

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

4 > 2020

120

Corona-Tests für
MitarbeiterInnen

116

Kirchenmitgliedschaft
und Kirchensteuern II

124

Rechtsprechung
zur Corona-Pandemie
in Leitsätzen

ARBEITSZEIT & EINIGUNGS- STELLE

S E I T E 1 2 8 U N D 1 3 0

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



Neuaufgabe 2021 jetzt erhältlich,
mit 30 aktualisierten Gesetzen und
70 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. MitarbeitervertreterInnen finden hier alle für die Praxis wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze. Vom Kündigungsschutz und Datenschutz bis hin zur Unfallverhütung und zum Schutz besonderer Beschäftigtengruppen.

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

Im Anhang finden sich die Adressen aller kirchlichen Gerichte.

Direkt ordern beim KellnerKellner

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Fon 0421·77 8 66

info@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de



BAUMANN-CZICHON/FEUERHAHN (HRSG.)

Die RechtsSammlung

Für Mitarbeitervertretungen
in Diakonie, Kirche und Caritas

1.832 Seiten, 14 x 22 cm, ISBN 978-3-95651-206-3,
32,90 Euro

Mit Corona-
Bestimmungen
und Online-
E-Book

+++ Herausgegeben von ver.di +++

Wir ordern > bitte Anzahl eintragen

> Dienststelle/Einrichtung

> Zu Händen/MAV

> Straße, Hausnummer

> PLZ, Ort

> Telefonnummer

> E-Mail

> Datum, Unterschrift

Lieferung portofrei mit beiliegender Rechnung.

Liebe Leserinnen und Leser,

ein Begriff, der uns seit Beginn der Corona-Pandemie vor fast einem Jahr begleitet, ist der des ›systemrelevanten Berufs‹. Er hat uns geholfen, unsere Aufmerksamkeit auf diejenigen Menschen zu richten, die Tätigkeiten ausüben, die wir immer als vollkommen selbstverständlich und sicher nicht so besonders wichtig angesehen haben: zum Beispiel MitarbeiterInnen im Supermarkt, Reinigungskräfte (zumindest in bestimmten Bereichen), MitarbeiterInnen von Zustellbetrieben usw.

Jetzt ist eine Studie zu diesem Thema erschienen, die sich mit Fragen rund um systemrelevante Berufe beschäftigt und die sehr lesenswert ist (siehe S. 134). Obwohl man an dem Begriff des ›systemrelevanten Berufs‹ sicher auch Kritik üben kann, so sollten wir doch auch für eine Zeit nach der Pandemie daraus mitnehmen, dass es Tätigkeiten gibt, denen wir nicht viel Bedeutung beimessen, die aber unsere gesellschaftliche Anerkennung verdienen, die sich auch in einer Aufwertung im Sinne einer angemessenen Bezahlung und der Schaffung guter Arbeitsbedingungen widerspiegeln sollte.

Menschen, die solche Berufe und Tätigkeiten ausüben, ist gemeinsam, dass sie keine Lobby haben, keine gemeinsame Stimme, keine Interessenvertretung. Wo dies aber der Fall ist, wie in den Einrichtungen derer, die dieses Heft in Händen halten, muss man diese Möglichkeiten nutzen, um für die MitarbeiterInnen das Beste rauszuholen, sei es bei den Arbeitszeiten, beim Arbeits-, Gesundheits- und Datenschutz und vielem anderen.

Daneben ist es aber auch wichtig, sich als Gesellschaft für diejenigen stark zu machen, die (noch) nicht laut für ihre Rechte eintreten. Dann erdulden wir diese Pandemie nicht nur, sondern nehmen aus dieser Zeit mit, was sie uns vor Augen führt.

Mit den besten Wünschen

Bernhard Baumann-Czichon und Henrike Busse

Inhalt

- 116 Vor uns die Wüstenjahre?
- 120 Müssen sich MitarbeiterInnen auf Corona testen lassen?
- 122 Interview zu Risiko und Nutzen von Schnelltests am Arbeitsplatz
- 124 Rechtsprechung zur Corona-Pandemie in Leitsätzen
- 128 Mit dem Dienstplan in die Einigungsstelle
- 130 Mitbestimmung bei der Arbeitszeit – die Einigungsstelle nutzen!

116

Themen

134

Aktuell

136

Buchbesprechung

138

Leserfragen

142

Rechtsprechung

151

Seminare

Vor uns die Wüstenjahre?

Teil 2: Krise und Kirchensteuern

HERMANN LÜHRS

In Teil 1 dieser Reihe haben wir uns mit einem verblüffenden Sachverhalt beschäftigt: In den zurückliegenden 20 Jahren haben beide Kirchen ein Fünftel ihrer Mitglieder verloren – während das Kirchensteueraufkommen in diesem Zeitraum um über 40 % wuchs und 2019 einen bisherigen Höchststand erreichte. Teil 2 zeigt die Auswirkungen der Finanzmarktkrise von 2008 und der Coronakrise auf die Kirchensteuern.

Wir haben gesehen, woran das liegt: Die Entwicklung der Kirchensteuern hängt nicht per se von der allgemeinen Entwicklung der Kirchenmitgliedschaft ab. Gekoppelt an die Einkommensteuer wird das Kirchensteueraufkommen bestimmt durch die Höherverdienenden unter den Kirchensteuerzahlenden. Diese Gruppe umfasst weniger als 15 % der Kirchenmitglieder, sie generiert aber über 75 % des Kirchensteueraufkommens.¹ Das Kirchensteueraufkommen hängt substanzial von der Größe, der Einkommensentwicklung, der Besteuerung und der Kirchenbindung dieser Gruppe ab.

Die wirtschaftliche Entwicklung, die dem zugrunde liegt, hat zwei Seiten. Während sich der Niedriglohnsektor ausweitete und die Zahl armer Menschen in den vergangenen zwei Dekaden stieg, wuchs die Zahl der Personen mit hohem und höchstem Einkommen. Die Spaltung hat sich im Gefolge der Finanzmarktkrise von 2008 weiter vertieft und verfestigt.²

Nach der Datensammlung des Bundesfinanzministeriums über das Jahr 2018 hatten 40 % der einkommensteuerpflichtigen Personen Jahreseinkünfte von unter 25.000 Euro.³ Sie trägt aber nur einen kleinen Teil des Aufkommens der Einkommensteuer, nämlich 3 %. Die Lage dieser Personengruppe mit niedrigem und niedrigstem Einkommen ist für die Entwicklung des Steueraufkommens nicht maßgeblich. Auch die Personen mit mittlerem Einkommen (Jahreseinkünfte 25.000–53.000) beeinflussen nur ein Fünftel des Steueraufkommens. Die Personengruppe mit Jahreseinkünften von über 53.000 umfasst ein Viertel der Steuerpflichtigen. Sie generiert über 75 % des Steueraufkommens. Aufgrund der Bindung der Kirchensteuern an die Einkommensteuer spiegeln sich diese Verhältnisse entsprechend bei den Kirchensteuern.

