die Beschäftigte fest, stellt sich die Frage, ob er/sie zu den besonders schutzwürdigen Beschäftigten gehört.

Die Beschäftigten sind auch im Zusammenhang mit SARS-CoV-2 nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Vorerkrankungen mitzuteilen.

Aufgrund der Komplexität ist eine generelle Festlegung, wie Vorerkrankungen zu bewerten sind, nicht möglich. Auch hier ist eine individuelle Betrachtung nötig. Entscheidend ist der Zusammenhang zwischen der individuellen gesundheitlichen Situation und den ausgeübten Tätigkeiten. Für die zu erstellende arbeitsmedizinische Betrachtung des jeweiligen Beschäftigten ist nicht die Diagnose entscheidend, vielmehr spielt der Schweregrad der Erkrankung eine große Rolle, die Medikation, der Therapieerfolg, die Dauer und der Verlauf der Vorerkrankung und Komorbiditäten. Insbesondere bei komplizierten Krankheiten ist die Zusammenarbeit des Betriebsarztes mit Haus- und Facharzt zu empfehlen.

Hier spielen auch Faktoren wie der Body-Mass-Index, das Geschlecht, das Alter und der Raucherstatus des/der Beschäftigten eine Rolle.

Der Betriebsarzt kann im Wege einer Gesamtschau feststellen, ob eine erhöhte Schutzbedürftigkeit vorliegt. Der Betriebsarzt unterliegt – wie die behandelnden Ärzte auch – der Schweigepflicht. Er ist nicht berechtigt, dem Arbeitgeber die Diagnosen des/der Beschäftigten mitzuteilen. Dies ist in der Regel auch nicht nötig; entscheidend für den Arbeitgeber ist die Bewertung des Betriebsarztes in Bezug auf die Schutzwürdigkeit des/der Beschäftigten. Eine Weitergabe der Daten ist nur möglich, wenn der/die Beschäftigte den Betriebsarzt von der Schweigepflicht entbunden hat.

Maßnahmen und Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Um die besonders schutzbedürftigen Beschäftigten keinem erhöhten Risiko einer Infektion auszusetzen, sollte im Betrieb ein Verfahren in Bezug auf die Maßnahmen eingeführt werden. Dieses Verfahren sollte transparent und allen MitarbeiterInnen und Führungskräften bekannt sein.

Die Gefährdungsbeurteilung sollte überarbeitet und angepasst werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei besonderer Schutzbedürftigkeit die passenden Schutzmaßnahmen festzusetzen. Er sollte hierbei durch den Betriebsarzt beraten werden. An der Gefährdungsbeurteilung ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen, § 40 Buchst. b MVG-EKD. Das Mitbestimmungsrecht besteht nicht nur bei der Festlegung, auf welche Weise beziehungsweise mit welchen Methoden die Gefährdungsanalyse zu erstellen ist, sondern auch bei der Frage, wer mit der Erstellung dieser Analyse beauftragt wird, also der Auswahl einer externen Person/Firma oder von Personen aus dem Kreise der MitarbeiterInnen der Dienststelle (KGH.EKD, Beschluss vom 9.7.2007, II-0124/N24-07). Streitig war lange Zeit, ob die Gefährdungsbeurteilung selbst als Maßnahme im Sinne des § 40 Buchst. b MVG-EKD anzusehen ist, oder ob erst die durch die Gefährdungsbeurteilung ermittelten Maßnahmen als Maßnahmen im Sinne von § 40 Buchst. b MVG.EKD zu verstehen sind. Der KGH hat in dieser Grundsatzentscheidung deutlich gemacht, dass die Ermittlung der Gefährdungen und

die Beurteilung der Risiken ineinandergreifen. Das eine bedinge das andere, und die Art und Weise der Analyse zeichne die möglichen Maßnahmen vor. Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung könne nicht sinnvoll in Analyse- und Maßnahmenbereich unterteilt werden. Der Gestaltungsspielraum beim Verfahren sowohl einschließlich der dazu herangezogenen Personen als auch hinsichtlich des Inhalts führe dazu, dass bereits im Vorfeld Entscheidungen getroffen würden, die sich bei späteren Anordnungen (Maßnahmen) auswirkten. Nach Sinn und Zweck des § 40 Buchst. b MVG-EKD solle die Mitarbeitervertretung die Möglichkeit haben, Einfluss auf die von der Dienststellenleitung zu treffenden Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren zu nehmen. Dazu gehöre dann aber die Gefährdungsbeurteilung insgesamt, so dass sich das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung sowohl auf die Art und Weise des Verfahrens als auch auf die durchführenden Personen beziehen müsse.

Ergibt die Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf besonders schutzwürdige MitarbeiterInnen, dass es nicht möglich ist, im Rahmen der durch den Arbeitsvertrag zugewiesenen Tätigkeiten ausreichende Schutzmaßnahmen zu ergreifen, ist über einen Tätigkeitswechsel nachzudenken. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Rahmen seiner betrieblichen Möglichkeiten dem/der Beschäftigten eine andere Tätigkeit zuzuweisen.

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind und der Arbeitgeber keine Tätigkeiten zuweisen kann, wird der/die Beschäftigte der Arbeit fernbleiben müssen/können. Er/sie kann dann die vertragliche zugewiesene Tätigkeit nicht anbieten und verliert damit auch den Anspruch auf die Vergütung.

Dies entspricht den Wertungen, die auch ohne Corona im Arbeitsrecht angewendet werden: Wenn zum Beispiel eine Pflegekraft im Laufe der Zeit durch die Arbeit einen kaputten Rücken hat, wird diese irgendwann nicht mehr in der Pflege arbeiten können. Die Pflegekraft ist dann nicht mehr in der Lage, ihre arbeitsvertragliche Verpflichtung zu erfüllen, während der Arbeitgeber seinerseits nicht verpflichtet ist, eine andere als die vertraglich geschuldete Leistung entgegenzunehmen. Das Ergebnis ist dann – so hart dies auch sein mag –, dass die Pflegekraft ihren Anspruch auf Gehalt verliert.

Es sei jedoch nochmals klargestellt, dass dies nur das letzte Mittel sein kann. Der Arbeitgeber muss unter Einbeziehung der Mitarbeitervertretung und gegebenenfalls des Betriebsarztes alle Möglichkeiten ausschöpfen, der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter eine Tätigkeit anzubieten, die sie/er ausüben kann, beziehungsweise Umstände zu schaffen, unter denen sie/er in der Lage ist, seine Tätigkeit auszuüben.



M I R A G A T H M A N N
Rechtsanwältin und Fachanwältin
für Arbeitsrecht, Bremen
arbeitsrecht@bremen.de

Fortbildungen 2021

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

für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter

01.–05.02.2021	MVG 2 > Aurich
01.–05.02.2021	Arbeitszeit Teil 1 > Aurich
15.–19.02.2021	Grundlagenwissen Arbeitsrecht > Walsrode
15.–19.02.2021	Rhetorik > Walsrode
15.–19.02.2021	Einführung AVR-DD > Walsrode
01.–03.03.2021	Arbeitszeit und Gesundheitsschutz > Bad Bevensen
01.–05.03.2021	MVG 1 > Bad Bevensen
01.–05.03.2021	Beratungskompetenz > Bad Bevensen
08.–12.03.2021	MVG 3 > Bovenden
08.–12.03.2021	Burn out > Bovenden

Tagesveranstaltungen:

11.01.2021	Wahlvorstandsschulung > Hannover
26.01.2021	Stress lass nach ... > Hannover



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

KOSTEN WOCHENSEMINAR:
630,- Euro Kursgebühr
525,- Euro Übernachtung/
Verpflegung

TAGESVERANSTALTUNGEN:
190,- Euro

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

Vor uns die Wüstenjahre?

Teil 1: Über den Zusammenhang
von Kirchenmitgliedschaft und Kirchensteuern

HERMANN LÜHRS

Immer wieder beten uns die Finanz- und Rechtsabteilungen der Kirchen vor, dass aufgrund rückläufiger Mitgliederzahlen und daraus resultierender Kirchensteuer-einbußen Einsparungen vorgenommen werden müssen. Und die Corona-Krise habe alles nur noch schlimmer gemacht, beten alle nach. Aber ist dieser Zusammenhang wirklich so einfach? Der Autor zeigt die tatsächlichen Beziehungen zwischen Kirchenmitgliederzahlen und -steuern auf und welches gesellschaftliche Problem dabei zutage tritt.

Infolge der Corona-Krise erwarten die Kirchen nachhaltige Einbußen bei den Kirchensteuereinnahmen. Nach Schätzung der EKD könnte der Verlust zwischen 10 und 25 % ausmachen, meldete der evangelische Pressedienst epd im Juni dieses Jahres. Landeskirchen, EKD-Einrichtungen und auch die Bistümer Freiburg und Mainz haben im April und Mai Haushaltsperren sowie Einstellungsstopps verfügt. In Teilen der Diakonie und in kirchlichen Tagungsstätten gibt es Kurzarbeit: »Harte Einsparungen scheinen unausweichlich«, meldete die Frankfurter Allgemeine Zeitung im Mai.¹ Und schon vor der Corona-Krise habe die EKD sich vorgenommen, den »Aufwand im EKD-Haushalt real um 30 % bis 2030 anzupassen«.² Das heißt, zu kürzen.

Die Kürzungen werden mit der Geste des Unabweisbaren vorgetragen. »Der für Mitte der zwanziger Jahre prognostizierte Rückgang passiert jetzt«, sagt Jörg Antoine, Konsistorialpräsident der Evangelischen Landeskirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. »Das Mittelfristige wird tagesaktuell. Wir müssen unsere Maßnahmen vorziehen. Und ich sehe nicht, dass sich das schnell wieder erholt.«³

Rückenwind erhalten solche Positionen durch die »Projektion 2060«. Das ist eine im Mai 2019 präsentierte Vorausberechnung der Kirchenmitglieder- und der Kirchensteuerentwicklung bis zum Jahr 2060. Ihr liegt eine von der Deutschen Bischofskonferenz und der Evangelischen Kirche in Deutschland beauftragte Studie des Freiburger »Forschungszentrum Generationenverträge« zugrunde, der zufolge die Zahl der Kirchenmitglieder und mit ihnen das Kirchensteueraufkommen sich bis zum Jahr 2060 halbieren werde.⁴

In einem Klima von Unsicherheit und Zukunftsangst präsentieren sich Kürzungsmaßnahmen, als wären sie ein Verhängnis. Tatsächlich sind sie Interessenkonflikte um den Inhalt und die Richtung der kirchlichen Arbeit und um die Bedingungen ihrer Erledigung für Hunderttausende Beschäftigte in den kirchlichen Einrichtungen.

Um eine klarere Sicht auf die Problemlagen zu gewinnen, untersuchen wir im ersten Schritt, wie es um den Zusammenhang von Kirchenmitgliedschaft und Kirchensteueraufkommen bestellt ist. In der nächsten Ausgabe der AuK beleuchten wir die aktuelle Wirtschaftskrise unter Rückgriff auf die Finanzmarktkrise 2008 und deren Wirkungen auf die Kirchensteuereinnahmen.

¹ faz-online: Drohen jetzt die Wüstenjahre? Bericht 17.05.2020.

² epd 26.6.2020.

³ faz-online, aaO.

⁴ www.dbk.de/themen/kirche-und-geld/projektion-2060.

Hängen Kirchenmitgliedschaft und Kirchensteuern zusammen?

Zuletzt hat die EKD im Jahr 2006 das Absinken der Kirchenmitgliederzahl um ein Drittel und damit verbunden die Halbierung des Kirchensteueraufkommens bis zum Jahr 2030 prognostiziert.⁵ Auch die ›Projektion 2060‹ nennt die abnehmende Zahl der Kirchenmitglieder und die Altersverschiebungen der Bevölkerung als wesentliche Faktoren für die erwartete Verringerung des Kirchensteueraufkommens.⁶

Wenn man diesen Zusammenhang zwischen Kirchenmitgliederzahl und Kirchensteueraufkommen für die künftige Entwicklung behauptet, dann kann man ihn für die zurückliegende Zeit jedenfalls nicht mit denselben Gründen bestreiten. Der Zusammenhang müsste rückblickend ebenfalls sichtbar sein. Das Statistische Jahrbuch weist darüber folgende Zahlen aus:

Entwicklung der Kirchenmitglieder und des Kirchensteueraufkommens

	ev. Mitglieder in Mio.	Kirchensteuer Mrd. EUR	kath. Mitglieder in Mio.	Kirchensteuer Mrd. EUR
1991	29,2	3,9	28,2	4,0
2000	26,6	4,3	26,8	4,5
2019	20,7	5,8	22,6	6,8

Quellen: Jahrbücher des Bundesamts für Statistik; Statistische Informationen Deutsche Bischofskonferenz und Evangelische Kirche in Deutschland. Ausgewiesen sind Nominalwerte.

Die evangelischen Kirchen haben im Zeitraum von 1991 bis 2019 fast ein Drittel ihrer Mitglieder verloren. Das evangelische Kirchensteueraufkommen ist aber im selben Zeitraum um fast 50 % von 3,9 Mrd. Euro auf 5,8 Mrd. gestiegen. Ähnlich ist die Entwicklung in der katholischen Kirche: Sie hat etwa 20 % des Mitgliederbestandes von 1991 verloren, gleichzeitig erhöhte sich das Kirchensteueraufkommen um 70 % von 4,0 Mrd. auf 6,8 Mrd. Euro. Im Jahr 2019 haben die Kirchensteuern auch unter Berücksichtigung der Geldwertentwicklung einen bisherigen Höchststand erreicht.⁷

Dass eine sinkende Zahl von Kirchenmitgliedern zu höheren Kirchensteuereinnahmen führt, scheint paradox und ist erklärungsbedürftig. Die Autoren der Freiburger Studie geben an, ursächlich seien die ›außer-

ordentlich gute wirtschaftliche Entwicklung der vergangenen zehn Jahre‹ und die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre, die sich ›derzeit lebensbiografisch in der Phase der höchsten Steuerzahlungen befinden‹⁸. Sehen wir genauer hin.

Die Erklärung des Paradoxons beginnt damit, dass über die Hälfte der Kirchenmitglieder keine Kirchensteuern zahlt. In einer kürzlich veröffentlichten Studie über das Kirchensteueraufkommen der Jahre 2010 und 2015 beziffert David Gutmann diesen Anteil auf über 55 %.⁹ Denn Kirchensteuern fallen nur bei denjenigen Kirchenmitgliedern an, die einkommensteuerpflichtig sind, d. h. Einkommen aus Erwerbsarbeit oder Kapitalerträgen erzielen oder einkommensteuerpflichtige Rentenanteile haben.¹⁰

Die Kirchensteuer ist eine Annexsteuer zur Einkommensteuer. An diese staatliche Steuer ist die Kirchensteuer fest mit 8 bzw. 9 % gebunden. Das bedeutet, dass die Höhe der Kirchensteuer durch die Höhe der Einkommensteuer der Kirchenmitglieder bestimmt ist. Die Höhe der Einkommensteuer wiederum hängt vom individuellen zu versteuernden Einkommen ab und von der Quote, mit der dieses Einkommen besteuert wird.

Für das Gesamtaufkommen der Einkommensteuer ist ein weiterer Umstand entscheidend: Die eigentliche Basis der Einkommensteuer – und damit der Kirchensteuer – sind Personen mit einem Jahreseinkommen von über 50.000 Euro. Das zeigt die Datensammlung des Bundesfinanzministeriums am Beispiel des Jahres 2018:

Beitrag der Steuerpflichtigen zur Einkommensteuer 2018

Jahreseinkommen	Anteil am Steueraufkommen	Anteil an den Steuerpflichtigen
> 53.000	76,5 %	25 %
25.000–53.000	20,5 %	35 %
< 25.000	3,0 %	40 %

Quelle: BMFin: Datensammlung zur Steuerpolitik 2018. S. 21

Wir sehen: Drei Viertel der Einkommensteuerzahlenden – das sind Personen mit mittlerem und niedrigem Einkommen – generieren weniger als ein Viertel des Steueraufkommens. Darunter ist die mit 40 % zahlen-

⁵ EKD 2006: Kirche der Freiheit – Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jhdt. Kirchenamt der EKD.

⁶ Die ›Projektion 2060‹ liegt auch als gedruckte Broschüre vor. EKD 2019: Kirche im Umbruch – Zwischen demografischem Wandel und nachlassender Kirchenverbundenheit.

⁷ Kaufkraftbereinigte Werte liegen für die katholischen Kirchensteuern vor. Sie stiegen im Zeitraum 2000–2019 kaufkraftbereinigt um 14 %. Quelle: www.dbk.de/themen/kirche-und-geld/kirchensteuer. Die Nominalsumme der ev. und kath. Kirchensteuern überstieg 10 Mrd. Euro erstmals im Jahr 2013. Quelle: Bundesamt für Statistik: Jahresberichte.

⁸ EKD 2019: a. a. O., S. 13.

⁹ Gutmann 2020: Kirchensteuerzahlende in Deutschland. In: Kirche und Recht. Heft 1. 2020. S. 105.

¹⁰ Zu den nicht-einkommenssteuerpflichtigen Kirchenmitgliedern gehören z. B. Kinder und Jugendliche, ältere Menschen, deren Renten nicht besteuert werden, oder diejenigen, die Sozialhilfe bzw. Leistungen der Bundesagentur für Arbeit erhalten.

mäßig größte Gruppe der Niedrigverdienenden, die 3 % des Aufkommens beeinflussen.

Die Substanz des Steueraufkommens – über 75 % – wird dagegen von einem Viertel der Einkommensteuerzahlenden generiert. Das sind Personen mit höherem und höchstem Einkommen. Dieses Verhältnis gilt in ähnlicher Weise für die Kirchensteuern.¹¹

Wenn wir dieses Verhältnis unter steuerpolitischen Gerechtigkeitsaspekten diskutieren, ist zu berücksichtigen, dass die hohen Einkommen in eher zu geringem Maße für die Finanzierung öffentlicher Aufgaben herangezogen werden. Denn die Voraussetzungen der hohen Einkommen liegen in der öffentlich finanzierten Infrastruktur, wie dem Bildungs- und Gesundheitswesen, dem Sicherheits- und Rechtssystem und mehr.