Wirtschaftliche Krisen wirken sich auf die Einkommen- und Kirchensteuern somit unterschiedlich aus: Wächst in Krisen der Niedriglohnsektor und vermindern sich niedrige Einkünfte durch Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit weiter, so schlägt das auf das Gesamtsteueraufkommen wenig durch. Das Aufkommen ändert sich substanzial dann und in dem Maße, in dem die Krise Personen mit hohem Einkommen erreicht.

Wie sich die Corona-Krise auf die Kirchenhaushalte auswirken wird, kann nicht bestimmt gesagt werden. Doch sind Abschätzungen möglich. Inzwischen (Stand Jan. 2021) liegen Zahlen über die Entwicklung

¹ Vgl. Gutmann 2020: Kirchensteuerzahlende in Deutschland, S. 105. In KuR Bd. 26, 2020, Heft 1.

² Obermeier/Kühl 2016: Armutsfolgen der Banken- und Finanzkrise. Bundeszentrale für Politische Bildung – Arbeitsmarktpolitik.

³ Alle Angaben in BMFin 2019: Datensammlung zur Steuerpolitik 2018, S. 21.

des Bruttoinlandsproduktes des Jahres 2020 und über die Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Einkommensteuern vor. Anhand der Prognosen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Arbeitskreises Steuerschätzung des Bundesfinanzministeriums für das Jahr 2021 können die Kennziffern dargestellt und mit der Krise 2008 verglichen werden.

Coronakrise 2020

Corona-Krise 2020:

Bruttoinlandsprodukt, Arbeitsmarkt, Einkommensteuer

Jahr	BIP Mrd. EUR	Änderung in %	Arbeitslose Quote in %	Kurzarbeit in Td. Personen	Einkommen- steuer in Mrd. EUR	Änderung in %
2018	3.361		5,2	118	269	
2019	3.455	+2,8	5,0	145	283	+5,2
2020	3.279	-5,1	5,9	2.900	258	-8,8
2021 (Prognosen)	3.394	+3,5	5,7	840	264	+2,3

Quelle: destatis Fachserie 18 Reihe 1.5; Agentur f. Arbeit Bericht Arbeits- und Ausbildungsmarkt 2020. Prognosen: DIW Aktuell Nr. 57 15.12.2020; IAB Arbeitsmarktprognose 6.10.20; BMFin Arbeitskreis Steuerschätzung Nov. 2020

Die Wirtschaftskrise infolge der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie setzte schlagartig im zweiten Quartal 2020 ein. Mit der Lockerung der Maßnahmen stieg die Wirtschaftsleistung im dritten Quartal sprunghaft wieder an. Der erneute Lockdown zum Jahresende bewirkte für das gesamte Jahr 2020 nach den Angaben des DIW und des IAB einen Rückgang des Bruttoinlandsproduktes gegenüber 2019 um 5,1 %. Die Arbeitslosenquote stieg im Jahr 2020 um knapp 1 %. Hervorstechend ist die Zahl der Kurzarbeitenden. Sie schnellte im April, Mai und Juni auf über fünf Millionen hoch und sank danach wieder ab. Im Jahresdurchschnitt 2020 lag sie bei 2,9 Millionen.⁴

Für das Jahr 2021 erwartet das DIW unter dem Szenario, dass der Lockdown über den Januar 2021 andauert, wieder einen Anstieg des Bruttoinlandsproduktes um 3,5 %.⁵ Das IAB prognostiziert eine Verbesserung der Lage auf dem Arbeitsmarkt ebenfalls ab 2021.⁶ Die wirtschaftliche Erholung wird unterstützt durch die stabilisierenden Maßnahmen und Hilfen der Bundesregierung.

Das Bundesfinanzministerium geht auf Basis der bekannten kassenmäßigen Einkommensteuereinnahmen für das Jahr 2020 von veranlagten Einkommensteuern in Höhe von 258 Mrd. Euro aus. Das ist eine Minderung von 8,8 % gegenüber 2019.⁷

Der Arbeitskreis Steuerschätzung des Bundesfinanzministeriums rechnet für 2021 und die Folgejahre mit schrittweise eintretenden Steigerungen der Einkommensteuer. Demnach würde das Niveau des Jahres 2019 bis 2023 wieder erreicht.⁸

- 4 BA 2021: Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt Dezember und Jahr 2020.
5 DIW aktuell Nr. 57 – 15. Dezember 2020. Zuvor war für 2021 ein Anstieg von 5,3 % prognostiziert worden.
6 IAB-Prognose 2020/2021 vom 6.10.2020.
7 BMFin Monatsbericht Dez. 2020: Arbeitskreis Steuerschätzung Nov. 2020.
8 BMFin Monatsbericht Dez. 2020: Arbeitskreis Steuerschätzung Nov. 2020.
9 Vergl. Analyse des Bundesamtes für Statistik: Pressemitteilung Nr. 291 vom 5. August 2020.

Finanzmarktkrise 2008: Bruttoinlandsprodukt, Arbeitsmarkt, Einkommensteuer

Jahr	BIP Mrd. EUR	Änderung in %	Arbeitslose Quote in %	Kurzarbeit in Td. Personen	Einkommen- steuer in Mrd. EUR	Änderung in %
2008	2.543		7,8	102	175	
2009	2.443	-3,9	8,1	1.144	162	-7,4
2010	2.558	+4,7	7,7	503	159	-1,9
2011	2.689	+5,1	7,1	158	172	+8,2
2012	2.746	+2,1	6,8	171	186	+8,1
2015	3.030	+10,0	6,4	130	227	+22

Quelle: destatis Jahresberichte u. Fachserie 18 Reihe 1.5

Finanzmarktkrise 2008

Die Finanzmarktkrise 2008 wirkte sich zunächst eher schleichend auf die Produktions- und Dienstleistungen, den Arbeitsmarkt und die Einkommensteuerentwicklung aus.⁹ Das Bruttoinlandsprodukt stieg im Jahr 2008 noch an, aber nur vermindert. Es sank im Jahr 2009 gegenüber 2008 um 3,9 %. 2010 wurde der Wert des

Jahres 2008 wieder erreicht und in den Folgejahren weiter gesteigert. Die Arbeitslosenquote stieg 2009 um 0,3 % an und sank in den Folgejahren kontinuierlich. Die Kurzarbeit stieg 2009 im Jahresdurchschnitt auf über eine Million Personen. Sie sank 2010 auf ein weiterhin hohes Niveau von 500.000 Personen und verringerte sich erst danach.

Die Einkommensteuer erreichte 2008 mit 175 Mrd. Euro einen bis dahin historischen Höchststand und sank 2009 um 7,4 % sowie 2010 noch einmal um knapp 2 %. In den Folgejahren stiegen die Einnahmen wieder an und übertrafen 2012 das Aufkommen des Jahres 2008 deutlich. 2015 erreichte das Steueraufkommen mit 227 Mrd. Euro gegenüber 2012 ein um 22 % gesteigertes Niveau.

Krisendaten im Vergleich

Die Krise 2008 und deren Erholung wirkten sich sukzessive auf die wirtschaftlichen Kennziffern aus. Die Lockdown-Maßnahmen in der Corona-Krise und deren Lockerungen verändern dagegen unmittelbar und mit sehr hoher Dynamik die wirtschaftliche Situation.

Bei der Einkommensteuerentwicklung sehen wir in der Finanzmarktkrise den Rückgang begrenzt auf die Jahre 2009 und 2010. Zusammen lag der Rückgang bei 9,3 %.

In der Corona-Krise ist der Rückgang der Einkommensteuer dagegen verdichtet. Er beträgt 8,8 % im Jahr 2020. Nach den vorliegenden Daten und Erwartungen der Sachverständigen ist der Rückgang auf das Jahr 2020 begrenzt. Mit dem zunehmenden Impfangebot ist die Erwartung plausibel, dass im weiteren Verlauf Lockdownmaßnahmen schrittweise entbehrlich werden.

Daraus lässt sich das Zwischenfazit treffen: Die Finanzmarktkrise 2008 und die Coronakrise 2020 haben unterschiedliche Ursachen und Verläufe. Die Wirkungen beider Krisen auf die Einkommensteuerentwicklung aber haben in ihrem Niveau eine ähnliche Größenordnung. Damit werden auch Schlussfolgerungen für die Kirchensteuerentwicklung möglich.

Kirchensteuern

Finanzmarktkrise 2008: Einkommensteuer, Kirchensteuer

Jahr	Einkommen-	Änderung in %	Kirchensteuer	Änderung in %
	steuer Mrd. EUR		(ev/kath) Mrd. EUR	
2008	175		9,7	
2009	162	-7,4	9,3	-4,1
2010	159	-1,9	9,0	-3,2
2011	172	+8,2	9,3	-3,3
2012	186	+8,1	9,8	-5,4
2015	227	+22	11,5	-17,4

Quelle: destatis Jahresberichte u. Fachserie 18 Reihe 1.5; dbk: Kirchliche Statistik; ekd: Statistik Christ*innen in Deutschland

Wir sehen: Die Entwicklung der Kirchensteuern entspricht der Einkommensteuerentwicklung im Zeitverlauf wie in der Änderungsrichtung. In den Jahren 2010 und 2011 sinkt das Kirchensteueraufkommen und steigt ab 2011 kontinuierlich an. Die Raten des Rückgangs und der Steigerung sind jedoch flacher als die der Einkommensteuer. Das zeigt sich auch in den Jahren bis zur Coronakrise:¹⁰

Coronakrise 2020: Einkommensteuer, Kirchensteuer

Jahr	Einkommen-	Änderung in %	Kirchensteuer	Änderung in %
	steuer Mrd. EUR		(ev/kath) Mrd. EUR	
2017	255		12,1	
2018	269	+5,5	12,4	+4,3
2019	283	+5,2	12,7	+2,4
2020	258	-8,8	9,3	
2021	264	+2,3	9,8	

Quelle: dbk: Kirchliche Statistik; ekd: Kirchensteuerstatistik.
Bei den Kirchensteuern liegen statistische Daten nur bis 2019 vor.

Wegen des systematischen Zusammenhangs von Kirchensteuern und Einkommensteuer ist erwartbar, dass sich das Kirchensteueraufkommen auch in den Jahren 2020 und den Folgejahren abgeflacht parallel zum Einkommensteueraufkommen verhält. Das heißt: Es wird ab 2021 steigen.

¹⁰ Dieses Verhältnis besteht im gesamten Zeitraum seit 2000. Der Übersichtlichkeit halber wird auf eine tabellarische Darstellung verzichtet.

Fazit

1. Der Einbruch der Einkommensteuern in der Finanzkrise 2008 fand aufgrund des Charakters und Verlaufs der Krise innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren mit einer Minderung von zusammen 9,3 % statt. In der Coronakrise ist dieser Einbruch auf einen Zeitraum von einem Jahr mit 8,8 % verdichtet. Nach den vorliegenden Prognosen der Forschungsinstitute und Sachverständigen wird mit einer Aufschwungentwicklung im Jahr 2021 gerechnet.

2. Die Umschichtungen infolge der Krise können wie 2008 dazu führen, dass die bisherige Spaltung

sich fortsetzt: Steigerung des Bruttoinlandsproduktes, Steigerung des Aushandelsbilanzüberschusses, Ausweitung des Niedriglohn- und Armutsektors, Erhöhung der Einkünfte und Zahl der Hoch- und Höchstverdienenden und damit weiteres Anwachsen der Einkommen- und Kirchensteuern.



DR. HERMANN LÜHRS
ist Sozialwissenschaftler in Berlin.

Im folgenden, dritten und letzten Teil dieser Reihe betrachten wir die Wirkungen, die die staatliche Steuerpolitik auf die Kirchensteuern hat. Und wir beleuchten aktuelle Vorschläge zur Reform der Kirchenfinanzierung.

Fortbildungen 2021

Der Seminarbetrieb geht weiter: in kleineren Gruppen und mit Mund-Nasen-Schutz:

für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter

01.–05.03.2021	MVG 1 > Walsrode
01.–05.03.2021	Beratungskompetenz > Walsrode
08.–12.03.2021	MVG 3 > Bovenden
08.–12.03.2021	Burn-out > Bovenden
22.–26.03.2021	MVG 1 > Bad Zwischenahn
22.–26.03.2021	Indirekte Steuerung > Bad Zwischenahn
22.–26.03.2021	Konfliktmanagement > Bad Zwischenahn
11.–16.04.2021	TV DN Einführung > Langeoog
11.–16.04.2021	Betriebliches Anliegen gemeinsam bewegen > Langeoog
11.–16.04.2021	Refinanzierung Altenpflege > Langeoog
19.–23.04.2021	MVG 2 > Walsrode
19.–23.04.2021	Die Macht der Wirkung > Walsrode
19.–23.04.2021	Wie erkenne ich die wirt. Lage > Walsrode



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 9750
Fax. 0511/2 34 40 61
verwaltung@mav-seminare.de
www.mav-seminare.de

Müssen sich MitarbeiterInnen auf Corona testen lassen?

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

Immer mehr Menschen lassen sich durch Schnelltests auf Corona testen. Viele Arbeitgeber verlangen von ihren MitarbeiterInnen, dass sie sich regelmäßig einem Schnelltest unterziehen. Die Autorin geht der Frage nach, ob ArbeitnehmerInnen zur Teilnahme an diesen Routinetests verpflichtet sind.