Uns interessiert hier aber die Frage, weshalb bei sinkenden Kirchenmitgliederzahlen das Kirchensteueraufkommen steigt. Hierfür ist die Personengruppe ausschlaggebend, die das Kirchensteueraufkommen maßgeblich trägt. Das sind die einkommensteuerpflichtigen Kirchenmitglieder mit Jahreseinkommen von über 50.000 Euro. Das Bundesamt für Statistik weist für die Anzahl aller Personen dieser Einkommensklasse diese Entwicklung aus:

Einkommensteuerpflichtige mit Jahreseinkommen > 50.000 EUR	Gesamtaufkommen aller Steuerzahlenden	
	Personen in Mio.	in Mrd. EUR
2005	5,4	128,6
2010	6,5	159,1
2016	9,7	238,7

Quelle: Bundesamt für Statistik: Jahresberichte.

Die Gruppe der einkommensteuerpflichtigen Personen mit Jahreseinkommen von über 50.000 Euro ist danach seit 2005 von 5,4 Millionen auf 9,7 Millionen im Jahre 2016 angewachsen. Innerhalb dieser Gruppe hat sich die Personenzahl mit einem Jahreseinkommen über 100.000 Euro von 1,03 Millionen auf 2,44 Millionen mehr als verdoppelt. Der Aufwuchs findet ebenso in den Einkommensklassen über 250.000 Euro statt bis hin zu den Einkommensmillionären: Deren Zahl stieg von 13.235 im Jahr 2005 um über 70 % auf 22.865 im Jahre 2016.¹²

Das Gesamtaufkommen der Einkommensteuer – das diese Gruppe mit einem Jahreseinkommen von über 50.000 Euro zu 75 % generiert – ist entsprechend gestiegen. Darin drückt sich die eine Seite der ›außerordentlich guten wirtschaftlichen Entwicklung‹ aus.

Das Bundesamt differenziert in diesen Auswertungen nicht nach Religionszugehörigkeit. Genauere Daten hierüber haben auch die Kirchen nicht, denn ihnen werden die von den Finanzverwaltungen der Länder eingezogenen Kirchensteuern nur anonymisiert und kumulativ übertragen.¹³ Bezogen auf die Kirchenmitgliedschaft können wir mit regionalen Unterschieden von der gesellschaftlich durchschnittlichen Verteilung ausgehen – und davon, dass die höherverdienenden Kirchenmitglieder eine stabilere Kirchenzugehörigkeit aufweisen als die Gruppe der Kirchenmitglieder mit niedrigerem Einkommen. Das zeigt auch die Untersuchung von Gutmann: ›Während von 2010 bis 2015 in den oberen Größenklassen deutliche Zuwächse verzeichnet werden, ist das (Kirchen)Steueraufkommen bei den zu versteuernden Einkommen bis 30.000 zurückgegangen bzw. nur leicht gestiegen.¹⁴

Die andere Seite der ›außerordentlich guten wirtschaftlichen Entwicklung‹ ist die ungleiche Verteilung der Einkommen. Das zeigt sich drastisch am Niedriglohnsektor in Deutschland. Er ist auf 24 % aller abhängig Beschäftigten angewachsen und erfasste im Jahr 2017 etwa zehn Millionen Menschen. Deutschland hat damit, so das Deutsche Institut für Wirtschaftspolitik, ›einen der größten Niedriglohnsektoren im europäischen Vergleich.¹⁵

Nach Berechnungen des Forschungsinstituts der Hans-Böckler-Stiftung hat sich innerhalb dieses Sektors zudem die Zahl der Working Poor – das sind Erwerbstätige, die unter die Armutsgrenze fallen – im Zeitraum von 2005 bis 2014 von zwei Millionen auf über vier Millionen verdoppelt.¹⁶

Die ›außerordentlich gute wirtschaftliche Entwicklung‹ zeigt sich darin, dass die Zahl der Personen mit höherem Einkommen und der Personen mit niedrigem Einkommen zweistellig gewachsen sind und sich innerhalb dieser Gruppe der Reichtum erhöht und die Armut verfestigt haben.

Die folgende Tabelle stellt das bisher Gesagte im Zusammenhang dar.

¹¹ vergl. Gutmann a. a. O., S. 105.

¹² Bundesamt für Statistik: Jahresberichte für die Jahre 2005, 2010, 2016. Die Aufschlüsselung der Einkommensteuer nach Einkommensklassen liegt derzeit nur bis zum Jahr 2016 vor.

¹³ Gutmann, a. a. O., S. 12.

¹⁴ Gutmann, a. a. O., S. 104.

¹⁵ diw Wochenbericht Nr. 14. 2019.

¹⁶ WSI-Report Aktivierungspolitik und Erwerbsarmut Nr. 36 / 2017.

Übersicht: Wirtschaftliche Entwicklung, Einkommensteuer, Kirchensteuer, Kirchenmitglieder

	BIP (1) in Mrd. EUR	Anzahl Erwerbs- tätige in Mio.	Personen mit Jahreseinkom- men > 50.000 EUR in Mio.	Personen im Niedriglohn- sektor in Mio.	Einkommen- steuer in Mrd. EUR	Kirchen- steuer ev. u. kath. in Mrd. EUR	Kirchen- mitglieder ev. u. kath. in Mio.
2005	2.288	39,3	5,4	8,6	128,6	7,6	51,3
2010	2.564	41,0	6,5	9,6	159,1	9,0	48,5
2015	3.030	43,1	9,2	10,3	227,5	11,5	46,0
2019	3.435	45,2	9,7 (2016)	10,2 (2017)	283,4	12,7	43,4

(1) BIP = Bruttoinlandsprodukt: Gesamtwert aller Güter, Waren und Dienstleistungen eines Jahres

Quellen: Bundesamt für Statistik: Jahresberichte. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder 2018; diw Wochenbericht 14.2019;

Hans-Böckler-Stiftung / wsi-Report Nr. 36 2017; Kirchensteuerinformationen ekd und dbk 2020.

Fazit

Für den Zusammenhang von Kirchensteuern und Kirchenmitgliedschaft ergeben sich diese Schlüsse:

1. Bestimmend für die Entwicklung der Kirchensteuern ist nicht per se die allgemeine Entwicklung der Kirchenmitgliedschaft.

2. Das Kirchensteueraufkommen wird hauptsächlich beeinflusst durch die Gruppe der Höherverdienenden unter den Kirchenmitgliedern. Genauer: durch deren Anzahl, deren Einkommensentwicklung, deren Kirchenbindung und deren Besteuerung.

3. Die Ankündigung der EKD aus dem Jahr 2006, die Kirchensteuern würden bis 2030 um die Hälfte sinken, basierte nicht auf verlässlichen Berechnungen, sie bildete nicht einmal eine plausible Prognose. Auch die ›Projektion 2060‹ verunklart die Problemlage, indem sie mit einem Zeithorizont von 40 Jahren operiert, in dem Entwicklungen Platz greifen können, die heute niemand absehen kann.

4. In dem überschaubaren Zeitraum der nächsten zehn oder 15 Jahre stellt die Struktur der Erhebung der Einkommens- und Kirchensteuern einen viel wichtigeren Faktor dar als die demografische Verschiebung und die Säkularisierung der Gesellschaft.

Wie sich die Corona-Krise auf die Kirchenhaushalte auswirken wird, kann heute mit keiner Bestimmtheit gesagt werden. Die derzeit aufgestellten Prognosen können aber mit den Wirkungen verglichen werden, die die Finanzmarktkrisen 2008 und 2009 auf die Einkommen- und Kirchensteuern ausgeübt haben. Das beschreiben wir in der nächsten Ausgabe.



DR. HERMANN LÜHR S
ist Sozialwissenschaftler in Berlin.



+ Neu!

Alternative zu Kirchensteuern?

Im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung hat Franz Segberts eine Studie mit dem Titel ›Neuausrichtung der Finanzierung von Religionsgemeinschaften im säkularen Staat‹ verfasst. In ihr wird ein Reformvorschlag zur Erhebung von Kirchensteuern unter den verfassungsrechtlichen Vorgaben des Grundgesetzes vorgestellt. Die zugrundeliegenden Fragen sind, ob eine Kirchensteuer, wie wir sie in Deutschland haben, noch zeitgemäß ist und ob sie sich zudem als ein Fremdkörper in einer säkularen und pluralistischen Gesellschaft darstellt. So wird ausgehend vom italienischen Modell der Kultussteuer ein Modell für den deutschen Rechtsrahmen entwickelt, das die Religionsfinanzierung mit der Finanzierung der Zivilgesellschaft verbindet. Die Studie kann abgerufen werden unter www.rosalux.de/publikation/id/43174.

Steuernachzahlungen bei Kurzarbeit

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

Durch Kurzarbeit weniger Geld auf dem Konto und dann noch eine Steuernachzahlung? Was sich auf den ersten Blick paradox und wie ein schlechter Scherz anhört, ist leider tatsächlich so. Der Autor erklärt uns, wie es dazu kommt und warum die Betroffenen Beratung in Anspruch nehmen sollten.

Wenn ArbeitnehmerInnen von Kurzarbeit betroffen sind, müssen sie Einkommenseinbußen hinnehmen. Diese Einbußen werden je nach tariflicher Regelung oder Regelung in einer Dienstvereinbarung durch Aufstockungsbeträge gemindert, die der Arbeitgeber zahlt. In dieser Zeit rechnet wohl niemand damit, dass die Zahlung von Kurzarbeitergeld zu Steuernachzahlungen führt. Denn auf den ersten Blick vermutet man, dass Steuernachzahlungen (nur) dann drohen, wenn ein höheres Einkommen erzielt wurde. Tatsächlich führt aber gerade die Einkommensminderung durch Kurzarbeit in den meisten Fällen zu Steuernachzahlungen – und das, obwohl auf das Kurzarbeitergeld gar keine Lohn-/Einkommensteuer zu entrichten ist. Um das zu erklären, müssen wir uns ein wenig mit der Berechnung von Lohn-/Einkommensteuer befassen.

Drei Faktoren sind für die steuerlichen Auswirkungen des Kurzarbeitergeldes verantwortlich:

- > 1. Je höher das zu versteuernde Einkommen ist, umso höher ist der Steuersatz (Steuerprogression).
- > 2. Auf Kurzarbeitergeld ist zwar keine Lohn-/Einkommensteuer zu zahlen, es fällt aber unter den sogenannten Progressionsvorbehalt.
- > 3. Die vom Arbeitgeber einzubehaltende und an das Finanzamt abzuführende Lohnsteuer wird monatsweise so berechnet, als ob das Einkommen in dem einen Monat bis zum Jahresende in allen anderen Monaten gleich bleibt.

Einkommensabhängiger Steuersatz

Sicherlich ist bekannt, dass ein Steuerpflichtiger umso mehr Steuern zahlen muss, je höher sein zu versteuerndes Einkommen ist. Hinzu kommt, dass mit der Höhe des zu versteuernden Einkommens auch der Prozentsatz der Steuer steigt. Wir sprechen hier von der Steuerprogression. Um deren Wirkung zu verdeutlichen, müssen wir ein bisschen Steuerlehre betreiben und uns eine entsprechende Tabelle anschauen:

Zu verst. Einkommen	Einkommen- steuer	durchschnittl. Steuersatz	Grenz- steuersatz
9.000	0,00	0,00	0,00
10.000	86,00	0,86	15,15
11.000	247,00	2,25	17,10
12.000	425,00	3,57	19,04
13.000	628,00	4,83	20,99
14.000	848,00	6,06	22,94
15.000	1.085,00	7,23	24,17
16.000	1.329,00	8,31	24,59
17.000	1.577,00	9,28	25,02
18.000	1.829,00	10,16	25,44
19.000	2.086,00	10,98	25,86
20.000	2.346,00	11,73	26,29

Hieraus wird Folgendes deutlich: Wer nach Abzug von Werbungskosten, Sonderausgaben und Freibetrag ein zu versteuerndes Einkommen von 20.000 Euro erzielt, zahlt hierauf 11,73 % Lohn-/Einkommensteuer. Würde dieser Arbeitnehmer zum Beispiel 100 Euro mehr verdienen, so müsste er auf diese zusätzlichen 100 Euro nicht 11,73 %, sondern 26,29 % zahlen. Denn maßgeblich für weitere Steigerungen ist immer der jeweilige sogenannte Grenzsteuersatz. Dieser steigt bis auf 42 % (sog. Spitzensteuersatz).

Progressionsvorbehalt

Die Zahlung von Kurzarbeitergeld führt deshalb zu einer höheren Steuerlast, weil Zahlungen wie Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld unter den sogenannten Progressionsvorbehalt fallen. Das bedeutet, dass auf diese Zahlungen zwar keine Lohn-/Einkommensteuer entfällt, diese aber den übrigen Einkünften bei der Ermittlung des Steuersatzes hinzugerechnet werden.

Wer zum Beispiel ein zu versteuerndes Einkommen von 9.000 Euro erzielt, der muss hierauf keine Steuern zahlen. Erhält er aber daneben Kurzarbeitergeld in Höhe von 9.000 Euro, dann wird für die zu versteuernden 9.000 Euro der durchschnittliche Steuersatz zugrunde gelegt, der einem zu versteuernden Einkommen von 18.000 Euro entspricht. Mit diesem Steuersatz werden die 9.000 Euro versteuert. In unserem Beispiel wären dann auf die 9.000 Euro 10,16 % Einkommensteuer zu zahlen, also 914,40 Euro.

Lohnsteuerabzug

Wenn ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer sogenannte Kurzarbeit 50 leistet, also zur Hälfte seiner Arbeitszeit gegen Zahlung von Kurzarbeitergeld freigestellt wird, dann erhält er neben dem Kurzarbeitergeld die Hälfte seines normalen Gehaltes. Der Arbeitgeber zieht hiervon die Lohnsteuer ab. Und jetzt setzt die Hebelwirkung ein. Denn die Steuerlast halbiert sich nicht nur. Da auch der Steuersatz sinkt, reduziert sich die abgeführte Lohnsteuer überproportional. Und bei dem Lohnsteuerabzug wird nicht berücksichtigt, dass das Kurzarbeitergeld über den Progressionsvorbehalt den Steuersatz wieder nach oben drückt.

Beispielrechnung – womit müssen ArbeitnehmerInnen rechnen?

Wir betrachten einen Arbeitnehmer, der monatlich brutto EUR 2.800 verdient. Er ist nicht verheiratet und keinen Kindern zum Unterhalt verpflichtet. Vereinfachend gehen wir davon aus, dass er keine Jahressonderzahlung erhält.

Dieser ›Mustermann‹ erhält monatlich netto 1.534,63 Euro, da ihm für Lohnsteuer und Sozialversicherung EUR 1.265,37 abgezogen werden.

Für drei Monate geht er in Kurzarbeit 50, er arbeitet also nur die Hälfte der sonst üblichen Zeit.

Er bekommt von seinem Arbeitgeber für die geleistete Arbeit 1.400 Euro brutto. Daraus ergibt sich ein Nettolohn in Höhe von 1.072,69 Euro. Für Lohnsteuer und Sozialversicherung werden ihm nur noch 327,31 Euro abgezogen.

Sein Nettogehalt verringert sich aufgrund der Kurzarbeit von 1.534,63 auf 1.072,69 Euro.

Jetzt zeigt sich die Hebelwirkung der Steuerprogression sehr deutlich:

Vollarbeit:	Brutto EUR 2.800	Netto EUR 1.534,63
Kurzarbeit:	Brutto EUR 1.400	Netto EUR 1.072,69
Kürzung:	Brutto EUR 1.400	Netto EUR 461,94

Das Kurzarbeitergeld beträgt in diesem Fall 60 % des wegen der Kurzarbeit ausgefallenen Nettogehaltes, in diesem Fall also 60 % von 461,94 Euro = 277,16 Euro. Der Arbeitnehmer erhält während der Kurzarbeit sein

Kann Gewerkschaft Sünde sein?



Unsere Ansprechpartner*innen in den Bundesländern

**Schleswig-Holstein und
Mecklenburg-Vorpommern**
Christina Wölm
Tel. 0451 / 8100710
christina.woelm@verdi.de

Hamburg
Dr. Arnold Petzke
Tel. 040 / 800015-730
arnold.petzke@verdi.de

Niederrhein und Bremen
Annette Klausing
Tel. 0 511 / 12400-250
annette.klausing@verdi.de

Hessen
Saskia Jensch
Tel. 060 / 2500-1323
saskia.jensch@verdi.de

Nordrhein-Westfalen
Maria Tschaut
Tel. 0211 / 01824-104
maria.tschaut@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung
Mario Gontus
Tel. 030 / 69501040
mario.gontus@verdi.de

Berlin und Brandenburg
Ivo Gerte
Tel. 030 / 894015201
ivo.gerte@verdi.de

**Sachsen, Sachsen-
Anhalt, Thüringen**
Thomas Mühlberg
Tel. 0341 / 52001111
thomas.muehlberg@verdi.de

Rheinland-Pfalz und Saarland
Frank Hutmacher
Tel. 06131 / 0720130
frank.hutmacher@verdi.de

Bayern
Kathrin Weidenfelder
Tel. 089 / 500771033
kathrin.weidenfelder@verdi.de

Baden-Württemberg
Irene Götz
Tel. 0711 / 88788-0330
irene.goetz@verdi.de



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

reduziertes Nettogehalt in Höhe von 1.072,69 Euro sowie Kurzarbeitergeld in Höhe von 277,16 Euro, mithin insgesamt EUR 1.349,85. Das sind 87,96 % seines bei Vollarbeit fließenden Nettolohns beziehungsweise 184,78 Euro weniger.

Bei dem vom Arbeitgeber vorzunehmenden monatlichen Lohnsteuerabzug wird die Auswirkung des Kurzarbeitergeldes auf die Höhe des Steuersatzes (Steuerprogression) nicht berücksichtigt. Der Arbeitnehmer zahlt daher zu wenig Steuern. In unserem Beispielsfall muss der Arbeitnehmer bei drei Monaten Kurzarbeit 180 Euro nachzahlen.

Der auf den Monat umgerechnete Einkommensausfall wegen der Kurzarbeit erhöht sich damit von 184,78 Euro um 60,00 Euro auf 244,78 Euro, das sind ziemlich genau 16 % seines üblichen Nettolohns. Wenn ein Kurzarbeiter ein höheres Gehalt bezieht oder weitere Einkünfte hat, wirkt sich die Steuerprogression stärker aus.

Steuerrechtliche Beratung noch in diesem Jahr erforderlich

Wichtig ist, dass alle Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter darauf hingewiesen werden, dass sie mit Nachzahlungen rechnen müssen. Sonst kommt im nächsten Jahr ein böses Erwachen. Wer Kurzarbeitergeld in Höhe von 410 Euro oder mehr erhalten hat, muss eine Einkommensteuererklärung abgeben. Kurzarbeitern ist daher dringend geraten, sich noch in diesem Jahr steuerrechtlich beraten zu lassen. Hier stehen neben Steuerberatern auch die Lohnsteuerhilfvereine und natürlich die Gewerkschaft ver.di für ihre Mitglieder zur Verfügung.



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

Zur geplanten gesetzesvertretenden Verordnung zu § 26 MVG-EKD

Sehr geehrter Herr Fey,

nachfolgend die Stellungnahme der Bundeskonferenz zur gesetzesvertretenden Verordnung zu § 26 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – Ermöglichung von digitalen MAV-Sitzungen.

Zur geplanten Änderung des § 26 MVG-EKD haben wir als Bundeskonferenz Stellungnahmen der einzelnen Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften eingeholt. In der Auswertung wurden unterschiedliche kritische Rückmeldungen erfasst, in der großen Mehrzahl waren diese deutlich ablehnend. Die Bundeskonferenz hat diese Haltung übernommen und gibt in diesem Geiste die folgende Stellungnahme ab.

Eine Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes § 26 durch die gesetzliche Verankerung der Möglichkeit, MAV-Sitzungen in Form von Videokonferenzen durchzuführen wird von der Bundeskonferenz abgelehnt.

Begründung:

Die Gesetzesänderung ist weder hilfreich noch notwendig.

Zum jetzigen Zeitpunkt und auch für die Zukunft ist die Änderung schlicht überflüssig. Im § 26 (2) Satz 3 MVG-EKD besteht schon jetzt die Möglichkeit, Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen zu fassen. Für dieses Verfahren hat der kirchliche Gesetzgeber aber die Hürde ziemlich hochgelegt. So muss dieses Verfahren in der Geschäftsordnung der MAV verankert sein, und die Beschlüsse müssen einstimmig gefasst werden. Die erste Hürde stellte während des ›Lockdowns‹ ein Problem dar. Viele MAVen hatten gar keine Geschäftsordnung oder das mögliche Verfahren ohne Präsenz-sitzung aus guten Gründen nicht vereinbart.

Aufgrund der aktuellen Infektionslage können jetzt wieder Präsenzsitzungen stattfinden. Jede MAV kann nun eine entsprechende Geschäftsordnung beschließen. In dieser kann festgelegt werden, ob das entsprechende Verfahren zur Beschlussfassung im Umlaufverfahren oder mittels fernmündlicher Absprachen dauerhaft oder nur unter Pandemiebedingungen zur Anwendung kommen soll.

Die vorgegebene Einstimmigkeit bei der Beschlussfassung ist richtig und verdeutlicht den Ausnahmecharakter der Regelung.

Die Änderung im Betriebsverfassungsgesetz bzw. im Personalvertretungsgesetz hingegen war zwingend notwendig, da Betriebs- und Personalräte diese Möglichkeit nicht hatten. Die von Bundestag und -rat im Mai 2020 beschlossene Änderung zur Beschlussfassung mittels Telefon- oder Videokonferenz gilt jedoch nur für die Zeit der Pandemie und ist befristet bis zum 31.12.2020. Ab dem 01.01.2021 müssen Beschlüsse nach BetrVG wieder in einer Präsenzsitzung gefasst werden. Auch die Regelung im BPersVG ist befristet.

Die Änderung im MVG-EKD soll aber dauerhaft gelten. Damit würde die Beschlussfassung durch eine Videokonferenz der in einer Präsenzsitzung gleichgestellt. Aus Sicht der Bundeskonferenz können MAV-Sitzungen per Videokonferenz niemals eine Präsenzsitzung ersetzen. Viele der nonverbalen

Stellungnahme

SIEGFRIED LÖHLAU

buko
agmav + ga

Äußerungen und Interaktionen würden in den Redebeiträgen wegfallen. Des Weiteren ist es auch nicht möglich, in schwierigen Fällen die sehr wichtigen Nebengespräche zur Willensbildung zu führen. Zwangsläufig könnten sich die MAV-Mitglieder viel weniger mit den einzelnen Sachverhalten auseinandersetzen. In der Konsequenz würde die Qualität der Beschlüsse leiden.

Das kann nicht im Willen des Gesetzgebers sein, noch ist es der Wille der MAV-Gremien. Die gute Arbeit der Mitarbeitervertretungen lebt gerade von den intensiven Diskussionsprozessen in den Sitzungen.

Die Möglichkeit, dass der Widerspruch eines Einzelnen oder mehrerer MAV-Mitglieder ausreicht, um eine Sitzung per Videokonferenz zu verhindern, ist praxisfern. In der Realität wird es für den Einzelnen schwer sein, dem Druck des Arbeitgebers oder unter Umständen auch der Kolleg*innen nach dem Format einer Videokonferenz standzuhalten.

Telefonkonferenzen (Videokonferenzen) müssen weiterhin die Ausnahme bleiben, und die Hürden des § 26 (2) müssen weiter Bestand haben.

Verschwiegenheit und Datenschutz ist für die MAV-Arbeit ein wichtiges Kriterium. Insbesondere bei der Behandlung personeller Anträge fallen personenbezogene Daten an, die es zu schützen gilt. Der Gesetzesentwurf verlangt, dass sicherzustellen wäre, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Nach § 22 (3) ist die MAV für die Einhaltung des Datenschutzes in ihrem Bereich verantwortlich. In der Regel hat die MAV aber keinen Einfluss auf die dienststellenübliche Ausstattung der EDV. Sie nutzt die ihr zur Verfügung gestellte Hard- und Software. Der Datenschutzbeauftragte der EKD hat an eine rechtskonforme Durchführung einer Videokonferenz hinsichtlich des DSGVO-EKD hohe Anforderungen gestellt, die in den Einrichtungen oft faktisch unmöglich sind.

Eine Abfrage bei einzelnen MAVen hat ergeben, dass so gut wie keiner MAV die technische und räumliche Ausstattung für alle MAV-Mitglieder zur Verfügung steht, um eine Sitzung unter den vom Gesetz geforderten Bedingungen für Videokonferenzen durchzuführen. Ein Einsatz von Privatgeräten, die oft vorhanden sind, um an Videokonferenzen teilzunehmen, ist aus datenschutzrechtlicher Sicht für die MAV-Arbeit verboten.

Hierzu hat das LAG Berlin-Brandenburg am 24.08.2020 im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes (LAG, Beschl. v. 24.8.2020, Az. 12 TaBVGa 1015/20) ein erstes Urteil gesprochen.

Fazit:

Die oben ausgeführten Punkte führen dazu, dass die Bundeskonferenz die geplante Verordnung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland zur 3. Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD für unnötig und schädlich hält und daher den Rat der EKD auffordert, von einer gesetzesvertretenden Verordnung zur Änderung des § 26 MVG-EKD Abstand zu nehmen.

MAV-Beschlüsse per Videokonferenz?

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

Durch Beschluss des Rates der EKD ist § 26 MVG-EKD so geändert worden, dass nunmehr auch Beschlüsse per Video- oder Telefonkonferenz gefasst werden können. Diese Änderung war im Vorfeld heftig kritisiert worden. Die Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen war nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Die EKD hat sich über die Bedenken der gewählten Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeiter hinweggesetzt. Der Autor erläutert die Neuregelung.

Wortlaut der Neuregelung

Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten. Die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an Sitzungen der Mitarbeitervertretung kann im Ausnahmefall 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 deren Namen in die Anwesenheitsliste einzutragen. § 25 gilt für Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenzen entsprechend.

Zweck der Regelung

Durch die Neuregelung soll es den Mitarbeitervertretungen ermöglicht werden, auch während der coronabedingten Kontaktbeschränkungen Sitzungen durchzuführen und Beschlüsse zu fassen. Die im Frühjahr vom Kirchenamt der EKD verbreitete Erklärung, wonach auch ohne gesetzliche Regelung in dieser Krisensituation Beschlüsse per Videokonferenz zulässig sein sollen, steht offenkundig im Widerspruch zur bisherigen Rechtslage.

Erforderlich war die jetzt in Kraft getretene Änderung jedoch nicht. Denn schon in der Vergangenheit war es Mitarbeitervertretungen möglich, Beschlüsse im Wege des Umlaufverfahrens oder der telefonischen Abstimmung durchzuführen – allerdings nur, wenn dies in der Geschäftsordnung der jeweiligen Mitarbeitervertretung zugelassen wurde. Während des Sommers waren überall Präsenzsitzungen möglich, sodass Mitar-

beitervertretungen, die eine solche Beschlussfassung in ihrer Geschäftsordnung noch nicht vorgesehen hatten, in der Lage waren, ihre Geschäftsordnung entsprechend anzupassen. Wenn sie dies nicht getan haben, dann war das – so muss man unterstellen – eine bewusste Entscheidung. Dann gibt es auch keine Veranlassung, dass der Gesetzgeber hier nachhilft.

Und wenn es sich bei der Einführung von Video- und Telefonkonferenzen lediglich um eine ›lex-Corona‹ handeln sollte, hätte es nahegelegen, die Regelung – so wie im Betriebsverfassungsgesetz – zeitlich zu befristen. Hierzu hat das Kirchenamt der EKD schriftlich erklärt, die Regelung trage auch der fortschreitenden Digitalisierung Rechnung. Damit wird deutlich, dass seitens der EKD keine Notregelung für Pandemie-Zeiten beabsichtigt ist, sondern die Videokonferenz dauerhaft als Instrument etabliert werden soll.

Kritik an der Regelung

So hilfreich gerade jetzt Videokonferenzen auch sein mögen, wir erleben alle auch deren Grenzen. Die Kommunikation bleibt auf einen kleinen Ausschnitt beschränkt. Zwischentöne gehen verloren. Und wir erleben auch, dass diejenigen, die sich in Diskussionen weniger beteiligen, noch mehr in den Hintergrund rücken. Die Videokonferenz stärkt die Rolle des Moderators (= Vorsitzenden). Sie ist gut geeignet für Vorträge und Wissensvermittlung. Sie ist weniger geeignet für demokratische Willensbildungsprozesse. Diskussionen werden straffer und orientieren sich mehr an formalen Aspekten. Eine inhaltliche Durchdringung der Probleme findet immer weniger statt. Und vor allem stellen wir fest, dass die Technik keineswegs so stabil ist, dass sie einen ungehinderten Austausch ermöglicht. Eine vernünftige Beratung ist unter dem Druck, dass die Verbindung alsbald wieder zusammenbricht oder zumindest erheblich gestört wird, kaum vorstellbar. Und vor allem ist festzustellen, dass nur die wenigsten Mitarbeitervertretungen über die erforderliche Technik verfügen, um unter angemessenen Bedingungen Videokonferenzen durchzuführen.

Teilnahme per Video oder Telefon

Das Gesetz lässt es zu, dass die Sitzung der Mitarbeitervertretung insgesamt als Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt wird. Sie lässt es aber auch zu, dass nur einzelne Mitglieder der Mitarbeitervertretung sich per Video oder Telefon zuschalten. Diese Regelung ist verfehlt. Sie führt dazu, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung je nachdem, ob sie an einer Präsenzsitzung teilnehmen oder sich lediglich virtuell beteiligen, unter völlig unterschiedlichen Bedingungen beteiligt werden. Die lediglich virtuell teilnehmenden Mitglieder rutschen in die Rolle von Zuschauern/Zuhörern. Der Mitarbeitervertretung ist daher dringend anzuraten, von einer solchen ›Hybrid-Sitzung‹, also einer Sitzung mit teilweiser Präsenz, Abstand zu nehmen.

Ausnahmefall

Die lediglich virtuelle Teilnahme an Sitzungen der Mitarbeitervertretung ist nach dem Wortlaut des Gesetzes auf den Ausnahmefall beschränkt. Das Gesetz legt nicht fest, wann ein solcher Ausnahmefall vorliegt. Dies hat die Mitarbeitervertretung in eigener Verantwortung zu prüfen. Wann ein solcher Ausnahmefall vorliegt, ist sowohl unter quantitativen als auch unter qualitativen Aspekten zu beurteilen. Ein Ausnahmefall liegt jedenfalls dann nicht vor, wenn es sich um eine Vielzahl von Sitzungen handelt, erst recht nicht, wenn die Mehrzahl der Sitzungen davon betroffen ist. Eine Ausnahme kann nur dann angenommen werden, wenn sie nicht zur Regel wird, also selten auftritt. Allerdings kann eine feste Quote nicht bestimmt werden, weil diese dem qualitativen Aspekt widersprechen würde. Denn bei der Beurteilung, ob noch ein Ausnahmefall vorliegt, ist auch darauf abzustellen, warum eine Sitzung virtuell abgehalten werden soll. Wenn wegen der erforderlichen Kontaktbeschränkungen über mehrere Monate keine Präsenzsitzungen durchgeführt werden können, dann rechtfertigt diese besondere Lage die Annahme einer Ausnahme. Je häufiger aber ein solcher Ausnahmefall angenommen werden soll, um so gewichtiger muss der Grund sein.

Widerspruch eines MAV-Mitgliedes

Die virtuelle Teilnahme setzt voraus, dass kein Mitglied der Mitarbeitervertretung diesem Verfahren widerspricht.

Der Widerspruch ist unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht, eine virtuelle Sitzung durchzuführen, zu erklären. Auch diese Regelung ist in mehrfacher Hinsicht verfehlt. Es ist schon völlig unklar, was unter Bekanntgabe der Absicht zu verstehen ist. Reicht es aus, dass ein Mitglied der Mitarbeitervertretung den Wunsch äußert? Ist es erforderlich, dass der/die Vorsitzende dies mündlich mitteilt oder muss die Absicht mit der Einladung erfolgen? Die meisten Mitarbeitervertretungen führen ihre Sitzungen an bestimmten Tagen der Woche durch. Dies ist auch aus betrieblicher Sicht erforderlich, damit die Dienstplaner auf die Abwesenheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung Rücksicht nehmen können. Deshalb liegt es nahe, dass angesichts der aktuellen Lage bereits für mehrere oder viele Sitzungen infolge darüber beraten wird, ob diese im Rahmen einer Präsenzsitzung durchgeführt werden. Sobald eine solche Entscheidung bekannt gegeben wird, beginnt die Widerspruchsfrist. Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung müsste daher unverzüglich, also ohne schuldhaftes Verzögern, vorsorglich widersprechen. Das aber ist wenig sinnvoll. Denn vernünftigerweise wird ein Mitglied der Mitarbeitervertretung die Entscheidung darüber, ob er oder sie der virtuellen Sitzung widerspricht, von dem Inhalt der Tagesordnung abhängig machen. Die zur Beratung anstehenden Gegenstände sind aber keineswegs zwingend zum Zeitpunkt der Bekanntgabe der Absicht der Durchführung der Videokonferenz bekannt.

Die Regelung ist auch deshalb verfehlt, weil sich auch im Verlauf der Beratung der Telefon- oder Videokonferenz herausstellen kann, dass eine weitere Beratung im Rahmen einer Präsenzsitzung erforderlich ist. Ein solches Erfordernis kann sich zum einen aus dem Inhalt der Beratung ergeben. Ein zunächst eindeutig erscheinender Antrag auf Zustimmung zu einer Kündigung wird im Laufe der Beratung immer komplexer und unübersichtlicher. Das Erfordernis, die virtuelle Beratung abubrechen und in einer Präsenzsitzung fortzuführen, kann sich aber auch aus technischen Schwierigkeiten ergeben.

Erforderlich ist es deshalb, jedem Mitglied der Mitarbeitervertretung die Möglichkeit einzuräumen, unmittelbar vor einer Abstimmung im Rahmen einer virtuellen Sitzung zu widersprechen. Wir empfehlen den Mitarbeitervertretungen, in ihre Geschäftsordnung folgende Regelung aufzunehmen:

Abstimmungen per Telefon oder Video dürfen nur durchgeführt werden, wenn kein teilnehmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung widerspricht.

Vertraulichkeit

Die Vertraulichkeit der Sitzung der Mitarbeitervertretung folgt schon unmittelbar aus § 22 Abs. 1 und 2 und § 24 Abs. 4 S. 4 MVG-EKD. Mit der Verpflichtung, sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können, wird der Mitarbeitervertretung eine Verantwortung übertragen, die sie nicht erfüllen kann. Im Rahmen einer Präsenzsitzung kann sich der/die Vorsitzende ebenso wie alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung durch schlichte aufmerksame Beobachtung davon überzeugen, ob Dritte die Sitzung belauschen können. Weder die Mitarbeitervertretung insgesamt noch einzelne ihrer Mitglieder haben jedoch die Möglichkeit, nachzuverfolgen, von wem und in welcher Weise die z. B. durch eine Videokonferenz erzeugten Datenströme genutzt werden. Immerhin haben die Datenschützer zu verschiedenen Video-Diensten erhebliche datenschutzrechtliche Bedenken geäußert. Und selbst wenn man heute sicher wüsste, welcher Dienst datenschutzrechtlich unbedenklich ist, wäre die Mitarbeitervertretung nicht in der Lage, sich für einen solchen Dienst zu entscheiden. Denn sie hat diejenige technische Ausrüstung zu verwenden, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt.