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, für den Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch von Dritten (Kunden, Patienten, Bewohnern usw.) Sorge zu tragen. Die Einzelheiten dazu regelt das Arbeitsschutzgesetz. In dessen § 3 ist festgelegt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist,

die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

Zu diesen vom Arbeitgeber zu treffenden Maßnahmen gehören nicht nur technische Maßnahmen, sondern insbesondere auch solche, die unmittelbar die Beschäftigten betreffen.

So bedarf es keiner weiteren Begründung, dass ein Arbeitgeber einen Beschäftigten dann nicht ein Fahrzeug führen lassen darf, wenn es berechtigten Anlass für die Annahme gibt, dass er dazu nicht in der Lage ist, zum Beispiel wegen Alkoholgenusses, wegen eines Anfallsleidens oder wegen einer Sehschwäche. Besteht sachlich begründeter Zweifel an der Fahrtüchtigkeit, darf und muss der Arbeitgeber den weiteren Einsatz eines solchen Beschäftigten davon abhängig machen, dass ein (ärztlicher) Nachweis der Fahrtauglichkeit vorliegt. Hier kommt insbesondere die arbeitsmedizinische Untersuchung G 25 in Betracht.

Entsprechendes gilt auch für andere mit besonderen Risiken verbundene Tätigkeiten: Stapler fahren, das Arbeiten auf Leitern oder Gerüsten usw.

Schutzzweck ist dabei jeweils nicht nur die Sicherheit des betroffenen Beschäftigten, sondern ebenso aller anderen Beschäftigten und auch Dritter. Diese Verpflichtung besteht im Hinblick auf Corona-Infektionen in besonderer Weise.

Gerade an Arbeitsplätzen besteht ein erhöhtes Infektionsrisiko, weil es zu vermehrten Kontakten kommt. Deshalb hat der Bundesarbeitsminister Arbeitgeber verpflichtet, ArbeitnehmerInnen soweit möglich die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen. Nun lassen sich aber viele Tätigkeiten nicht von zu Hause erledigen. Das gilt zum Beispiel für Arbeiten in der Pflege, Betreuung und Erziehung. Entsprechende Arbeitgeber sind deshalb verpflichtet, besondere Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Diese reichen unter Umständen auch weiter, als es sich aus etwaigen gesetzlichen Vorgaben

oder örtlichen Regelungen ergibt. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, nach § 5 ArbSchG zu prüfen, welche Schutzmaßnahmen er ergreifen muss. Die »klassischen« Schutzmaßnahmen angesichts der Corona-Pandemie sind bekannt: Abstand, Lüften, Masken, Luftfilter usw. Je nach Betriebsart kann es aber sein, dass solche Maßnahmen nicht ausreichen. Wenn zum Beispiel der Kontakt mit Kunden, Patienten, Klienten usw. oder das Arbeiten mit Abstand nicht möglich ist, kann es sein, dass weitere Maßnahmen erforderlich sind. Dazu kann auch die Routinetestung gehören.

Zwar sind die verfügbaren Schnelltests weniger genau als zum Beispiel PCR-Tests. Sie gelten aber dennoch als geeignetes Mittel, um die Wahrscheinlichkeit deutlich zu senken, dass eine unerkannt infizierte Person den Betrieb betritt. Deshalb werden in vielen Altenhilfeeinrichtungen Besucher erst nach einem Schnelltest eingelassen.

Schnelltests sind deshalb sinnvoll, weil die Gefahr der Verbreitung der Covid-19-Erkrankung auch bei asymptomatisch infizierten Personen besteht, also solchen, die keinerlei Krankheitssymptome zeigen. Diese können nur über einen Test identifiziert werden. Und es ist sicher besser, einige – wenn auch nicht alle – Infizierte zu erkennen als keine.

Jedenfalls dann, wenn der erforderliche Schutz von Beschäftigten und Klienten, Bewohnern usw. nicht auf andere Weise gewährleistet werden kann, kann es eine berechnete Anforderung eines Arbeitgebers sein, dass sich die ArbeitnehmerInnen regelmäßig testen lassen.

Ein solches Verlangen stellt dann auch keinen unverhältnismäßigen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten dar. Zwar handelt es sich bei einem Test, der einen Nasen- und/oder Rachenabstrich erfordert, um einen Eingriff in die körperliche Integrität des zu Testenden. Es handelt sich jedoch um einen nicht intensiven und auch nur sehr kurzfristigen Eingriff, von dem auch kein relevantes Risiko ausgeht, so dass das Interesse des Arbeitgebers an der Durchführung des Tests überwiegen kann.

Ob ein Schnelltest erforderlich ist, ist nach den Umständen des Einzelfalls zu entscheiden. Offensichtlich ist, dass diese Anforderung gegenüber im Homeoffice arbeitenden Menschen nicht erforderlich und deshalb auch nicht berechnete ist. Gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hingegen, die in (engem)

Kontakt mit Patienten, BewohnerInnen usw. arbeiten, kann die Anforderung der regelmäßigen Testung sicherlich berechnete sein, wenn andere Maßnahmen keinen gleichwertigen Schutz sicherstellen können. Dies gilt besonders hinsichtlich der Betreuung und Pflege von RisikopatientInnen, also vor allem in Einrichtungen der Altenhilfe, aber auch in der ambulanten Pflege.

In den Bundesländern ist die Routinetestung für Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen durch Verordnung – allerdings unterschiedlich – geregelt. Mal sind die Arbeitgeber lediglich verpflichtet, solche Schnelltests anzubieten, mal dürfen sie nur regelmäßig getestete ArbeitnehmerInnen einsetzen. In diesen Fällen stellt sich die Frage nach dem berechneten Interesse des Arbeitgebers nicht, denn in diesen Fällen kommt der Arbeitgeber selbst einer ihm auferlegten Pflicht nach, indem er die MitarbeiterInnen zum Test auffordert. Da die Verordnungen der Länder hier aber unterschiedlich ausfallen, ist immer die Anforderung der örtlichen Verordnung ausschlaggebend für die Frage, ob es einer Einzelfallprüfung bedarf und welche Konsequenzen sich aus einer fehlenden Testung herleiten lassen.

Da es sich bei einem Nasen- oder Rachenabstrich um einen Eingriff in die körperliche Integrität handelt, ist kein Arbeitnehmer und keine Arbeitnehmerin verpflichtet, sich auf Weisung des Arbeitgebers testen zu lassen – er/sie trägt allerdings die sich daraus ergebenden Konsequenzen.