Die Regelung hakt auch an anderer Stelle: Sitzungen per Videokonferenz werden dann durchgeführt, wenn die Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht im Betrieb zusammenkommen können. Diejenigen Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die ihrer Arbeit im Betrieb nachgehen können (müssen), leisten in der Regel Arbeit am Patienten, Klienten, Bewohner usw. Sie haben während ihrer Arbeitszeit keine Gelegenheit, sich in einen abgeschlossenen Raum zurückzuziehen, der über die erforderliche technische Ausrüstung verfügt. Diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber,

die z. B. aus der Verwaltung stammen und daher über einen solchen Arbeitsplatz verfügen, werden unter den heutigen Bedingungen mobiles Arbeiten oder Arbeit im Homeoffice machen. Und nun ist es keineswegs so, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in der Diakonie über ein solches Einkommen verfügt, dass er oder sie sich einen separaten Arbeitsraum leisten kann. Es wird also häufig gar nicht anders möglich sein, als dass die virtuelle Teilnahme an einer Sitzung unter Corona-Bedingungen bei gleichzeitiger Anwesenheit von Familienmitgliedern stattfindet/stattfinden muss.

Der gesetzlichen Anforderung könnte nur dadurch Rechnung getragen werden, dass der Arbeitgeber den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung jeweils einen eigenen Raum im Betrieb zur Verfügung stellt, der über die technische Ausrüstung für die Durchführung einer Video- oder Telefonkonferenz verfügt.

Technische Ausrüstung

Gemäß § 30 Abs. 1 MVG-EKD hat der Arbeitgeber der Mitarbeitervertretung die sachlichen Mittel, insbesondere die (dienststellenübliche) technische Ausrüstung zur Verfügung zu stellen. Da der Gesetzgeber der Mitarbeitervertretung ausdrücklich die Möglichkeit der virtuellen Sitzung eingeräumt hat, ist der Mitarbeitervertretung bzw. ist den einzelnen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung vom Arbeitgeber die technische Ausrüstung zur Verfügung zu stellen, die hierfür erforderlich ist. Es kommt nicht darauf an, ob eine solche Ausrüstung ›dienststellenüblich‹ ist. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen nicht auf die Nutzung ihrer privaten Geräte verwiesen werden. Dies ist schon mit dem Gebot der Vertraulichkeit nicht vereinbar.

Erforderlich für die Durchführung virtueller Sitzungen ist, dass jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung gleich guten Zugang hat. Dazu ist es erforderlich, mit einem Gerät an der Videokonferenz teilzunehmen, das eine angemessene Betrachtung aller teilnehmenden Mitglieder ermöglicht. Die zwar technisch mögliche Zuschaltung über ein Smartphone ist daher nicht ausreichend. Mindestens erforderlich ist ein Tablet, besser ein Laptop. Zwar muss ein solches Gerät den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung zur dauerhaften bzw. alleinigen Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Es ist aber erforderlich, dass die Mitarbeitervertretung

und deren Mitglieder auch bei kurzfristig anberaumten Sitzungen darauf zugreifen können.

Wenn die Mitarbeitervertretung – entgegen unserem Rat – davon Gebrauch machen will, eine Hybridsitzung durchzuführen, ist es erforderlich, dass der Teil der Mitarbeitervertretung, der im Rahmen einer Präsenzsitzung tagt, über eine Videokonferenzanlage verfügt. Es muss nämlich sichergestellt werden, dass die virtuell zugeschalteten Mitglieder der Mitarbeitervertretung alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung sehen und hören können und auch von allen gesehen und gehört werden können.

Die Durchführung einer virtuellen Sitzung oder einer Hybridsitzung ist unzulässig, wenn nicht die erforderlichen technischen Voraussetzungen gegeben sind. Denn jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung hat gleichgewichtigen Einfluss auf die Willensbildung der Mitarbeitervertretung und darf auch nicht durch technische Unzulänglichkeiten an dieser Willensbildung behindert werden.

Fazit

Die Mitarbeitervertretung sollte tunlichst auf die Durchführung von virtuellen Sitzungen verzichten. Soweit dies aufgrund der aktuellen Lage unverzichtbar ist, sind vom Arbeitgeber die erforderlichen technischen Voraussetzungen zu schaffen. Die Nutzung privater Geräte der Mitglieder der Mitarbeitervertretung ist nicht zulässig. Die Mitarbeitervertretung darf Abstimmungen im Rahmen virtueller Sitzungen nur durchführen, wenn alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung einer solchen Abstimmung zustimmen.



BERNHARD
BAUMANN - CZICHON

Der Autor ist Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bremen.

COVID-19: Die Folgen der Quarantäne für das Arbeitsverhältnis

M E R L E A S M U S S E N

Seit Ausbruch der Covid-19-Pandemie in Deutschland gibt es viele Veränderungen des täglichen Lebens. Dazu gehören Schutzmaßnahmen, die eine Ausbreitung des Virus eindämmen sollen wie zum Beispiel das Tragen einer Alltagsmaske, die Einhaltung von Abstandsregeln und die Anordnung der Quarantäne für Menschen, die am Coronavirus erkrankt sein könnten oder Isolation für tatsächlich Erkrankte.

Schon im Mittelalter wurde die Quarantäne als Schutzmaßnahme vor der Verbreitung von hochansteckenden Krankheiten eingesetzt. Als sich im 14. Jahrhundert die Pest in Europa verbreitete, wurden in Italien erstmals erkrankte einreisende Seefahrer zur Eindämmung der Krankheit für vierzig Tage isoliert.¹ In Anlehnung an die Geschichte leitet sich das Wort ›Quarantäne‹ vom italienischen Wort ›quaranta‹ (vierzig) ab. Im Hinblick auf den heutigen Umgang mit der Covid-19-Pandemie stellen sich viele Fragen darüber, wie sich die Quarantäne mit dem deutschen Recht vereinbaren lässt, insbesondere, was Arbeitnehmer² in Bezug auf ihre Arbeitsverhältnisse wissen sollten. Die Quarantäne kann Auswirkungen auf Entgeltansprüche und Urlaubsansprüche haben. Zudem kann ein Verstoß gegen die Anordnung der Quarantäne zu Sanktionen führen.

Die behördlich angeordnete Quarantäne

Ein Beispiel könnte sein, dass der Arbeitnehmer X aus seinem Jahresurlaub im Ausland wieder nach Deutschland einreist und danach bei sich Krankheitssymptome wie Husten und Fieber bemerkt. Der pflichtbewusste X meldet sich bei seinem lokalen Gesundheitsamt und schildert die Situation. Das Gesundheitsamt ordnet daraufhin eine 14-tägige Quarantäne für X an. Er soll außerdem einen Covid-19-Test vornehmen lassen.

Was ist rechtlich passiert? Der § 28 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ermächtigt und verpflichtet die örtlich zuständigen Gesundheitsämter dazu, die notwendigen Schutzmaßnahmen gegen eine Übertragung von Covid-19 zu treffen. Was notwendige Schutzmaßnahmen sind, steht nicht im Gesetz, so dass die Auswahl der Maßnahme im Einzelfall im Ermessen des Gesundheitsamtes liegt. Die Maßnahme, die umgangssprachlich als Quarantäne verstanden wird, lässt sich dabei noch weiter ausdifferenzieren. Das Infektionsschutzgesetz kennt beispielsweise die häusliche Absonderung (§ 30) und das berufliche Tätigkeitsverbot (§ 31). Die Anordnung der häuslichen Absonderung gebietet es, dass sich die betroffene Person an einem vorgeschriebenen Ort, in der Regel dem eigenen Zuhause, für die Dauer der Maßnahme aufhält und diesen Ort nicht verlässt. Das berufliche Tätigkeitsverbot untersagt für eine bestimmte Zeit entweder ganz oder teilweise die

¹ <https://www.swr.de/wissen/1000-antworten/woher-stammt-der-begriff-quarantaene-100.html> am 17.09.2020.

² Im Folgenden wird lediglich die maskuline Form wegen der besseren Lesbarkeit verwendet.

Ausübung des Berufes. Das zuständige Gesundheitsamt kann allerdings auch andere ungeschriebene oder eine Kombination von Schutzmaßnahmen verhängen.

Die behördliche Anordnung zur Quarantäne ist ein Verwaltungsakt. Der oder die Betroffene muss sich diesem zunächst unterordnen, kann jedoch durch einen Widerspruch oder eine Anfechtungsklage rechtlich vorgehen. Diese entfalten aber keine aufschiebende Wirkung³, so dass die häusliche Absonderung oder das berufliche Tätigkeitsverbot während des laufenden Verfahrens weiterhin eingehalten werden muss. Eine aufschiebende Wirkung kann nur im Eilverfahren durch einen einstweiligen Rechtsschutz erreicht werden.

Zudem kann sich die Frage stellen, ob ein negatives Corona-Testergebnis ausreichen kann, um eine Ansteckungsgefahr auszuschließen und damit möglicherweise die Quarantäne vorzeitig zu beenden. Einige Gesundheitsämter lehnen das ab und werden in dieser Ansicht von den Verwaltungsgerichten unterstützt.⁴ Corona-Tests sind noch nicht so weit ausgereift, um einhundertprozentige Ergebnisse erzielen zu können.⁵ Es gibt unterschiedliche Testverfahren, die nicht alle gleich zuverlässig sind. Außerdem kann z. B. der Zeitpunkt des Tests eine große Rolle für das Ergebnis spielen und unter Umständen irreführend sein. Dies wird jedoch von den Gesundheitsämtern unterschiedlich gehandhabt.

Folgen für Entgeltansprüche

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Entgelt steht in § 611a Abs. 2 BGB. Allerdings gilt der Grundsatz ›Ohne Arbeit kein Lohn‹.⁶ Innerhalb der Quarantäne kann ein Arbeitnehmer regelmäßig nicht arbeiten, es sei denn, es ist eine Tätigkeit im Homeoffice möglich. Wenn dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung unmöglich wird (§ 275 Abs. 1 BGB), dann entfällt grundsätzlich gemäß § 326 Abs. 1 BGB die Gegenleistungspflicht zur Lohnzahlung des Arbeitgebers. Von dieser Regelung gibt es einige gesetzliche Ausnahmen.

Der Krankheitsfall

Angenommen, der sich in behördlicher Quarantäne befindliche Arbeitnehmer X ist tatsächlich an Covid-19 erkrankt und aufgrund dessen arbeitsunfähig, so steht ihm gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ein

Anspruch auf Lohnfortzahlung in voller Höhe bis zu einer Dauer von sechs Wochen zu. Diese Norm greift rein technisch nicht bei einer symptomlosen Infektion, durch die der Arbeitnehmer nicht völlig arbeitsunfähig ist.⁷

Voraussetzung für § 3 EFZG ist, dass der Arbeitnehmer die Krankheit nicht selbst verschuldet hat. Schuldhaft im Sinne der Norm handelt, wer grob gegen das Verhalten verstößt, was von einem verständigen Menschen erwartet werden kann.⁸ Das bedeutet für den Umgang mit Covid-19 konkret, dass ein Verschulden nur vorliegt, wenn grob gegen Schutzvorschriften verstoßen wird oder sich jemand leichtfertig ansteckt, zum Beispiel bei sogenannten ›Corona-Partys‹.

Fraglich ist, ob ein Verschulden bereits dann vorliegt, wenn X in ein Risikogebiet reist. Die Einstufung als Risikogebiet übernimmt in Deutschland das Robert Koch-Institut für Länder oder einzelne Gebiete in einem Land, wenn von 100.000 Einwohnern mehr als 50 Einwohner an Corona erkrankt sind.⁹ Meist wird durch das Auswärtige Amt eine Reisewarnung für Risikogebiete ausgesprochen. Diese Reisewarnungen enthalten einen dringenden Appell, benannte Gebiete nicht zu bereisen, weil dort von einer akuten Gefahr für Leib und Leben ausgegangen wird.¹⁰ Bisher hat eine Reisewarnung allerdings noch keinen rechtlich relevanten Charakter. Das hat zur Folge, dass ein Verschulden im Sinne des EFZG bei der bloßen Einreise in Risikogebiete nicht vorliegt.

Verdachtsfälle und Ausscheider

In Deutschland können die Gesundheitsämter nicht nur für Corona-Erkrankte eine Quarantäne-Maßnahme anordnen, sondern auch für Ansteckungsverdächtige und symptomlos infizierte Ausscheider. Wenn also in unserem Beispiel X als Kontaktperson eines Infizierten per behördlicher Anordnung unter Quarantäne gestellt wird, ergibt sich bezüglich des Lohnanspruchs aus dem Arbeitsverhältnis die gleiche Problemkonstellation wie oben: Der Arbeitnehmer X kann aufgrund von angeordneter Quarantäne nicht arbeiten. Er verliert dadurch seinen Lohnanspruch und hat zudem keinen Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall, weil er nicht arbeitsunfähig erkrankt im Sinne der Norm ist. Es stellt sich die Frage, welche Ansprüche verbleiben.

³ Vgl. § 28 Abs. 3 IfSG i. V. m. § 16 Abs. 2, 8 IfSG.

⁴ Vgl. VG Freiburg, Beschl. v. 14.5.2020 – 4 K 1621/20 Rn. 33; VG Dresden, Beschl. v. 5.5.2020 – 6 L 294/20, Rn. 23.

⁵ Wendling, Verfügbare Testverfahren auf SARS-CoV-2, ARP 2020, 234.

⁶ Dieser Grundsatz ergibt sich aus den schuldrechtlichen Regeln zu gegenseitigen Verträgen und der Vorleistungspflicht des Arbeitnehmers nach § 614 BGB; BAG, Urt. v. 16.5.2012 5 AZR 347/11 = NZA 2012, 939 Rn. 26; BAG, Urt. v. 16.4.2013 – 9 AZR 554/11 = NZA 2013, 849 Rn. 13.

⁷ BAG, Urt. v. 24.3.2004 – 5 AZR 355/03 = NJOZ 2004, 2666 (2668).

⁸ BAG NZA 2015, 801 Rn. 14; vgl. BAG, Urt. v. 1.6.1983 – 5 AZR 536/80 zu § 1 LohnFG, BAG, Urt. v. 11.11.1987 – 5 AZR 497/86 = NZA 1988, 197.

⁹ https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html am 1.10.2020.

¹⁰ https://www.auswaertigesamt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen#content_o_am 29.9.2020.

Infrage kommt ein Fortzahlungsanspruch wegen vorübergehender persönlicher Verhinderung des Arbeitnehmers nach § 616 S. 1 BGB. Der Arbeitnehmer muss dafür durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung gehindert sein. Für die Quarantäne trifft das zu, wenn die zuständige Behörde konkret gegen den Arbeitnehmer X eine Quarantäneanordnung erlässt. Zur Verdeutlichung: Das Merkmal ist nicht erfüllt, wenn die Behörde zum Beispiel eine generelle Betriebsschließung veranlasst und sämtliche Arbeitnehmer in Quarantäne beordert. Die Verhinderung muss zudem eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit betreffen, darf also nicht zu lang sein. Welcher Zeitraum als verhältnismäßig kurz gilt, ist umstritten. In aller Regel werden nur wenige Tage als unerheblich angesehen, wie bei einer fünftägigen Quarantäne, die durch einen Negativtest frühzeitig beendet werden kann.¹¹ Bei einer längeren Quarantäne kann dies als zweifelhaft anzusehen sein. Allerdings hat der Bundesgerichtshof schon für ein Tätigkeitsverbot zum Zweck des Seuchenschutzes im Ausnahmefall sechs Wochen als unerheblich gewertet.¹² Anhand dieser Wertung kann der Entgeltanspruch für Ansteckungsverdächtige jedenfalls bei einer fünftägigen Quarantäne fortbestehen. Für Arbeitnehmer in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen ist zudem zu beachten, dass die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen regelmäßig den Anwendungsbereich von § 616 BGB definieren. Das ist zulässig, weil es sich bei den Ansprüchen nach § 616 BGB nicht um zwingendes Recht handelt.

Verdachtsfälle erfüllen die Voraussetzungen des Anspruches aus § 616 BGB nicht. Für diese Fälle soll § 56 Abs. 1 IfSG Abhilfe schaffen. In Absatz 1 steht sinngemäß: Krankheitsverdächtige oder Ausscheider, die von behördlich angeordneter Absonderung oder einem Tätigkeitsverbot betroffen sind und dadurch einen Verdienstausfall erleiden, erhalten eine Entschädigung in Geld. Diese Entschädigung aus § 56 Abs. 1 IfSG soll nicht für erkrankte Arbeitnehmer ausgezahlt werden, insofern geht § 3 EFZG vor.¹³ Für anspruchsberechtigte Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber allerdings verpflichtet, ihnen für höchstens sechs Wochen Geld in Höhe des Netto-Arbeitsentgelts auszuzahlen. Dieses Geld kann sich der Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstatten lassen. Dauert die behördliche Quarantänemaßnahme länger als sechs Wochen

an, muss der betroffene Arbeitnehmer sich direkt an seine Behörde wenden und kann dann nur 70 % seines Netto-Arbeitsentgelts fordern.

Homeoffice – mobiles Arbeiten

Zu keinem Lohnausfall kommt es, wenn die Arbeit im Homeoffice und im Rahmen von mobilem Arbeiten erledigt werden kann. Dies kommt natürlich nur in Frage, wenn die Tätigkeit an sich dafür geeignet ist und die Arbeitsmittel vorhanden sind. Zudem darf der Arbeitgeber die Arbeit im Homeoffice nicht einseitig anordnen, es bedarf dazu einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer. Kann ein Arbeitnehmer allein deshalb nicht arbeiten, weil er für die Dauer der Quarantäne die Arbeit im Homeoffice ohne gewichtige Gründe ablehnt, geht dies zu seinen Lasten und es entsteht kein Lohnanspruch.

Wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung im Homeoffice erbringen kann und darf, hat er Anspruch auf Lohn. Das gleiche gilt, wenn ein Gesundheitsamt das Arbeiten am üblichen Arbeitsort unter strenger Pflicht zum Tragen einer FFP2-Maske erlaubt und der Arbeitnehmer daher in der Lage ist, zu leisten. Letztlich sind für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses während der Quarantäne die Vorgaben der zuständigen Behörde und die Umstände des jeweiligen Einzelfalls zu beachten.

Folgen für Urlaubsansprüche

Die behördlich angeordnete Quarantäne kann sich im Arbeitsverhältnis auch auf etwaige Urlaubsansprüche auswirken. Wie ist die Rechtslage, wenn der Arbeitnehmer X sich bereits mitten im Jahresurlaub befindet, dann mit einem an Covid-19 erkrankten Menschen Kontakt hat und das zuständige Gesundheitsamt daraufhin Quarantäne anordnet? Hat X dann einen Anspruch, den Urlaub nachzuholen oder gilt der Urlaub schon als genommen?

Für die Beantwortung der Frage muss wiederum unterschieden werden, ob der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist oder nicht. Wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt ist und dies durch ein ärztliches Attest beweisen kann, besagt § 9 BurlG, dass die Krankheitstage nicht auf die Urlaubstage angerechnet

¹¹ Preis/Mazurek/Schmid, NZA 2020, 1137 (1141); Henssler, MüKo § 616 BGB, Rn. 68.

¹² BGH, Urt. v. 30.11.1978 – III ZR 43/77 = AP BSeuchG § 49 Nr. 1 – zum alten BSeuchG.

¹³ BT Drs. 3/1888, S. 27 zum Vorgänger § 48 BSeuchG.

Der Arbeitgeber muss die ihm zumutbaren Schutzmaßnahmen für die Gesundheit seiner Arbeitnehmer treffen.



net werden. Dazu wird die Wertung aus dem EFZG herangezogen, dass die Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führen muss. Das heißt, wenn der Arbeitnehmer X an beispielsweise fünf von zehn Urlaubstagen mit Krankheitssymptomen wie Fieber und Husten flachliegt, weil er an Covid-19 erkrankt ist, und seinem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegt, muss der Arbeitgeber diese fünf Tage als Urlaub nachgewähren.

Nicht ganz geklärt ist die Lage hingegen bei erkrankten, aber arbeitsfähigen oder ansteckungsverdächtigen Arbeitnehmern in Quarantäne. Gegen die Nachgewährung des Urlaubs spricht der Wortlaut des § 9 BurlG. Dieser sieht eine Nachgewährung des Urlaubs ausdrücklich nur im Krankheitsfall vor, nicht bei Krankheitsverdacht. Letztlich ist allerdings davon auszugehen, dass in der aktuell besonderen Lage der Urlaubsanspruch nicht durch die Überschneidung der Quarantäneanordnung mit dem Urlaubszeitraum erlischt, sondern der Urlaub nachgewährt werden muss.¹⁴ Dies lässt sich mit dem insgesamt hohen Stellenwert des Erholungsurlaubs, auch auf EU-Ebene, und seinem Zweck begründen, dass sich der Arbeitnehmer zur Steigerung seiner Leistung und Gesundheit erholen soll.¹⁵

Folgen bei Verstößen

Bei einem Verstoß gegen behördliche Quarantänemaßnahmen können verschiedene Maßnahmen drohen. Die Bundesländer können aufgrund ihrer Corona-Schutzverordnungen im Sinne des § 32 IfSG in Verbindung mit § 73 IfSG Verstöße gegen behördliche Anordnungen als Ordnungswidrigkeiten ahnden. Dazu haben die Länder eigene Bußgeldkataloge erlassen. Zudem stellt es eine Straftat dar, wenn jemand vorsätzlich eine in § 73 IfSG genannte Ordnungswidrigkeit begeht und dadurch das Corona-Virus verbreitet.

Vom Arbeitgeber angeordnete ›Quarantäne‹

Wie unterscheidet sich die Rechtslage, wenn es sich nicht um eine behördlich angeordnete Quarantäne handelt, sondern der Arbeitgeber einen seiner Arbeitnehmer im Wege einer Vorsichtsmaßnahme gegen die Verbreitung von Covid-19 nach Hause schickt? Beispiel: Der Arbeitnehmer Y zeigt Symptome wie Husten und

Kurzatmigkeit und war am Wochenende auf einer privaten Feier. Y fühlte sich allerdings noch fit und das zuständige Gesundheitsamt sah keinen Handlungsbedarf. Der Arbeitgeber aber stellt Y von der Arbeit frei und verbietet ihm, die nächsten zwei Wochen den Betrieb aufzusuchen, um eine mögliche Ansteckung der Kollegen oder Patienten oder von Bewohnern zu vermeiden.

Darf der Arbeitgeber das überhaupt? Aus § 611a BGB ergibt sich der allgemeine Anspruch des Arbeitnehmers auf eine vertragsgemäße Beschäftigung.¹⁶ Davon darf der Arbeitgeber nur abweichen, wenn besonders schutzwürdige Interessen entgegenstehen.¹⁷ Es kommt dabei auf eine Interessenabwägung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an. Ein gewichtiges Interesse des Arbeitgebers könnte in der Wahrung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten gegenüber anderen Arbeitnehmern liegen. Den Arbeitgeber treffen gemäß §§ 241 Abs. 2, 618 Abs. 1 BGB Schutz- und Rücksichtnahmepflichten. Dazu gehört, dass der Arbeitgeber die ihm zumutbaren Schutzmaßnahmen für die Gesundheit seiner Arbeitnehmer trifft. Welche Maßnahmen zumutbar sind, bestimmen die §§ 3, 4 Arbeitsschutzgesetz. Insbesondere der Arbeitsort ist sicher zu gestalten. Umfasst sind beispielsweise Hygienemaßnahmen am Arbeitsplatz, wie das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln oder die Raumplanung zur Wahrung des Sicherheitsabstandes von 1,5 m. Auch sind spezielle Gefahren für besonders schutzwürdige Beschäftigungsgruppen, wie aktuell Corona-Risikopatienten, zu berücksichtigen. Bei Vorliegen eines begründeten Verdachts einer Corona-Infektion eines Arbeitnehmers kann es also gerechtfertigt sein, dass der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmer freistellt, um andere Arbeitnehmer, besonders solche mit erhöhtem Risiko, nicht zu gefährden. Die Gesundheit der anderen Arbeitnehmer im Betrieb kann in diesem Fall dem Beschäftigungsinteresse des ansteckungsverdächtigen Arbeitnehmers Y überwiegen. Dies gilt erst Recht, wenn die Einrichtung Menschen betreut, die aufgrund ihrer Erkrankung oder ihres Alters besonders gefährdet sind.

Es müssen jedoch mildere Mittel des Arbeitgebers berücksichtigt werden, die vor einer Freistellung ausgeschöpft werden können. Mildere Mittel sind das Homeoffice, Überstundenabbau oder Urlaubsabbau. Homeoffice darf weder einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden, noch gibt es bisher einen

¹⁴ Vgl. BAG, Urt. v. 15.6.1993, NZA 1994, 689; BT-Drs.

4/785 S. 7.

¹⁵ EuGH, Urt. v. 30.6.2016 – C-178/15, Rn. 25.

¹⁶ BAG, Urt. v. 10.11.1955 – 2 AZR 591/54, NJW 1956, 359 (360).

¹⁷ Preis, Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, § 611a BGB, Rn. 567; BAG NJW 1985, 2968 (2970).

arbeitnehmerseitigen Anspruch darauf. Es bedarf dazu einer Vereinbarung. Den Überstundenabbau darf der Arbeitgeber einseitig anordnen, da die Arbeitsorganisation unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers fällt.¹⁸ Urlaubsabbau kann der Arbeitgeber nicht ohne weiteres einseitig bestimmen. Dazu später mehr.

Folgen für Entgeltansprüche

Folgende Konstellationen und Ansprüche sind denkbar: Wenn individuell- oder tarifrechtlich bzw. betrieblich geregelt ist, dass der Arbeitgeber Z unter besonderen Umständen, wie einer globalen Pandemie, die bezahlte Freistellung anordnen darf, ist der Fall unproblematisch und der Arbeitnehmer Y bekommt das vereinbarte Entgelt. Im kirchlichen Arbeitsrecht gibt es aktuell keine entsprechende Regelung. Somit muss der Entgeltanspruch nach den allgemeinen Gesichtspunkten des Arbeitsrechtes behandelt werden und es gilt zunächst das Prinzip ›Ohne Arbeit kein Lohn‹. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung hängt entscheidend davon ab, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer das Risiko für den Arbeitsausfall trägt. Um im Einzelnen besser bewerten zu können, ist es sinnvoll zu trennen, ob der Arbeitnehmer tatsächlich an Covid-19 erkrankt ist oder nicht.

Der Verdachtsfall

Wenn der Arbeitnehmer Y gewillt ist zu arbeiten, aber eine Infektion mit Covid-19 nicht völlig abwegig ist, könnte dies ein Fall von Annahmeverzug sein, § 615 S. 1 BGB. Der Arbeitgeber ist nach § 293 BGB grundsätzlich verpflichtet, die angebotene Arbeitsleistung des Arbeitnehmers anzunehmen. Wenn der Arbeitnehmer freigestellt wird, tut er dies nicht. Der Lohnanspruch besteht gesetzlich fort und die arbeitsvertragliche Vergütung ist zu entrichten. Regelmäßig ist das bei einer ›übersorglichen‹ Freistellung des Arbeitgebers der Fall.

Auch bei anderen denkbaren Freistellungsgründen, die im Bereich des Betriebes liegen, trägt der Arbeitgeber das Risiko eines Arbeitsausfalles. Dem betroffenen Arbeitnehmer muss sein übliches Entgelt ausbezahlt werden, denn das betriebliche Arbeitgeber-Risiko darf nicht zu seinen Lasten gehen, § 615 S. 3 BGB.

Andersherum kann bei Covid-19-Verdachtsfällen das Risiko des Arbeitsausfalles auch beim Arbeitnehmer

liegen, womit § 615 S. 3 BGB nicht in Betracht käme. Es kommt darauf an, ob der Arbeitnehmer sich so verhalten hat, dass er selbst für eine eventuelle Infektion mit Covid-19 verantwortlich ist. Der Arbeitnehmer selbst kann allerdings nur für Verstöße gegen behördliche Anordnungen oder offizielle Vorsichtsmaßnahmen, wie das Kontaktverbot von mehr als zwei Haushalten im privaten Bereich, etc. verantwortlich gemacht werden.

Für den Beispielsfall und den Arbeitnehmer Y bedeutet das, es bestehen den Umständen nach zwar Verdachtsgründe für eine Infektion. Allerdings verstieß Y gegen kein Gesetz oder eine behördliche Anordnung, so dass ihm nicht das Risiko eines Arbeitsausfalles aufgelegt werden kann. Der Arbeitnehmer Y hat Anspruch auf sein übliches Entgelt.

Der Krankheitsfall

Wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer Y übervorsorglich freigestellt hat und nach einem Corona-Test bei Y eine Infektion festgestellt wird, ändert sich die Rechtslage erneut. Die zuständige Behörde wird in aller Regel ab diesem Zeitpunkt eine Anordnung zur Absonderung oder ein Tätigkeitsverbot für Y erlassen. Dann bekommt Y das Entgelt nach § 3 EFZG fortgezahlt, wenn bei ihm Krankheitssymptome vorliegen. Bei einem asymptomatischen Krankheitsverlauf erhält Y die Entschädigung nach § 56 IfSG.

Folgen für Urlaubsansprüche

Gesetzt den Fall, dass der Arbeitgeber Z seinen Arbeitnehmer Y, genau wie im Ausgangsfall, von der Arbeit heimschickt und ihm diesmal für den Zeitraum von zwei Wochen oder bis zu einem negativen Corona-Test Urlaub anordnet, ist diese Urlaubsanordnung nicht rechtmäßig. Der gesetzliche Urlaubsanspruch §§ 1, 3 BUrlG sieht einen Mindesturlaub von 24 Werktagen vor. Individualvertraglich oder kollektivrechtlich (durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen) können mehr als 24 Urlaubstage vereinbart werden, aber nicht weniger.

Gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG darf der Arbeitnehmer sich grundsätzlich aussuchen, wann er Urlaub haben möchte und der Arbeitnehmer muss dem Wunsch folgen, es sei denn, dass betriebliche Gründe dem entgegen-

¹⁸ BAG, Urt. v. 25.2.1997 – 1 AZR 642/96, BeckRS 1997, 30767336.

genstehen. Beispielsweise wenn in dem entsprechenden Zeitraum schon zu viele Kollegen urlaubsbedingt oder krankheitsbedingt ausfallen, etc. Aus der Vorschrift ergibt sich im Umkehrschluss, dass der Arbeitgeber nicht einseitig den Urlaubszeitraum für einzelne Arbeitnehmer bestimmen darf.¹⁹ Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer nur mit dessen Einverständnis für die Zeit beurlauben, in der das Risiko einer Corona-Infektion ungeklärt ist. Wenn der Arbeitgeber einseitig über den Urlaub eines Arbeitnehmers verfügt, darf der Arbeitnehmer dem widersprechen und stattdessen einen anderen Wunschzeitraum für seinen Urlaub benennen.²⁰ Den abweichenden Urlaubswunsch des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber wiederum nur ablehnen, wenn betriebliche Interessen entgegenstehen. Bezahlten Sonderurlaub kann der Arbeitgeber indes einseitig erteilen.²¹

Folgen bei Verstößen

Wenn der Arbeitnehmer gegen eine arbeitgeberseitige ›Quarantäne‹ oder vielmehr Freistellung verstößt, indem er im Betrieb erscheint, kann der Arbeitgeber eventuell rechtlich gegen ihn vorgehen. Das geht allerdings nur, wenn die Freistellung rechtmäßig war. Bei einer Freistellung wegen eines begründeten Corona-Verdachtsfalles ist die Freistellung in aller Regel rechtmäßig. Dann kann der Arbeitgeber möglicherweise Schadensersatz gemäß § 280 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 241 Abs. 2 BGB verlangen. Dazu muss der Arbeitnehmer seine Treue- und Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verletzt haben und daraus muss ein Schaden entstanden sein.

Wenn also der verprellte Arbeitnehmer Y trotz berechtigter Freistellung des Arbeitgebers Z am nächsten Tag im Betrieb erscheint und – um Z eins auszuwischen – seine Kollegen anhustet und diese daraufhin auch erkranken und ausfallen, könnte der Arbeitgeber den Lohn, den er den erkrankten Kollegen weiterzahlen muss (ohne dafür die Arbeitsleistung als Gegenwert zu erlangen) als Schaden gegenüber Y geltend machen.

Weiterhin hat der Arbeitgeber ein eingeschränktes Hausrecht für seinen Betrieb. Eingeschränkt ist es insofern, als dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern, die einen allgemeinen Beschäftigungsanspruch haben, nicht ohne weiteres den Zutritt verwehren darf.²² Hat

der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen, muss er diesem jedoch keinen Zutritt zu seinem Betrieb gewähren. Es kommt hier wieder auf eine Interessensabwägung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber an.

Fazit

Letztendlich ist festzustellen, dass durch die Anordnung einer Quarantäne eine relativ undurchsichtige und teilweise verwirrende Rechtslage gemeistert werden muss. Bei genauerer Betrachtung wird deutlich, dass die vorhandenen rechtlichen Strukturen schon viele arbeitsrechtliche Probleme abdecken und zu klären vermögen. Für die Lösung von neuen Problemstellungen scheint es aktuell geboten, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenseitig nach gegebenen Möglichkeiten entlasten und miteinander kommunizieren. Welche arbeitsrechtlichen Entwicklungen die Corona-Pandemie in Zukunft anstoßen wird, bleibt abzuwarten.



M E R L E A S M U S S E N

Die Autorin studiert

Rechtswissenschaften in Bremen.

19 Gallner, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage 2020, § 7 BUrlG Rn. 11, 12.
20 BAG, 6.9.2006, NZA 2007, 39; Schiefer NZA 2012, 132, 137.
21 Klein, NJ 2020, 377 (378).
22 Vgl. BAG, Urt. v. 20.11.2018 – 1 AZR 189/17 mit Anmerkung Thomas Winzer.

+ Aktuell

für Mitarbeitervertretungen

AOK-Fehlzeitenreport: Ungerechtigkeit kann krank machen

Nach dem Fehlzeiten-Report 2020, der auf Daten von 14,4 Millionen AOK-versicherten ArbeitnehmerInnen basiert, ist der Krankenstand bei den erwerbstätigen Mitgliedern der AOK 2019 um 0,1 % auf 5,4 % gesunken. Jeder AOK-versicherte Beschäftigte hat im Durchschnitt 19,8 Tage aufgrund einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am Arbeitsplatz gefehlt, 2018 waren es 19,9 Tage je AOK-Mitglied.

Am häufigsten waren Muskel-Skelett-Erkrankungen (22,4 %). Danach folgten psychische Erkrankungen (11,9 %), Atemwegserkrankungen (11,8 %) und Verletzungen (10,8 %) sowie Erkrankungen des Kreislaufsystems und der Verdauungsorgane (5,4 bzw. 4,6 %). Die psychischen Erkrankungen sind damit in diesem Jahr zum ersten Mal an die zweite Stelle gerutscht, noch vor die Atemwegserkrankungen. Seit 2008 haben die Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankungen um 67,5 % zugenommen. Außerdem führen diese Erkrankungen zu langen Ausfallzeiten. Mit 27 Tagen je Fall dauerten sie 2019 mehr als doppelt so lange wie der Durchschnitt mit zwölf Tagen je Fall.

Eine weitere Erkenntnis des Fehlzeiten-Reports ist, dass Führungskräfte Einfluss auf die Gesundheit ihrer Untergebenen haben: Beschäftigte sind pro Jahr gut zwei Tage mehr krank, wenn sie sich am Arbeitsplatz von ihren Vorgesetzten ungerecht behandelt fühlen. Von diesen Beschäftigten klagt rund jeder Fünfte über Lustlosigkeit, Erschöpfung und Schlafstörungen. Ein Viertel nennt körperliche Beschwerden wie Rücken- und Gelenkschmerzen, ein Zehntel hat regelmäßige Kopfschmerzen. In der Gruppe derer, die mit ihren Führungskräften zufrieden sind, sind die gesundheitlichen Beschwerden insgesamt nur ein Viertel so hoch wie bei den unzufriedenen Kolleginnen und Kollegen.