Sieht die örtliche Verordnung vor, dass nur getestete ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden dürfen, oder hat die Einzelfallprüfung ergeben, dass es keine gleich geeignete Schutzmaßnahme gibt, so trägt der testunwillige Mitarbeiter das Risiko, kein Gehalt zu erhalten. Denn solange ein Beschäftigter in einem solchen Fall kein aktuelles negatives Testergebnis vorweisen kann, braucht der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen und für die Zeit der Nichtbeschäftigung auch keinen Lohn zu zahlen. Der Arbeitgeber hat allerdings zu prüfen, ob es – gegebenenfalls auf einem anderen Arbeitsplatz – die Möglichkeit gibt, einen Arbeitnehmer auch ohne Test zu beschäftigen. Das wäre aber nur dann der Fall, wenn ein Arbeitnehmer ohne die risikobehafteten Kontakte zu Bewohnern, Klienten, Kunden arbeiten könnte. Das dürfte nur im Ausnahmefall in Betracht kommen.

Nicht wenige Arbeitgeber drohen testunwilligen ArbeitnehmerInnen mit Abmahnung und Kündigung, wenn sich diese nicht testen lassen wollen. Dafür ist keinerlei Rechtsgrundlage erkennbar. Denn es gibt keinen Testzwang. Es gibt lediglich das Recht beziehungsweise je nach Bundesland sogar die Pflicht der Arbeitgeber, ungetestete ArbeitnehmerInnen nicht zu beschäftigen. Solche Drohungen von Arbeitgebern sind äußerst ärgerlich. Denn so sinnvoll Routinetests sind, so ist es offensichtlich, dass Test-Skeptiker mit offensichtlich unbegründeten Drohungen nicht überzeugt werden. Es ist hilfreicher, in Ruhe und mit Gelassenheit über den großen Nutzen und die geringen Risiken aufzuklären.



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

Interview zu Risiko und Nutzen von Schnelltests am Arbeitsplatz

Corona-Schnelltests am Arbeitsplatz sind aktuell vielerorts an der Tagesordnung. Wir haben mit dem Anästhesisten und Mitarbeitervertreter Jan Bergmann gesprochen, um mehr über Risiken und Nutzen der Tests zu erfahren.

Herr Bergmann, Sie sind Arzt in einem Akut-Krankenhaus mit rund 450 Betten. Lassen Sie sich auf Corona testen?

Ja. Abgesehen davon, dass wir als MAV der Routine-Testung zugestimmt haben, halte ich ganz persönlich die Testung für vertretbar, solange man sich durch ein negatives Ergebnis nicht in falscher Sicherheit wiegt. Das Testergebnis ist nur eine Momentaufnahme und kann sich anschließend natürlich innerhalb weniger Stunden verändern. Auch muss man in Erwägung ziehen, dass die Abnahme der Probe fehlerhaft sein kann und darum ein negatives Testergebnis dabei herauskommt.

Manche Menschen fragen sich, ob diese Tests sinnvoll sind, weil sie eine Infektion nicht sehr sicher feststellen können. Wie wichtig sind Schnelltests aus Ihrer Sicht?

Ich selber würde den Testergebnissen keine übermäßige Bedeutung für den Einzelnen beimessen. Wie gesagt kann das Testergebnis innerhalb von Stunden durch zum Beispiel eine Infektion verändert sein. Aber für die Rückverfolgung von Infektionsketten und auch für die Eindämmung von Ausbrüchen ist es sicherlich sinnvoll zu testen. Und wenn durch die Routinetestung einzelne Infizierte erkannt werden, dann trägt das zum Schutz aller bei.

Ein Schnelltest erfordert einen Rachen- oder Nasenabstrich. Damit wird in die körperliche Integrität eingegriffen. Als Arzt müssen Sie Patienten vor jedem Eingriff aufklären, damit der Patient eine verantwortungsvolle Abwägung zwischen Risiken und Nutzen treffen kann. Was sagen Sie als Arzt vor einem Schnelltest?

Ich selber nehme die Tests nicht ab. Die eingewiesenen und geschulten KollegInnen müssen die TestkandidatInnen aber tatsächlich über die möglichen Risiken aufklären. Die Risiken sind aus meiner Sicht aber wirklich vernachlässigbar beziehungsweise existieren nur in der Theorie. Praktisch wüsste ich von keiner ernsthaften Verletzung oder einer ernsthaften Blutung, die man durch die Verletzung von knöchernen Strukturen oder Schleimhäuten hervorgerufen hätte. Menschen, die unter gerinnungshemmenden Medikamenten stehen, haben ein erhöhtes Risiko für Blutungen. Bei korrekter Testabnahme ist das aber zu vernachlässigen. Es besteht die theoretische Möglichkeit, Keime aus der Nase oder dem Rachen durch eine bestehende Schädelbasisfraktur in die Schädelhöhle einzuschleppen. Aber – ganz ehrlich – sowas sollte vorher schon bekannt sein.

Sind damit alle – auch ganz selten auftretende – Risiken beschrieben?

Meines Wissens sind damit wirklich alle Risiken beschrieben.

Was kann oder muss getan werden, um solche – wenn auch sehr seltenen – Probleme möglichst zu verhindern?

Wie bei jedem Abstrich sollte auf die Anwendung von Kraft verzichtet werden. Es ist ein Abstrich von einer Schleimhaut. Ein sanftes Darüberstreichen mit dem Watteträger reicht aus, um die Zellen auf den Watteträger zu bekommen.

Was halten Sie als Arzt davon, dass Schnelltests jetzt im Handel von jedermann erworben und auch durchgeführt werden können?

Ich sehe das eher kritisch. Die Entnahme des Abstriches sollte von geschultem Personal vorgenommen werden. Auch wenn man im Handel mittlerweile medizinische Skalpelle bekommt, macht doch niemand eine

Blinddarmentfernung auf dem Küchentisch zuhause. Wenn man von der Anatomie keine Ahnung hat, ist das Risiko, etwas verkehrt zu machen, um ein Vielfaches größer.

Welche Risiken bestehen für diejenigen, die den Abstrich durchführen? Immerhin ist ja davon auszugehen, dass sie auch mit Infizierten in Kontakt kommen.

Bei der Abstrichentnahme muss eine persönliche Schutzausrüstung inklusiv FFP2-Maske, Gesichtsschild und flüssigkeitsundurchlässigem Kittel getragen werden. Flüssigkeitsundurchlässig, weil es natürlich nicht nur unangenehm ist, wenn jemand mit dem Watteträger durch die Nase bis an die Rachenschleimhaut geht, sondern auch, wenn das durch den Mund erfolgt. Da lässt sich prima Erbrechen provozieren.

Sie sind nicht nur Arzt, sondern auch Mitarbeitervertreter. Was empfehlen Sie einer Mitarbeitervertretung, wenn in deren Einrichtung Schnelltests durchgeführt werden sollen?

Sorgt dafür, dass die KollegInnen ordentlich geschult werden und dass genügend persönliche Schutzausrüstung verfügbar ist. Sorge für ausreichende Pausen beim Tragen der FFP2-Masken und der Schutzausrüstung. Sorge dafür, dass die KollegInnen, die die Tests durchführen, das nicht jeden Tag machen müssen, sondern dass solche Aufgaben auf viele Schultern verteilt werden.