Pflege-Rettungsschirm wird bis Ende des Jahres verlängert

Das Bundeskabinett hat den Schutzschirm, der die coronabedingten Mehrausgaben und Mindereinnahmen in der Pflege refinanziert, bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. Die Maßnahmen sollten ursprünglich zum 30. September 2020 enden. Angesichts der aktuellen und in den kommenden Monaten »erwartbaren Infektionslage« sei jedoch auch in »dem besonders vulnerablen Bereich der Pflege von einer anhaltenden Gefährdungslage und in der Folge von andauernden Belastungen für Leistungserbringer und Pflegebedürftige auszugehen«, begründet das Bundesgesundheitsministerium die geplante Verlängerung.

Das bedeutet, dass alle Pflegeeinrichtungen die ihnen wegen der Pandemie entstehenden Aufwendungen wie auch Mindereinnahmen – etwa, weil Heime keine neuen Bewohner aufnehmen dürfen – von den Pflegekassen weiter erstattet bekommen. Der Gesetzentwurf sah noch eine Verlängerung bis Ende März 2021 vor. Dieser Zeitraum ist jetzt verkürzt auf Ende Dezember.

Die Verlängerung des Rettungspaketes wurde in der Branche mit großer Erleichterung aufgenommen.

Pflegekammer wird aufgelöst

Die umstrittene Pflegekammer in Niedersachsen wird aufgelöst. Sozial- und Gesundheitsministerin Carola Reimann (SPD) kündigte am 7. September 2020 an, dass ein entsprechendes Gesetz »unverzüglich« vorbereitet werde. Grund für die Entscheidung ist das Ergebnis einer Mitgliederbefragung: Bei der Umfrage hatten sich 70,6 % der Teilnehmenden gegen den Fortbestand der Interessenvertretung ausgesprochen. Allerdings hatten von rund 78.000 Stimmberechtigten lediglich 15.100 an der Umfrage teilgenommen. Reimann teilte dennoch mit: »Dieses Ergebnis ist eindeutig. Die Pflegekammer ist damit ganz offensichtlich nicht die Form von Vertretung, die sich die Pflegekräfte in Niedersachsen wünschen.«

Neben der Auflösung der Kammer werde auch die Rückzahlung der geleisteten Mitgliedsbeiträge, rund vier Millionen Euro, in die Wege geleitet. Gründe für das Scheitern könnten noch nicht benannt werden. Der Kammer sei es aber nicht gelungen, sich zum Sprachrohr des Berufsstandes zu machen.

Bei der Pflegekammer selbst wehrt man sich gegen die geplante Auflösung und prüft dabei offenbar rechtliche Schritte. Angesichts einer Beteiligung von weniger als 20 % sei es rechtlich mehr als fragwürdig, dass die Umfrage zur Bewertung der Arbeit der Kammer herhalte, sagte Kammerpräsidentin Nadya Klarmann. Die begonnene Arbeit der Pflegekammer müsse im Interesse der Pflegekräfte weiter ausgebaut werden.

Studie: Wie viel Personal braucht gute Pflege?

Nach einer Studie der Universität Bremen werden bundesweit rund 100.000 zusätzliche Pflegeassistenzkräfte in Vollzeit benötigt.

Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz vom 21. Dezember 2015 war ein Entwicklungs- und Erprobungsauftrag für ein einheitliches Personalbemessungsverfahren in das Sozialgesetzbuch XI – Soziale Pflegeversicherung aufgenommen worden. Der Zuschlag für die Umsetzung dieses Projekts war nach europaweiter Ausschreibung an das Forschungsteam der Universität Bremen unter der Leitung von Prof. Dr. Heinz Rothgang (SOCIUM) ergangen.

»Die Ergebnisse zeigen – im Verhältnis zur heutigen Personalausstattung der Pflegeheime – durchgehend Pflegepersonalmehrbedarfe«, so Professor Rothgang. Diese Personalmehrbedarfe seien abhängig vom Bewohnermix und der Ausgangspersonalausstattung. »Eine vollständige Umsetzung wird in stationären Einrichtungen der Langzeitpflege zu Mehrpersonal von zusätzlich gut einem Drittel der heutigen Belegschaft führen. Das sind bundesweit rund 100.000 Vollzeitstellen. Dabei werden hierzu weit überwiegend Pflegeassistenzkräfte mit einer Ausbildung im Umfang von ein oder zwei Jahren nach Landesrecht einzusetzen sein«, sagt Professor Rothgang.

Das von seinem Team entwickelte Instrument zur Personalbemessung sei jetzt bereit für eine stufenweise zu erfolgende Einführung und sei im aktuellen Gesetzentwurf von Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU) zur Verbesserung der Versorgung in der Pflege bereits berücksichtigt. So sollten ab 2021 bis zu 20.000 zusätzliche Stellen für Pflegeassistenzkräfte finanziert werden. Der stufenweise zu erfolgende Aufbau des Personals solle von einem weiteren Forschungsprojekt begleitet werden. Dabei gehe es um die Frage, wie sich die Qualität der Pflege bei mehr Personal entwickelt.

Wir beantworten **Leserfragen**

Maskenpflicht

Bei uns in der Einrichtung besteht Maskenpflicht in allen Bereichen. Wie ist mit MitarbeiterInnen umzugehen, die ein Attest vorweisen können, dass sie von der Maskenpflicht befreit sind und dadurch nirgendwo anders eingesetzt werden können (z. B. Mitarbeiter in der Pflege)? Muss der Arbeitgeber diese MitarbeiterInnen von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge freistellen, oder müssen diese MitarbeiterInnen ›krank‹ geschrieben werden? Was ist mit MitarbeiterInnen, die grundsätzlich keine Maske tragen wollen (Maskenverweigerer)? Können die eine fristlose Kündigung erhalten, oder müssen vorher ein bis zwei Abmahnungen ausgesprochen werden?

Das Tragen von Masken ist in bestimmten Bereichen (ÖPNV, Supermarkt usw.) vorgeschrieben. Wer keine Ausnahmeerlaubnis hat/bekommt, der muss den MNS tragen. In bestimmten Situationen ist auch im Gesundheitswesen das Tragen von MNS zwingend erforderlich, zum Beispiel im OP. Vergleichbar ist das mit Schutzmaßnahmen in anderen Bereichen: Auf dem Bau wird ein Helm und werden Schuhe mit Stahlkappen getragen. Wer das nicht tut, der fliegt vom Platz. Wer jetzt aus medizinischen Gründen keinen MNS tragen kann, der kann im Krankenhaus nicht eingesetzt werden. Er ist zwar nicht arbeitsunfähig, aber die Verhinderung an der Arbeitsleistung ist Folge eines irregulären Gesundheitszustandes. Deshalb müsste der behandelnde Arzt den Arbeitnehmer für eine Tätigkeit, bei der eine Maske getragen werden muss, arbeitsunfähig schreiben. Die Arbeitsunfähigkeit wird immer arbeitsplatzbezogen festgestellt.

Die Weigerung, in einem Bereich, in dem eine Maskenpflicht angeordnet ist, einen MNS zu tragen, kann arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen. Der Arbeitnehmer gefährdet mit seinem Verhalten vorsätzlich die Gesundheit von MitarbeiterInnen und PatientInnen oder Pflegebedürftigen.

Covid-19

Unser Dienstgeber beabsichtigt, die MitarbeiterInnen der Notaufnahme, Aufnahmestation und der ITS in regelmäßigen Abständen auf COVID-19 zu testen (monatlicher Test). Dieser Test soll ›zwangsweise‹ grundsätzlich alle MitarbeiterInnen betreffen.

Meine Fragen dazu: Ist diese Anordnung mitbestimmungspflichtig? Kann sich der Mitarbeiter verweigern? Was kann ›Verweigerern‹ widerfahren?

Die erste Frage lässt sich schnell und eindeutig beantworten: Die Regelung des Arbeitgebers, wonach in der Notaufnahme nur Personen arbeiten dürfen, für die ein Negativtest vorliegt, ist mitbestimmungspflichtig. Es handelt sich offensichtlich um eine Maßnahme zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Auch solche Maßnahmen dürfen nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung durchgeführt werden.

Bei der Beantwortung der anderen beiden Fragen müssen wir immer mitberücksichtigen, dass wir es hier sowohl in medizinischer als auch in rechtlicher Hinsicht mit völlig neuen Fragestellungen zu tun haben. Wir müssen deshalb bei der Beantwortung auf allgemeine Überlegungen zurückgreifen, in denen wir unterschiedliche Rechtsgüter gegeneinander abwägen.

Zunächst einmal ist das Recht auf körperliche Integrität und Vertraulichkeit persönlicher Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hervorzuheben. Hierbei handelt es sich nicht um ein beliebiges Recht, sondern um ein elementares Grundrecht, das auch durch unsere Verfassung geschützt wird.

Auf der anderen Seite müssen wir wohl anerkennen, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat, nur solche Personen (insbesondere in der Notaufnahme) zu beschäftigen, die kein Infektionsrisiko darstellen. Zur Vermeidung eines solchen Risikos ist es sicherlich sinnvoll, einen Abstrich vorzunehmen und auf Corona zu testen. Das gilt auch, obwohl wir wissen, dass der Aussagewert begrenzt ist. Aber ein besseres Instrument gibt es im Moment wohl nicht.

Wir müssen nun beide Rechtsgüter/Interessen in ein angemessenes Verhältnis setzen. Das kann nicht dadurch erfolgen, dass der Arbeitgeber von den Arbeitnehmern zwangsweise einen Abstrich/Test verlangt. Ein solcher Eingriff in das Grundrecht auf körperliche Integrität kann nur durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes erfolgen, nicht aber durch einseitige Weisung des Arbeitgebers.

Allerdings kann der Arbeitgeber die Annahme der Arbeitskraft verweigern, wenn der Arbeitnehmer in einer solchen besonderen Situation wie in der Notaufnahme nicht den Nachweis erbringt, dass er nicht infiziert ist. Bis zur Vorlage eines entsprechenden Nachweises wäre der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet, Lohn zu zahlen. Das führt natürlich zu einem erheblichen wirtschaftlichen Druck auf den Arbeitnehmer, einen solchen Abstrich vornehmen zu lassen. Denn auf andere Weise als durch einen solchen Abstrich kann der Nachweis derzeit nicht geführt werden. Ein Arbeitnehmer muss sich quasi zwischen zwei ›Übeln‹ entscheiden. Aber sein Recht auf körperliche Integrität und Selbstbestimmung bleibt gewahrt.

+Rechtsprechung

Unwirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs

LEITSAZ

Nach § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K ist die Arbeitszeit regelmäßig auf fünf Tage pro Woche und nur bei Vorliegen dienstlicher oder betrieblicher Gründe auf mehr als fünf Tage zu verteilen. Der Spruch einer Einigungsstelle verstößt gegen den Tarifvertrag, wenn durch diesen Spruch die Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt wird, obwohl dies betrieblich möglich ist.

Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 07.11.2019, 13 TaBV 14/19

Sachverhalt:

Die Beteiligten haben um die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs gestritten. Die Arbeitgeberin betreibt Akutkrankenhäuser an den Standorten E und M. Sie ist Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband und wendet in ihrem Unternehmen den TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (TVöD-K) an. Der Antragsteller ist der nunmehr für beide Standorte gewählte Betriebsrat.

Am 18.08.2008 schloss die Arbeitgeberin mit dem damaligen Betriebsrat des Standortes M eine Betriebsvereinbarung »über die zukünftige Verteilung und Länge der Arbeitszeit«. Diese Betriebsvereinbarung wurde durch die Arbeitgeberin mit Wirkung zum 31.12.2015 gekündigt.

Nach erfolglos verlaufenen Verhandlungen rief die Arbeitgeberin, mit Schreiben vom 18.11.2016, die Einigungsstelle an. In der Folgezeit kam es zu insgesamt fünf Sitzungen. In der letzten Sitzung am 25.01.2018 stellte zuletzt die Arbeitgeberin ihren Antrag zu einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung zur Abstimmung, der mit vier Stimmen zu drei Stimmen angenommen wurde.

Der Spruch der Einigungsstelle lautet auszugswise wie folgt:

»...

II.

Aufbau der Dienste

1. a)

Auf großen Stationen mit mehr als 35 Betten sind täglich mindestens die folgenden Standard-Dienste zu besetzen:

V Frühdienst 06.00–13.45 Uhr (7 h 15 Min. Arbeitszeit, 30 Min. Pausenzeit)

S Spätdienst 12.55–20.40 Uhr (7 h 15 Min. Arbeitszeit, 30 Min. Pausenzeit)

N Nachtdienst 20.10–06.30 Uhr (10 h 20 Min. Arbeitszeit inkl. Pausen)

...

b)

Auf Stationen mit 35 oder weniger Betten sind täglich mindestens die folgenden Standard-Dienste zu besetzen:

V Frühdienst 06.00–13.45 Uhr (7 h 15 Min. Arbeitszeit, 30 Min. Pausenzeit)

S Spätdienst 13.05–20.50 Uhr (7 h 15 Min. Arbeitszeit, 30 Min. Pausenzeit)

N Nachtdienst 20.25–06.25 Uhr (10 h Arbeitszeit inkl. Pausen)

...«

Gegenstand der Erörterungen in der Einigungsstelle war zwischen den Betriebsparteien u. a. die Frage, ob die Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten auf fünf Tage oder – wie bisher – weiterhin auf 5,31 Tage verteilt werden sollte. Der letztere Fall ergibt sich aus der im Einigungsstellenspruch enthaltenen Festlegung der Normschichten. Der Spruch der Einigungsstelle wurde der Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrates am 05.02.2018 zugestellt. Mit seinem Antrag beim Arbeitsgericht begehrt der Betriebsrat die Feststellung, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 25.01.2018 unwirksam ist. Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, dass der Spruch der Einigungsstelle aus diversen Gründen unwirksam sei. Namentlich laufe er der Bestimmung des § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K zuwider, weil es keine betrieblichen Notwendigkeiten gebe für eine Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf sechs Tage.

Die Arbeitgeberin hat darauf hingewiesen, bei dem Spruch der Einigungsstelle handele es sich

lediglich um eine Rahmenregelung – und der jeweilige Dienstplan unterliege weiterhin der Mitbestimmung des Betriebsrates. Weiterhin hat sie ausgeführt, dass es erhebliche betriebliche Gründe dafür gebe, in einem Akutkrankenhaus, wie sie es betreibe, von der tariflichen Grundregelung einer Fünf-Tage-Woche abzuweichen. Bei einer Verteilung von geringeren Schichtzeiten auf mehr Wochentage sei aus ihrer Sicht eine sinnvollere Verteilung der Gesamtarbeitszeit möglich. Ein entsprechendes Ergebnis könne auch durch die Vereinbarung von vielen verschiedenen, unterschiedlich langen und unterschiedlich liegenden Schichten erreicht werden, was der Betriebsrat jedoch bislang nicht zugelassen habe.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrates stattgegeben. Dagegen wendet sich die Arbeitgeberin mit ihrer Beschwerde.

Aus den Gründen:

Die zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Mit zutreffender Begründung ist nämlich das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, dass der streitbefangene Spruch der Einigungsstelle vom 25.01.2018 unwirksam ist.

I. Der vom Betriebsrat gestellte Feststellungsantrag ist zulässig. Denn streiten die Beteiligten – wie vorliegend – über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs, ist nach Maßgabe des § 256 Abs. 1 ZPO die Feststellung der Unwirksamkeit der Entscheidung zu beantragen (vgl. z. B. BAG, 22.01.2013 – 1 ABR 85/11 – AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 219).

II. Das Feststellungsbegehren ist auch begründet. Denn wie bereits das Arbeitsgericht unter B. II 1. der Gründe zutreffend ausgeführt hat, ist die Einigungsstelle im Zuge der Ausübung ihrer Regelungskompetenz nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht den gemäß § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG bindenden tarifvertraglichen Vorgaben des § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K gerecht geworden.

1. Die Arbeitgeberin ist Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband und wendet in ihrem Betrieb den TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (TVöD-K) an.

2. Dessen § 6 Abs. 1 Satz 3 lautet:

›Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.‹

3. Durch den ersten Halbsatz dieser Tarifnorm haben die Tarifvertragsparteien den Grundsatz aufgestellt, dass die tarifvertraglich geschuldete Arbeitszeit auf fünf Tage verteilt werden soll, um

den Arbeitnehmern zwei freie Tage in der Woche zu gewährleisten (Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck, TVöD, Loseblatt, § 6 TVöD Rn. 59). Davon darf nach dem zweiten Halbsatz des § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K nur aus notwendigen betrieblichen Gründen abgewichen werden.

Nach allgemeinem Begriffsverständnis ist etwas notwendig, wenn es von der Sache selbst gefordert ist, nicht zu umgehen ist (Duden, Deutsches Universalwörterbuch, Stichwort ›notwendig‹).

Danach muss also aufgrund konkreter betrieblicher Erfordernisse feststellbar sein, dass es einer Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage bedarf.

4. Diesen Anforderungen wird der streitbefangene Einigungsstellenspruch nicht gerecht.

a) Dabei ist vor auszuschicken, dass sich durch die in ihm verbindlich festgelegten Normschichten im Umfang von 7,25 Stunden bei Vollzeitbeschäftigten eine 5,31-Tage-Woche ergibt, wie auch die Arbeitgeberin wiederholt eingeräumt hat, zuletzt im Beschwerdebegründungsschriftsatz vom 11.04.2019 unter II. 2. Die zwingende Vorgabe wäre im Falle ihrer Wirksamkeit bei allen konkret aufzustellenden Dienstplänen zu beachten. Vor diesem Hintergrund besteht ein rechtliches Interesse des Betriebsrates daran, gerichtlich klären zu lassen, ob die im Spruch der Einigungsstelle geschaffene Möglichkeit zur Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr als fünf Arbeitstage den einschlägigen tarifvertraglichen Vorgaben gerecht wird. Müsste er sich stattdessen darauf verweisen lassen, diese Frage erst inzidenter bei der Aufstellung jedes einzelnen Dienstplans mit der damit verbundenen nur begrenzten Rechtskraftwirkung entscheiden zu lassen, liefe dies auf eine – auch nicht im Interesse der Arbeitgeberin liegende – dauerhafte und kostenträchtige Auseinandersetzung der Betriebspartner um den Rahmen für jede konkrete Dienstplangestaltung hinaus.

b) Der Einigungsstellenspruch vom 25.01.2018 ist wegen Verstoßes gegen § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K unwirksam. Denn wie die Arbeitgeberin selbst namentlich in ihrem Schriftsatz vom 22.08.2018 vorgetragen hat, gibt es aus ihrer Sicht ein bereits am Standort E praktiziertes Arbeitszeitmodell mit etlichen flexiblen Schichten, das sich innerhalb des Rahmens einer Fünf-Tage-Woche hält. Wenn sich der Betriebsrat darauf in den Verhandlungen nicht einlassen wollte, kann darin kein notwendiger betrieblicher Grund im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K erblickt werden, um zum Ergebnis

zu gelangen, die Fünf-Tage-Woche sei ›letzlich vom Tisch‹ gewesen. Vielmehr hätte in der Einigungsstelle – gegebenenfalls im Wege eines zur Abstimmung gestellten Antrages – über ein arbeitgeberseitig für möglich gehaltenes Modell, das der tarifvertraglichen Präferenz einer Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage Rechnung getragen hätte, befunden werden müssen. Bezeichnenderweise hat auch der Einigungsstellenvorsitzende laut Protokoll der Einigungsstelle vom 06.11.2017 angeregt, die Betriebspartner sollten ›auf Basis einer 5,0-Tage-Woche eine praktikable und akzeptable Lösung finden‹, was diese ausweislich des Protokolls der letzten Sitzung vom 25.01.2018 ›grds. positiv aufgenommen‹ hätten.

Wenn es dann trotzdem auf der Basis eines von der Arbeitgeberin zur Abstimmung gestellten Modells der Arbeitszeitgestaltung zu einer über fünf Tage hinausreichenden Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit kam, liegt darin ein Verstoß gegen den tarifvertraglich in § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD-K eingegrenzten Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien (§ 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG, vgl. BAG, 09.11.2010 – 1 ABR 75/09 – AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 126). Diese sind gehalten, im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nach einer Lösung zu suchen, die zu einer Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage führt.

c) Angesichts der Unwirksamkeit der Kernbestimmung des Einigungsstellenspruchs enthält der verbleibende Teil, losgelöst von dessen Wirksamkeit, keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr, so dass der Spruch insgesamt materiell unwirksam ist (vgl. zuletzt BAG, 13.08.2019 – 1 ABR 6/18 – juris).

III. Was die arbeitgeberseits gerügte nicht vorschriftsmäßige Besetzung des erstinstanzlichen Spruchkörpers wegen ›geistiger Abwesenheit‹ eines ehrenamtlichen Richters angeht, steht dieser Gesichtspunkt einer Sachentscheidung der Beschwerdekammer nicht entgegen. Denn gemäß § 91 Abs. 1 Satz 2 ArbGG ist im Beschlussverfahren eine Zurückverweisung wegen eines Verfahrensmangels ausnahmslos unzulässig, wodurch der Gesetzgeber dem Beschleunigungsgrundsatz absoluten Vorrang eingeräumt hat (vgl. BAG, 20.02.2014 – 2 AZR 864/12 – AP ArbGG 1979 § 68 Nr. 8).

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen. Die Arbeitgeberin hat Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht eingelegt, diese wurde jedoch abgelehnt.

Praxishinweis

Seit Anfang 2002 ist aufgrund der Änderung der §§ 38 Abs. 4 und 36a MVG-EKD für Meinungsverschiedenheiten über soziale und organisatorische Angelegenheiten nach § 40 MVG-EKD nicht mehr das Kirchengericht, sondern ausschließlich die Einigungsstelle zuständig. Dabei ist die Einigungsstelle nicht eine Vorstufe des kirchengerichtlichen Verfahrens, etwa wie eine Einigungs- oder Güteverhandlung. Die Einigungsstelle entscheidet anstelle des Kirchengerichts.

Gegen die inhaltliche Entscheidung der Einigungsstelle gibt es auch kein Rechtsmittel. Die Entscheidung der Einigungsstelle ist abschließend. Allerdings kann die Entscheidung der Einigungsstelle daraufhin überprüft werden, ob sie die Grenzen des ihr zustehenden billigen Ermessens gemäß § 36a Abs. 4 S. 4 MVG-EKD überschreitet, oder ob sie gegen höherrangiges Recht verstößt.

Wenn der kirchliche Gesetzgeber der Einigungsstelle auferlegt, im Rahmen billigen Ermessens zu entscheiden, so mag dies auf den ersten Blick so klingen, als ob die Entscheidung inhaltlich überprüfbar wäre. Den Begriff des billigen Ermessens kennen Arbeitsrechtler schon aus anderem Zusammenhang. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO beziehungsweise gemäß § 611a BGB ist auch auf Festlegungen begrenzt, die billigem Ermessen entsprechen. Das gilt zum Beispiel für die Lage der Arbeitszeit. Kein Richter kommt auf die Idee, einem Arbeitgeber vorschreiben zu wollen, wann ein bestimmter Mitarbeiter/eine bestimmte Mitarbeiterin zu arbeiten hat und wann nicht. Dies ist allein Sache des Arbeitgebers. Aber der Richter guckt im Streitfall sehr genau hin, ob die Festlegung, die der Arbeitgeber getroffen hat, (noch) billigem Ermessen entspricht. Dabei wird er zu prüfen haben, ob der Arbeitgeber sich ohne Not über die Belange eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin hinweggesetzt hat. Und natürlich ist vom Kirchengericht auch zu prüfen, ob die Entscheidung gegen höherrangiges Recht verstößt.

So ist es auch bei der Überprüfung der Entscheidung einer Einigungsstelle durch das Kirchengericht. Das Kirchengericht wird niemals prüfen, ob die Entscheidung der Einigungsstelle die bestmögliche Entscheidung war. Das Kirchengericht hat auch nicht die Kompetenz, seine eigene Auffassung an die Stelle derjenigen der Einigungsstelle zu setzen. Das Kirchengericht hat lediglich zu prüfen, ob sich die von der Einigungsstelle getroffene Entscheidung im Rahmen des billigen Ermessens und im Rahmen der geltenden Gesetze bewegt.

Kommt sie zu dem Ergebnis, dass die Einigungsstelle das ihr zustehende Ermessen überschritten hat, dann ist die Entscheidung der Einigungsstelle aufzuheben. Die Angelegenheit ist auf betrieblicher Ebene erneut zu regeln.

Die Beschränkung der Entscheidungskompetenz bei der Überprüfung des Spruchs einer Einigungsstelle wird aus der vorstehenden Entscheidung sehr deutlich. Worum geht es im entschiedenen Fall: Arbeitgeber und Betriebsrat haben sich auf die Einsetzung einer Einigungsstelle verständigt, die Regelungen zur Dienstplanung aufstellen soll. Die Einigungsstelle hat eine Regelung getroffen, nach der die Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage pro Woche im Durchschnitt verteilt wird. Der Betriebsrat sieht darin eine Überschreitung der Kompetenz der Einigungsstelle. Denn der im dortigen Betrieb anzuwendende Tarifvertrag (TVöD-K) enthält folgende Regelung: Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden. Der Betriebsrat macht geltend, dass weder dienstliche oder betriebliche Gründe vorliegen, die eine Verteilung auf sechs Tage notwendig machen, noch, dass die Einigungsstelle eine solche Notwendigkeit festgestellt hat. Das Arbeitsgericht und ihm folgend das Landesarbeitsgericht haben dem Betriebsrat Recht gegeben. Denn die Einigungsstelle durfte nur dann die Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage (z. B. 5,5 oder 6) verteilen, wenn sie zuvor die betriebliche oder dienstliche Notwendigkeit für die Einschränkung der Freizeit der ArbeitnehmerInnen festgestellt hat. Die Einigungsstelle hat mithin eine Regelung getroffen, die mit dem anzuwendenden Tarifrecht nicht vereinbar ist. Die Einigungsstelle hat damit den ihr zustehenden durch den Tarifvertrag eingeräumten Ermessensspielraum überschritten. Die Entscheidung der Einigungsstelle war daher aufzuheben. Weder das Arbeitsgericht noch das Landesarbeitsgericht haben die Befugnis, eine eigene Entscheidung an die Stelle derjenigen der Einigungsstelle zu setzen.

Wenn in dem hier diskutierten Fall die Einigungsstelle zutreffend festgestellt hätte, dass die Ausweitung auf mehr als fünf Tage pro Woche betrieblich oder dienstlich notwendig ist, wäre der Ermessensspielraum der Einigungsstelle entsprechend erweitert worden.

Bernhard Baumann-Czichon

*Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Bremen*

ver.di b+b

Bildung + Beratung
IGW-zertifizierte Qualität

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

Das Einigungsstellenverfahren nach MVG

Neue Möglichkeiten der Mitbestimmung im Betrieb erfolgreich nutzen 22.02.–24.02.2021 in Walsrode

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 1)

Arbeitszeitrecht und Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung 08.03.–10.03.2021 in Saalfeld

Ausbildungsreform in der Pflege:

Das neue Pflegeberufegesetz

Rechtliche Rahmenbedingungen und ihre Umsetzung in die praktische Ausbildung 15.03.–17.03.2021 in Gladenbach

Die Ausbildung zur Notfallsanitäterin/zum Notfallsanitäter

22.03.–24.03.2021 in Mosbach

Gefährdungen erkennen – Gefährdungen beseitigen

Gefährdungsbeurteilung (Grundlagen)

24.03.–26.03.2021 in Berlin Mitte (Novotel)

Aktive Öffentlichkeitsarbeit

Schreibwerkstatt: Betriebszeitungen im Gesundheits- und Sozialwesen 14.04.–16.04.2021 in Bielefeld-Sennestadt

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)

Organisation und Verfahren der Dienstplanprüfung im Sozial- und Gesundheitswesen 19.04.–21.04.2021 in Saalfeld

Berlin-Wannsee Schichtplan-Fibel extra

03.05.–07.05.2021 in Berlin-Wannsee

Zeit für gute Praxisanleitung

Seminar für Praxisanleiter*innen 05.05.–07.05.2021 in Gladenbach

Frauen als Vorsitzende der gesetzl. Interessenvertretung

26.05.–28.05.2021 in Frankfurt am Main (Das Spenerhaus)

Ausfallkonzepte und verlässliche Arbeitszeiten in Krankenhäusern, Reha-Kliniken und Pflegeeinrichtungen

Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung bei kurzfristiger Änderung von Dienstplänen und ungeplanten Einsätzen 01.06.–02.06.2021 in Gladenbach

Mitarbeitervertretungsgesetz: Einführung und Überblick (MAV I)

07.06.–09.06.2021 in Mosbach

Verbesserungen in der Altenpflege jetzt

Mit Hilfe von Informationsansprüchen die Interessen der Beschäftigten durchsetzen 14.06.–16.06.2021 in Gladenbach

Gefährdungsanzeigen im Sozial- und Gesundheitswesen

Warum es so wichtig ist, Gefährdungs- und Überlastungssituationen zu melden und zu dokumentieren 16.06.–18.06.2021 in Bad Neuenahr-Ahrweiler (Hotel Krupp)

Mitarbeitervertretungsgesetz: Einführung und Überblick (MAV I)

21.06.–23.06.2021 in Mosbach

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 3)

Rechtliche und betriebliche Durchsetzung der Mitbestimmung 21.06.–23.06.2021 in Saalfeld

Jahresarbeitszeit- und Arbeitszeitkonten

Vor- und Nachteile für die Beschäftigten 24.06.–25.06.2021 in Brannenburg

Weitere Infos bei Gabriele Hetkamp

hetkamp@hs.verdi-bub.de

Telefon 069 25 78 24 26

verdi-bub.de/geso

Gebot fairen Handelns beim Aufhebungsvertrag

LEITSAZ

1. Hat der Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag unter Verstoß gegen das Gebot fairen Handelns abgeschlossen, hat er nach § 249 Abs. 1 BGB den Zustand herzustellen, der ohne die Pflichtverletzung bestünde. Der Arbeitnehmer ist dann so zu stellen, als hätte er den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen.
2. Eine Verhandlungssituation ist als unfair zu bewerten, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht.

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 19.05.2020, 5 Sa 173/19

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages. Der im September 1965 geborene Kläger ist Diplom-Agraringenieur und arbeitete zunächst im Tiefbau als Technologie und Bauleiter. Anschließend war er bei einem Call-center tätig und dort für Fragen der Datenbank-anwendungen zuständig. Im Jahr 2004 wechselte er zu einem Reiseveranstalter, bei dem er in der Personalsteuerung eingesetzt war.

Am 18.10.2016 schloss der Kläger mit dem beklagten Land, vertreten durch den Leiter der Regionalschule C., einen befristeten Arbeitsvertrag für die Dauer vom 01.11.2016 bis 09.12.2016 zwecks Übernahme einer Unterrichtsvertretung für eine rentenbedingt ausgeschiedene Lehrkraft. Die Parteien vereinbarten eine Vollzeitbeschäftigung mit einem Unterrichtsumfang von 27/27 Wochenstunden. Der Arbeitsvertrag sieht eine Vergütung nach Entgeltgruppe 12 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vor. Der Kläger unterrichtete an der Regionalschule die Fächer Informatik, Physik und AWT. Mit dem Änderungsvertrag vom 09.12.2016 verlängerten die Parteien die befristete Beschäftigung auf den Zeitraum 10.12.2016 bis 31.07.2017. Der Kläger war weiterhin an der Regionalschule C. eingesetzt. Ab Mitte 2017 besuchte der Kläger eine berufsbegleitende pädagogische Fortbildung, die sich über ein Jahr erstreckte. Am 13.08.2017 schlossen die Parteien einen weiteren Änderungsvertrag, mit dem sie rückwirkend zum 01.08.2017 eine sachgrundlos befristete Beschäftigung für die Dauer

eines weiteren Jahres, d. h. bis zum 31.08.2018, vereinbarten.

Zwischenzeitlich hatte sich der Kläger an der Förderschule E-Stadt auf eine unbefristete Stelle als Lehrkraft beworben. An dieser Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Lernen werden rund 75 Kinder von der 3. bis zur 9. Klasse unterrichtet. Am 13.09.2018 schloss das beklagte Land mit dem Kläger rückwirkend zum 01.08.2018 einen unbefristeten Arbeitsvertrag als vollbeschäftigte Lehrkraft und setzte ihn an der Förderschule E-Stadt ein. Laut Arbeitsvertrag gilt für das Arbeitsverhältnis der TV-L in der Fassung, die für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und für das Land Mecklenburg-Vorpommern jeweils gilt, solange der Arbeitgeber hieran gebunden ist. Die Vergütung richtete sich weiterhin nach der Entgeltgruppe 12 TV-L. In dem Arbeitsvertrag heißt es sodann unter »§ 3

Die Probezeit nach § 2 Absatz 4 TV-L beträgt sechs Monate.«

Die kommissarische Leiterin der Förderschule E-Stadt, Frau E., besuchte mehrfach den Unterricht des Klägers. Am 25.10.2018 hospitierte sie in der ersten Schulstunde. Im Anschluss daran äußerte sie sich noch im Klassenraum, aber außer Hörweite der Schüler kurz gegenüber dem Kläger zu ihren Eindrücken. Der Inhalt dieser Äußerung ist streitig. Der Kläger war jedenfalls von der Aussage sehr getroffen, meldete sich bei Frau E. ab und suchte umgehend seinen Hausarzt auf, der eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zunächst bis zum 30.10.2018 ausstellte. Danach gab der Kläger seine Schlüssel für die Schule und die ihm überlassenen Schulbücher in der Schule ab. Frau E. informierte das zuständige Schulamt C-Stadt. Am Nachmittag kam es zu einem Telefonat zwischen Herrn F., dem Justiziar des Schulamtes C-Stadt, und dem Kläger. Herr F. lud den Kläger zu einem Gespräch am nächsten Tag ein, zu dem der Kläger vereinbarungsgemäß erschien.

Das Gespräch am 26.10.2018 dauerte etwa zehn bis fünfzehn Minuten. Der Kläger unterschrieb einen von Herrn F. erstellten Aufhebungsvertrag, den der Justiziar zwischendurch vom Schulamtsleiter unterzeichnen ließ, mit dem folgenden Inhalt:

»... Das zwischen dem Land Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch den Minister für Bildung, Wissenschaft und Kultur, dieser vertreten durch das Staatliche Schulamt C-Stadt und Herrn A., geb. am 01.09.1965, bestehende Arbeitsverhältnis wird hiermit im gegenseitigen Einvernehmen gemäß § 33 TV-L zum 30.11.2018 (letzter Tag) aufgelöst.

Grund: persönliche Gründe

Zusatzvereinbarung: keine ...«

Im Anschluss daran unterzeichneten der Kläger und der Justiziar die folgende Zusatzvereinbarung:

›... Vereinbarung zum Aufhebungsvertrag

Zwischen

dem Land Mecklenburg-Vorpommern,

vertreten durch den Minister für Bildung, Wissenschaft und Kultur,

dieser vertreten durch das Staatliche Schulamt C-Stadt

und

Herrn A.

wird ergänzend zum Aufhebungsvertrag vom 26.10.2018 die Zusatzvereinbarung geschlossen,

1. Herr A. erhält ein positives, wohlwollendes, arbeitsförderndes Zeugnis.

2. Herr A. bittet nachdrücklich um den Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Auf eine weitere Bedenkzeit hat Herr A. ausdrücklich verzichtet, sondern vielmehr um sofortige Beendigung des Arbeitsvertrages ersucht, um sich sofort neu bewerben zu können.

3. Mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrages bestehen zwischen den Vertragspartnern, abgesehen von der Zeugniserteilung gem. Ziffer 1 keine weiteren wechselseitigen Ansprüche ...«

Anschließend suchte der Kläger die Arbeitsagentur auf, die ihn auf die Möglichkeit einer Sperrzeit hinwies. Spätestens mit Fax vom 06.11.2018 erklärte der Kläger, vertreten durch seinen Prozessbevollmächtigten, die Anfechtung des Aufhebungsvertrages.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung angeführt, dass der Aufhebungsvertrag vom 26.10.2018 nichtig sei, weil der Kläger ihn wegen der widerrechtlichen Drohung mit einer Kündigung wirksam angefochten habe. Hiergegen hat sich das beklagte Land mit seiner Berufung gewandt.

Aus den Gründen:

Die Berufung des beklagten Landes ist zwar zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht und mit der zutreffenden Begründung stattgegeben.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht durch den Aufhebungsvertrag vom 26.10.2018 beendet worden. Der Aufhebungsvertrag ist unwirksam, da er unter Verstoß gegen das sog. Gebot fairen Handelns zustande gekommen ist (§ 241 Abs. 2, § 280 Abs. 1, § 249 Abs. 1 BGB).

Verletzt der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis, so kann der Gläubiger Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verlangen (§ 280 Abs. 1 Satz 1 BGB). Wer zum Schadensersatz verpflichtet ist, hat den Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre (§ 249 Abs. 1 BGB). Nach § 241 Abs. 2 BGB kann das Schuldverhältnis nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten. Dies gilt auch bei Vertragsverhandlungen, insbesondere über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Bei Verhandlungen über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags kann eine Seite gegen ihre Verpflichtungen aus § 241 Abs. 2 BGB verstoßen, wenn sie eine Verhandlungssituation herbeiführt oder ausnutzt, die eine unfaire Behandlung des Vertragspartners darstellt. Das Gebot fairen Handelns wird missachtet, wenn die Entscheidungsfreiheit des Vertragspartners in zu missbilligender Weise beeinflusst wird. Es geht dabei nicht um ein Erfordernis der Schaffung einer für den Vertragspartner besonders angenehmen Verhandlungssituation, sondern um das Gebot eines Mindestmaßes an Fairness im Vorfeld des Vertragsschlusses. Eine rechtlich zu missbilligende Einschränkung der Entscheidungsfreiheit ist aber noch nicht gegeben, wenn der eine Auflösungsvereinbarung anstrebende Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit noch ein Rücktritts- oder Widerrufsrecht einräumt. Auch ist eine Ankündigung der beabsichtigten Aufhebungsvereinbarung nicht erforderlich. Eine Verhandlungssituation ist vielmehr erst dann als unfair zu bewerten, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht (BAG, Urteil vom 07.02.2019 – 6 AZR 75/18 – Rn. 34, juris = NJW 2019, 1966; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 19.12.2019 – 10 Sa 1319/19 – Rn. 47, juris; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27.03.2019 – 7 Sa 421/18 – Rn. 65, juris = AuA 2019, 674).

Hat der Arbeitgeber den Aufhebungsvertrag unter Verstoß gegen das Gebot fairen Handelns abgeschlossen, hat er nach § 249 Abs. 1 BGB den Zustand herzustellen, der ohne die Pflichtverletzung bestünde. Der Arbeitnehmer ist dann so zu stellen, als hätte er den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen (BAG, Urteil vom 07.02.2019 – 6 AZR 75/18 – Rn. 39, juris = NJW 2019, 1966).

Der Aufhebungsvertrag zwischen den Parteien vom 26.10.2018 ist unter Verletzung des Gebots

fairen Verhandeln zustande gekommen. Das beklagte Land hat beim Kläger eine psychische Drucksituation geschaffen und diese ausgenutzt, um den Aufhebungsvertrag zu schließen.

Zunächst hat das beklagte Land in dem unbestimmten, wenige Wochen zuvor geschlossenen Arbeitsvertrag vom 13.09.2018 ausdrücklich unter Hinweis auf § 2 Abs. 4 TV-L eine Probezeit vereinbart, obwohl nur die ersten sechs Monate einer Beschäftigung als Probezeit gelten. Die ununterbrochenen Vorbeschäftigungen des Klägers ab dem 01.11.2016 waren dem Schulamt bekannt. Da der Kläger anders als das Schulamt nicht über nähere Kenntnisse des Tarifrechts verfügt, musste er davon ausgehen, sich vorerst in der Probezeit zu befinden und ohne weitere Begründung kündbar zu sein. Der Kläger durfte die vom Schulamt vorgelegten Vertragsbestimmungen für wirksam halten.

Des Weiteren kannte das beklagte Land den bisherigen Bildungs- und Berufsweg des Klägers. Da der Kläger keine pädagogische Ausbildung absolviert hat und nicht über eine Lehrbefähigung verfügt, musste der Einsatz als Lehrer an einer Förderschule für ihn zwangsläufig eine besondere Herausforderung darstellen. Diese Lehrtätigkeit erfordert regelmäßig ein mehrjähriges fachbezogenes Studium. Der Kläger verfügt nicht über die methodischen und didaktischen Kenntnisse für den Unterricht an dieser Schulform, wie die Schulleiterin schon nach kurzer Zeit feststellte. Mit welchem Wortlaut sich die Schulleiterin nach ihrer Hospitation am 25.10.2018 noch im Klassenzimmer gegenüber dem Kläger geäußert und wie dieser die Äußerung im Hinblick auf sein Arbeitsverhältnis verstanden hat, kann dahinstehen. Selbst eine Äußerung wie ›So geht es bei uns an der Schule nicht‹ baute bei dem nicht einschlägig ausgebildeten und im Förderschulunterricht unerfahrenen Kläger einen massiven Druck auf. Der Kläger musste daraufhin jedenfalls an sich und seinen Fähigkeiten zweifeln.

Diese Situation hat das Schulamt ausgenutzt, um das Arbeitsverhältnis mit dem zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähigen Kläger durch Aufhebungsvertrag zu beenden. Der Kläger war nach Aussage des die Verhandlungen führenden Justizars ›völlig verzweifelt‹ und ›mit seinen Nerven am Ende‹. Der Justiziar wusste aufgrund eines Telefonats mit der Schulleiterin, dass der Kläger den Unterricht abgebrochen und bereits die Schulschlüssel abgegeben hatte. Der Kläger hatte aufgrund der Kürze des Gesprächs gar keine Gelegenheit, sich zu beruhigen und einen klaren Gedanken zu fassen. Es

wurde weder über die Ursachen der Verzweiflung gesprochen noch alternative Einsatzmöglichkeiten oder anderweitige Hilfestellungen erörtert. Der Kläger war angesichts seines aufgelösten Zustandes erkennbar nicht in der Lage, seine Interessen wahrzunehmen und eine freie und überlegte Entscheidung zu treffen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Der Rechtsstreit wirft keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.

Praxishinweis

Will sich ein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer trennen, kommen zwei Wege in Betracht. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis kündigen oder mit dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag schließen. Für eine Kündigung (jedenfalls nach Ablauf der Wartefrist von sechs Monaten gemäß § 1 Abs. 1 KSchG) braucht der Arbeitgeber einen sozial rechtfertigenden Grund, und er braucht die Zustimmung der Mitarbeitervertretung gemäß § 42 Buchst. a MVG-EKD. Und wenn der Arbeitnehmer Sonderkündigungsschutz genießt (Schwerbehinderte, Schwangere, Arbeitnehmer in Elternzeit, Mitglieder der Mitarbeitervertretung), dann stehen der Kündigung weitere Hindernisse entgegen. Und selbst wenn ein Arbeitgeber meint, mit seiner Kündigung auf dem richtigen Weg zu sein, bleibt immer das Risiko, dass der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt und sich im Kündigungsschutzprozess weitere Probleme stellen, die den Arbeitgeber dann veranlassen, erhebliche Abfindungszahlung zu leisten. Aus Sicht der Arbeitgeber ist es daher viel interessanter, mit dem Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag zu schließen.

Das allerdings setzt voraus, dass der Arbeitnehmer in die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einwilligt. Aus Arbeitnehmersicht gibt es aber gewichtige Gründe, in die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht einzuwilligen. Denn durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages verliert der Arbeitnehmer nicht nur sein Arbeitsverhältnis, durch das er seinen Lebensunterhalt verdient. Er muss in aller Regel auch davon ausgehen, dass die Agentur für Arbeit gegen ihn eine Sperrfrist von 13 Wochen verhängt, in der er weder Arbeitslosengeld erhält noch sozialversichert ist. Durch diese Sperrfrist wird auch die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I gemindert. Richtigerweise schrecken

deshalb die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages zurück.

Der Arbeitswelt ist voll von Beispielen rücksichtsloser, manchmal sogar krimineller Vorgehensweisen von Arbeitgebern, um Arbeitnehmern den Abschluss eines Aufhebungsvertrages »nahezubringen«. Die eher harmlosere, aber in der Praxis meist wirksame Variante besteht darin, dass ein Arbeitnehmer unvermittelt während der Arbeitszeit zu einem Personalgespräch gerufen wird, in dem ihm dann mindestens zwei, in der Regel drei oder vier Personen gegenüber sitzen. Der Arbeitnehmer wird dann mit schweren Vorwürfen konfrontiert. Nicht selten wird dem Arbeitnehmer dann eröffnet, er müsse mit einer Strafanzeige und/oder Regressansprüchen rechnen, wenn er nicht sofort den Aufhebungsvertrag unterschreibt.

Nicht selten wird dem Arbeitnehmer widerrechtlich gedroht, so dass eine Anfechtung gemäß § 123 Abs. 1 BGB in Betracht kommt. Allerdings wird es dem Arbeitnehmer nur in Ausnahmefällen gelingen, die widerrechtliche Drohung zu beweisen. Gelegentliche Versuche von Arbeitsgerichten, eine widerrechtliche Drohung bereits dann anzunehmen, wenn ein Arbeitnehmer zwei oder mehreren Vertretern des Arbeitgebers gegenüber sitzt, sind in den höheren Instanzen gescheitert.

Die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes und auch hier des Landesarbeitsgerichtes Mecklenburg-Vorpommern zeigt einen anderen Weg auf, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zumindest vor extremer Übervorteilung zu schützen. Danach sind Arbeitgeber verpflichtet, auch (und vielleicht gerade) bei Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag das Gebot des fairen Verhandelns zu beachten. Verletzt der Arbeitgeber diese Verpflichtung, so hat er den Arbeitnehmer im Wege des Schadensersatzes so zu stellen, als ob der Aufhebungsvertrag nicht geschlossen worden wäre.

In diesem Fall hat das Landesarbeitsgericht das Gebot des fairen Verhandelns als verletzt angesehen und diese Bewertung auf folgende Umstände gestützt:

Der Arbeitgeber hat dem Rechtsirrtum des Arbeitnehmers, dass dieser noch ohne Angabe von Gründen kündbar sei, ausgenutzt, statt den Arbeitnehmer aufzuklären. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit übertragen, für die er offensichtlich nicht hinreichend qualifiziert ist. Nachdem die Folgen dieser objektiven Überforderung sichtbar geworden sind, hat der (öffentliche)

Arbeitgeber nicht einmal den Versuch unternommen, mit dem Arbeitnehmer über eine andere Beschäftigung oder über Unterstützung bei dieser Tätigkeit zu sprechen. Und schließlich hat der Arbeitgeber die große Verzweiflung des Arbeitnehmers in der konkreten Situation ausgenutzt.

Das Landesarbeitsgericht hat noch einmal deutlich gemacht, dass faires Verhandeln nicht voraussetzt, dass eine für den Arbeitnehmer angenehme Verhandlungssituation geschaffen wird. Auch steht es dem Gebot des fairen Verhandelns nicht entgegen, dass ihm keine Bedenkzeit eingeräumt wurde. Das Gebot fairen Verhandelns ist – erst – verletzt, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht.

Diese Rechtsprechung löst nicht die Probleme, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben, werden sie zu einem solchen zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses führenden Gespräch geladen. Aber sie mag die Situation etwas entschärfen, weil Arbeitgeber wissen (oder wissen können), dass ein Mindestmaß an Fairness im Vorhandenen geboten ist, weil sonst die Vereinbarung Schadensersatzansprüche auslösen kann.

Auch die Mitarbeitervertretung kann einer solchen Übervorteilung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entgegenwirken. Sie kann die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber aufklären, dass sie niemals ohne Beistand über einen Aufhebungsvertrag verhandeln sollen. Und es stets angezeigt ist, eine solche Vereinbarung auch rechtlich vor Unterzeichnung prüfen zu lassen. Und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch darauf hinzuweisen, dass sie sich einem solchen Gespräch jederzeit entziehen können. Denn kein Arbeitnehmer ist verpflichtet, mit dem Arbeitgeber über den Inhalt des Arbeitsvertrages, seine Änderung oder gar seine Aufhebung zu verhandeln. Es gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Dieses Prinzip beinhaltet auch das Recht, Gespräche und Verhandlungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzulehnen. Jeder gegen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerichtete Druck in solchen Verhandlungssituation verpufft, wenn sich die Arbeitnehmer einem solchen Gespräch entziehen.

Bernhard Baumann-Czichon

*Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Bremen*



November und Dezember 2020

Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
23.11.–24.11.2020	k	Gründung, Aufgaben und Arbeitsweise von G-MAV und eG-MAV	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
23.11.–25.11.2020	k	Analyse wirtschaftlicher Daten I	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
23.11.–27.11.2020	e	MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Walsrode / dia e.V.
23.11.–27.11.2020	e	Wie erkenne ich die wirtschaftliche Lage meiner Einrichtung?	Walsrode / dia e.V.
23.11.–25.11.2020	e	MVG: Psychische Belastung im kirchlichen Arbeitsumfeld	Hattingen / DGB NRW
23.11.–25.11.2020	e	Arbeitszeit spezial	Walsrode / dia e.V.
23.11.–26.11.2020	k	MAVO-Grundkurs: Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
25.11.–27.11.2020	k	AVR Anwenderseminar zu Eingruppierung und Vergütung	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
25.11.–27.11.2020	e	Die betriebliche Einigungsstelle im MVG-EKD	Walsrode / dia e.V.
25.11.–27.11.2020	e	MAV Basiswissen und Grundlagen der MAVO	Herzogenrath/ Nell-Breuning-Haus
30.11.–04.12.2020	e	MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!	Aurich / dia e.V.
30.11.–04.12.2020	e	Einführung in den Tarifvertrag der Diakonie in Niedersachsen (TV DN)	Aurich / dia e.V.
01.12.20	e	Schulung für Wahlausschüsse (Kooperation mit der DiAg MAV Aachen)	Herzogenrath/ Nell-Breuning-Haus
02.12.–03.12.2020	e	Eingruppierung nach AVR	Herzogenrath/ Nell-Breuning-Haus
02.12.–03.12.2020	k	Rente und KZVK	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
02.12.–04.12.2020	k	MAV-Praxis zu den Beteiligungsrechten – Ein Angebot von Praktikern für Praktiker	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
03.12.20	e	Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 3)	Düsseldorf / DGB NRW
03.12.–04.12.2020	k	Was macht uns bei der Arbeit krank? Warnsignale erkennen und ihnen begegnen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
07.12.–09.12.2020	e	BAT-KF: Grundlagenwissen für die MAV (BAT-KF 2)	Hattingen / DGB NRW
10.12.20	e	Schulung für Wahlausschüsse (Kooperation mit der DiAg MAV Aachen)	Herzogenrath/ Nell-Breuning-Haus
14.12.–16.12.2020	e	Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Fortbildung	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut

Nicht alles, was wir dürfen, ist auch gut für uns

Bedingt durch die Corona-Pandemie hatten viele Mitarbeitervertretungen Probleme, Sitzungen abzuhalten und ordnungsgemäße Beschlüsse zu fassen.

Der Rat der EKD hat deshalb beschlossen, den § 26 Abs. 2 MVG-EKD dahingehend zu ändern, dass Sitzungen und Beschlüsse nun auch als Videokonferenz möglich sind. Anders als zum Beispiel im Betriebsverfassungsgesetz soll diese Regelung unbefristet gelten. Die Bundeskonferenz hat sich in ihrer Stellungnahme www.buko-diakonie.de gegen diese Regelung ausgesprochen.

Was spricht nun gegen eine Videokonferenz?

Die Kommunikation in einer Videokonferenz ist fast ausschließlich auf das Verbale beschränkt. Die nonverbale Kommunikation, wie sie in jedem normalen Gespräch und jeder Diskussion stattfindet, ist weitgehend unmöglich. Zwischenmenschliches bleibt außen vor. Die Diskussion verliert dadurch viel an Tiefe – Beschlüsse werden schneller und oft weniger gründlich durchdacht gefasst.

Für die Sprechergruppe der Bundeskonferenz,
M A N F R E D Q U E N T E L

buko
agmav + ga

Datenschutz und Vertraulichkeit stellen einige Anforderungen. Es muss gewährleistet sein, dass Dritte nicht unbemerkt die Inhalte der Sitzung erfahren. Das erfordert zumindest für jeden Teilnehmer einen separaten Raum und einen abhörsicheren Onlinezugang. Dies müsste der Arbeitgeber zur Verfügung stellen. Es muss sichergestellt sein, dass sich in keinem dieser Räume eine zweite Person aufhält.

Was tun?

Die Entscheidung, ob eine Präsenzsitzung stattfindet oder stattdessen eine Videokonferenz abgehalten wird, liegt im Ermessen der MAV. Hier dürfen wir uns nicht unter Druck setzen lassen, auf die reguläre Sitzung zu verzichten. Weder Kosten- noch Zeitgründe rechtfertigen es, auf eine gewissenhafte Beschlussfassung zu verzichten. Die MAV muss hier verantwortlich entscheiden.

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 Klausning, Mario Gembus, Erich Sczepanski, Nora Wölfl

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

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

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

Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen + Bezugspreis: Einzelheft Euro 24,-, Abonnement: pro Jahr Euro 80,- 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.

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

+++ 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.