Herr Bergmann, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.



JAN BERGMANN

ist im MAV-Vorsitz des Agaplesion ev. Klinikum Schaumburg gGmbH und von Beruf Anästhesist.

Rechtsprechung zur Corona-Pandemie in Leitsätzen

Betriebliche Mitbestimmung

Präsenzsitzung Betriebsrat

Der Arbeitgeber darf eine geplante Präsenzsitzung des Gesamtbetriebsrats nicht generell wegen gesteigerten Corona-Risikos untersagen. Dies gilt insbesondere, wenn geheim durchzuführende Wahlen anstehen, die nicht in Form einer Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden können.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 24.08.2020, 12 TaBVGa 1015/20

Mitbestimmung bei innerbetrieblicher Unterweisung

Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb unterfallen der sozialen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Eine innerbetriebliche ›Unterweisung für Mitarbeiter zum Thema Corona‹ nebst Anlagen ›Allgemeine Schutzmaßnahmen‹ und ›SARS CoV-2: Richtige Verhaltensweisen und Schutzmaßnahmen‹ ist nur insoweit mitbestimmungspflichtig, als diese von gesetzlichen und behördlichen Vorgaben abweichen bzw. über diese hinausgehen.

Arbeitsgericht Köln, Beschluss vom 24.11.2020, 8 BV 122/20

Betriebsversammlung als Präsenzveranstaltung

1. In der aktuellen Pandemie-Lage hat der Gesetzgeber durch Art. 5 des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20.05.2020 in § 129 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zeitlich begrenzt die Möglichkeit eröffnet, Betriebsversammlungen auch mittels audiovisueller Einrichtungen durchführen zu können. Dabei ist zu beachten, dass dem Betriebsrat durch das Wort ›können‹ ein Beurteilungsspielraum eingeräumt worden ist, den er unter Beachtung des ›Ausgangsleitbildes‹ einer Präsenzveranstaltung mit physischer Anwesenheit der Teilnehmereberechtigten vor Ort sachgerecht auszufüllen hat. Wenn sich vor diesem Hintergrund der Betriebsrat im konkreten Fall unter Beachtung der aktuellen gesetzlichen Vorga-

ben namentlich zum Infektionsschutz bei einer Belegschaftszahl von ca. 360 Arbeitnehmern für die Durchführung von bis zu drei Teilversammlungen außerhalb des Betriebs in einer nur wenige Kilometer entfernten Stadthalle entschieden hat, bewegt er sich damit in dem ihm gesetzlich eröffneten Beurteilungsspielraum.

2. Aus § 40 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG ergibt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, auf seine Kosten dem Betriebsrat angemessen ausgestattete Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen, damit im gesetzlich gebotenen Umfang Betriebsversammlungen abgehalten werden können, und zwar gegebenenfalls außerhalb des Betriebs. Kommt der Arbeitgeber dem nicht nach, steht dem Betriebsrat aus § 40 Abs. 1 BetrVG ein Anspruch auf Zahlung eines angemessenen Vorschusses zu, um damit die voraussichtlichen Kosten für die Überlassung geeigneter Räume abdecken zu können.

Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Beschluss vom 05.10.2020, 13 TaBVGa 16/20

Mitbestimmung bei Besuchskonzepten im Krankenhaus

Wenn nach einer Coronaschutzverordnung Besuche (nur) auf der Basis eines einrichtungsbezogenen Besuchskonzepts zulässig sind, das die Empfehlungen und Richtlinien des Robert-Koch-Instituts zum Hygiene- und Infektionsschutz umsetzt und sich der Krankenhausträger für die Zulassung von Besuchen entscheidet, trifft ihn die entsprechende Verpflichtung zum Gesundheitsschutz auch gegenüber seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Für die Umsetzung der Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts besteht – anders etwa als bei einer auf das Krankenhaus bezogenen konkreten ordnungsbehördlichen Regelung – ein Gestaltungsspielraum, der das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eröffnet.

Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 22.01.2021, 9 TaBV 58/20

Keine Mitbestimmung bei Öffnen/Aufschließen eines Hochschulgebäudes

Die Öffnung bzw. das Aufschließen von Hochschulgebäuden während der Corona-Pandemie unterfällt wohl nicht dem Mitbestimmungsstatbestand des § 74 Abs. 2 Nr. 7 LPVG. Die Norm ist jedenfalls nicht schon deshalb einschlägig, weil es sich bei der Gebäudeöffnung um den actus contrarius einer (möglicherweise) mitbestimmungspflichtigen Maßnahme handelt.

Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, Beschluss vom 07.12.2020, PL 15 S 3286/20

Mitbestimmung bei Corona-Maßnahmen

1. Unter einer Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinne ist jede Handlung oder Entscheidung zu verstehen, die den Rechtsstand der Beschäftigten berührt.

2. Zu den Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen gehören Maßnahmen, die darauf abzielen, das Risiko von Gesundheitsschädigungen oder Unfällen innerhalb der Dienststelle zu mindern oder einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten.

Verwaltungsgericht Berlin, Beschluss vom 18.09.2020, 62 K 6/20 PVL

Mitbestimmung bei Verschiebung von Urlaub wegen Corona

Das Mitbestimmungsrecht nach § 75 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG erstreckt sich nicht nur auf die Aufstellung des Urlaubsplans, sondern nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Vorschrift auch auf die Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs »für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen dem Dienststellenleiter und den beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird«.

Verwaltungsgericht Frankfurt, Fachkammer für Personalvertretungssachen (Bund), Beschluss vom 24.08.2020, 22 K 1366/20.F.PV

Mitbestimmung bei Corona-Maßnahmen

1. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 74 Abs. 2 Nr. 7 LPVG erstreckt sich während der Pandemie des Virus SARS-CoV-2 auf Maßnahmen der Dienststelle, mit denen die Übertragung des Virus und damit die Ansteckung von Beschäftigten verhindert oder zumindest eingedämmt werden soll.

2. Maßnahmen, die sich nur mittelbar auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten auswirken, unterliegen nicht der Mitbestimmung des § 74 Abs. 2 Nr. 7 LPVG.

Verwaltungsgericht Karlsruhe, Beschluss vom 15.10.2020, PL 15 K 4160/20

Wahl unter Corona-Bedingungen

1. Eine Maßnahme außerhalb des eigentlichen Wahlverfahrens, die bloß mittelbar erschwerende Auswirkungen hat (hier: Verbot des Zutritts zur Dienststelle aus Gründen des Infektionsschutzes), ist nur dann eine Behinderung im Sinne von § 24 Abs. 1 S 1 BPersVG, wenn sie nach den Umständen des Einzelfalls bei objektiver Betrachtung auf eine Erschwerung der Wahl gerichtet ist.

2. Eine Wahl während angeordneter Tele- bzw. Heimarbeit ist nicht zu beanstanden, wenn Wahlberechtigten die persönliche Stimmabgabe oder die Abstimmung per Briefwahl dadurch nicht untersagt oder faktisch unmöglich gemacht wird, den Betroffenen der Zugang zur Dienststelle und zum Wahllokal während der Zeit der Stimmabgabe durch die Maßnahmen nicht verwehrt ist.

3. Der Wahlvorstand hat seine Mitteilungspflichten erfüllt, wenn er in einem ordnungsgemäß bekannt gemachten Wahlausschrei-

ben zutreffend darauf hingewiesen hat, dass eine Stimmabgabe per Briefwahl oder persönlich möglich ist.

4. Zur Verschiebung der Wahl ist der Wahlvorstand nicht verpflichtet.

Verwaltungsgericht Köln, Fachkammer für Bundespersonalvertretungssachen, Beschluss vom 06.10.2020, 33 K 1757/20.PVB

Mitbestimmung bei Verlängerung der Schichtzeit wegen Corona

1. Die pandemiebedingte Verlängerung der Schichtzeit auf zwölf Stunden weist den erforderlichen kollektiven Bezug auf und unterliegt der Mitbestimmungskompetenz des Personalrats gemäß § 74 Abs. 2 Nr. 2 und 3 LPVG.

2. Die Covid-19-Arbeitszeitverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Covid-19-ArbZV) stellt keine unbedingte und sich selbst vollziehende Rechtsnorm dar, die den Gesetzesvorrang des § 74 Abs. 11. Halbsatz LPVG auslöst. Daher steht sie einer Mitbestimmungskompetenz des Personalrats nicht entgegen.

Verwaltungsgericht Sigmaringen, Fachkammer für Personalvertretungssachen (Land), Beschluss vom 23.11.2020, PL 11 K 2474/20

Mitbestimmung bei Wiedereröffnung nach Lockdown

1. Die Ankündigung des Arbeitgebers, eine Filiale nach einer pandemiebedingten Schließung ohne Beteiligung des Betriebsrats wieder zu öffnen und damit Mitarbeiter zur Arbeit einzuteilen, stellt einen offensichtlichen und schwerwiegenden Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dar.

2. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei Fragen des Gesundheitsschutzes der Mitarbeiter zu beteiligen. Er hat den Gefährdungen seiner Mitarbeiter, die durch das Covid-19-Virus auftreten, durch die im Einzelfall erforderlichen Maßnahmen unter Beteiligung des Betriebsrats entgegenzuwirken.

Arbeitsgericht Stuttgart, Beschluss vom 28.04.2020, 3 BVGa 7/20

Verbot technischer Überwachung zur Sicherstellung der Abstandseinhaltung wegen COVID-19

1. Sieht eine Betriebsvereinbarung die Installation und Nutzung von Überwachungskameras im Betrieb vor mit der Vorgabe, dass die Aufnahmen ausschließlich auf lokalen Netzwerkrecordern zu speichern sind, die Datenauswertung nur den in der Betriebsvereinbarung genannten Personen erlaubt ist und das Bildmaterial an Dritte nicht weitergegeben werden darf mit Ausnahme der Strafverfolgungs- und Ermittlungsbehörde, hat es der Arbeitgeber zu unterlassen, Bilder oder Videos von Arbeitnehmern, die mittels Kameras oder anderer technischer Systeme im Betrieb erzeugt werden, zu verarbeiten oder an Dritte zu übermitteln mit dem Zweck, Abstände zwischen Arbeitnehmern zu messen oder zu überwachen, ohne dass zuvor mit dem Betriebsrat über

die Einführung und Anwendung eine Einigung erzielt oder die fehlende Einigung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist, es sei denn, es lägen Notfälle vor oder es läge ein Sachverhalt vor, der ausschließlich in der Person des Arbeitnehmers liegt und keinen kollektiven Bezug hat.

2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht auch in Eilfällen. Auch unter Berücksichtigung der gegenwärtigen Corona-Pandemie ist der Arbeitgeber daher angehalten, die Mitbestimmungsrechte zu wahren.

3. Lediglich in sogenannten Notfällen, in denen sofort gehandelt werden muss, um von dem Betrieb oder den Arbeitnehmern Schaden abzuwenden und in denen entweder der Betriebsrat nicht erreichbar ist oder keinen ordnungsgemäßen Beschluss fassen kann, wird ein Recht des Arbeitgebers für einseitige Anordnungen diskutiert. Schon dem Grundsatz der vertrauensvollen Arbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) kann entnommen werden, dass in solchen extremen Notsituationen der Arbeitgeber das Recht hat, vorläufig zur Abwendung akuter Gefahren oder Schäden eine Maßnahme durchzuführen, wenn er unverzüglich die Beteiligung des Betriebsrats nachholt. Wenngleich die Corona-Pandemie mit gravierenden Bedrohungen für die Gesundheit von Betriebsangehörigen und Dritten – zum Beispiel Kunden des Arbeitgebers – einhergeht und die wirtschaftlichen Auswirkungen auf die Betriebe immens sind, liegt kein Notfall im obigen Sinn vor. Denn ein solcher setzt jedenfalls eine akute Gefahr, die es abzuwenden gilt, voraus. Davon ausgehend mag eine Maßnahme zur Abstandsüberwachung zwar geeignet und erforderlich sein, um die Ausbreitung des Corona-Virus im Betrieb zu vermeiden und damit den Schutz der Arbeitnehmer zu bezwecken. Allein die kontinuierliche Ausbreitung des Virus führt jedoch nicht dazu, dass er bereits als akute Gefahr für den Betrieb und damit als extremer Notfall anzusehen ist.

Arbeitsgericht Wesel, Beschluss vom 24.04.2020, 2 BVGa 4/20

Allgemeines Arbeitsrecht

Anordnung des Tragens von Mund-Nase-Schutz per Direktionsrecht

Das Weisungsrecht eines Arbeitgebers erstreckt sich auf die nach öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften notwendigen Schutzmaßnahmen, sodass der Arbeitgeber die Pflicht zum Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung im Betrieb daher mittels seines Direktionsrechts umsetzen kann.

Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 16.12.2020, 4 Ga 18/20

Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit

1. Eine fristlose Änderungskündigung mit dem Ziel, eine Einführung von Kurzarbeit zu ermöglichen, kann im Einzelfall als betriebsbedingte Änderungskündigung nach § 626 BGB gerechtfertigt sein.

2. Die Rechtsprechungsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur reinen Entgeltreduzierung durch Änderungskündigung sind auf eine Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit nicht übertragbar.

3. Für die Frage der Verhältnismäßigkeit der Kündigung sind insbesondere eine entsprechende Ankündigungsfrist und eine Begrenzung der Dauer der (möglichen) Kurzarbeit von Bedeutung sowie der Umstand, dass Kurzarbeit nur dann eingeführt werden kann, wenn die entsprechenden Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld auch in der Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vorliegen.

Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 22.10.2020, 11 Ca 2950/20

Keine Kündigung wegen Anzeige einer Quarantäneverletzung

Die Anzeige einer von dem Arbeitgeber oder einem Vorgesetzten begangenen Verletzung von Quarantänebestimmungen stellt keinen Kündigungsgrund nach § 626 BGB oder § 1 KschG dar.

Arbeitsgericht Dessau-Roßlau, Urteil vom 12.08.2020, 1 Ca 65/20

Dienstplicht von Lehrern

Kein Anspruch auf Nullrisiko-Situation

1. Aus dem Anspruch auf Fürsorge aus Art 33 Abs. 5 GG und aus den arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften ergibt sich kein Anspruch eines Lehrers darauf, an der Schule eine Nullrisiko-Situation anzutreffen. Ein allumfassender Gesundheitsschutz während einer pandemischen Lage kann nicht sichergestellt werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass Schulen Gemeinschaftseinrichtungen im Sinne des Infektionsschutzgesetzes sind, vgl. § 33 Nr. 3 IfSG. Mithin besteht in einer Gemeinschaftseinrichtung bereits eine allgemeine Infektionsgefährdung in Bezug auf sämtliche Infektionserkrankungen, denen sich eine Lehrkraft aufgrund ihrer Dienstleistungspflicht grundsätzlich auszusetzen hat.

2. Bietet das schulische Schutzkonzept neben dem Schutz der Allgemeinheit ausreichende Maßnahmen zum Individualschutz, um die Wahrscheinlichkeit einer Infektion des Beamten unter Berücksichtigung seiner

Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe möglichst zu vermeiden, muss ein darüberhinausgehendes Dienstverweigerungsrecht ausgeschlossen sein.

*Schleswig-Holsteinisches Verwaltungsgericht,
Beschluss vom 15.10.2020, 12 B 52/20*

Pflicht zur Erteilung von Präsenzunterricht

1. Die Dienstpflicht besteht bei einer verbeamteten Lehrerin grundsätzlich in der Erteilung von Präsenzunterricht. Ob bei der Verletzung von Arbeitsschutzvorschriften im Rahmen eines zivilrechtlichen Arbeitsverhältnisses ein Verweigerungsrecht entsprechend § 273 BGB besteht, richtet sich nach den Umständen im jeweiligen Einzelfall. Das Interesse des Arbeitgebers, die Arbeitsleistung zu erhalten, ist abzuwägen mit dem Interesse des Arbeitnehmers an der Einhaltung der beanspruchten arbeitsrechtlichen Schutzpflichten.

2. Eine verbeamtete Lehrerin ist nach § 34 Satz 1 BeamtStG verpflichtet, ihre Kernaufgabe der Unterrichtserteilung zu erfüllen, wenn die von der Behörde und der Schule getroffenen Maßnahmen den sich aus der Fürsorgepflicht und den arbeitsrechtlichen Schutzpflichten ergebenden Anforderungen gerecht werden.

*Schleswig-Holsteinisches Verwaltungsgericht,
Beschluss vom 21.10.2020, 12 B 64/20*

Maskenpflicht

Ausschluss vom Präsenzunterricht ohne detailliertes Attest

Eine Auszubildende, die aufgrund eines ärztlichen Attestes keine Mund-Nasen-Bedeckung getragen hat, kann zu Recht vom Präsenzunterricht ausgeschlossen werden, wenn das Attest weder die konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufgrund der Tragepflicht in der Schule dargelegt hat, noch woraus diese im Einzelnen resultieren.

Oberlandesgericht Dresden, 06.01.2021 – Az: 6 W 939/20

Befreiung von der Maskenpflicht im ÖPNV nur unter Angabe der gesundheitlichen Gründe

Die Befreiung von der Maskenpflicht im öffentlichen Personennahverkehr, insbesondere bei der Schülerbeförderung, aus gesundheitlichen Gründen muss detailliert und nachvollziehbar in einem ärztlichen Attest glaubhaft gemacht werden.

Verwaltungsgericht Würzburg, 24.11.2020 – Az: W 8 E 20.1772

Kein Zutritt ohne Maske zur Essensausgabe oder Tageseinrichtung für Obdachlose

Einem Obdachlosen, der die Alltagsmaske krankheitsbedingt nicht tragen kann, darf der Zugang zu zwei Hilfseinrichtungen

verweigert werden, wenn ihm Zugang zu einem Essen auf anderem Weg und Zutritt zu ähnlichen Einrichtungen eröffnet ist.

*Amtsgericht München, 17.07.2020 – Az: 275 C 12174/20,
275 C 12175/20*

Attest zur Befreiung von der Maskenpflicht im Original erforderlich, aber ohne Diagnose

Die Befreiung von der Maskenpflicht ist nach der aktuellen Corona-Verordnung in Brandenburg durch ein Attest im Original nachzuweisen. Dies ist zumutbar, weil sich bei Verlust ohne unverhältnismäßigen Aufwand ein Ersatzattest beschaffen lässt. Die bloße Vorlage einer Kopie würde die Kontrolle der Echtheit des Zeugnisses erschweren und die Gefahr eines Missbrauchs erhöhen.

Die Diagnose, die die Befreiung begründet, muss jedoch nicht auf dem Attest stehen, weil bereits in Frage steht, ob der hiermit verbundene datenschutzrechtliche Eingriff im Infektionsschutzgesetz eine hinreichende Rechtsgrundlage findet. Bei der Diagnose handelt es sich um personenbezogene Gesundheitsdaten, die besonders sensibel sind und daher einem besonders hohen Datenschutz unterfallen.

Oberverwaltungsgericht Berlin, 06.01.2021 – Az. 11 S 138/20

Sonstiges

Keine Aufnahmepflicht für Krankenhaus bei Verweigerung einer SARS-CoV-2-Testung

1. Die Aufnahmepflicht bzw. ein Kontrahierungszwang eines Krankenträgers besteht nicht uneingeschränkt. Für den Fall, dass bereits vor Vertragsschluss ein Recht zur fristlosen Kündigung bestünde, muss ein Vertrag nicht geschlossen werden.

2. Ein wichtiger Grund kann darin bestehen, dass sich ein Patient weigert, an Maßnahmen zur Testung auf SARS-CoV-2 oder einer Erkrankung an Covid-19 mitzuwirken.

Landgericht Dortmund, Beschluss vom 04.11.2020, 4 T 1/20

Anordnung einer Testpflicht für Zeitarbeitsfirmen in fleischverarbeitenden Großbetrieben

1. Die durch Allgemeinverfügung eines Kreises angeordnete Verpflichtung von Zeitarbeitsunternehmen, alle Beschäftigten, die in fleischverarbeitenden Großbetrieben außerhalb der Bundesrepublik Deutschland tätig sind und ihren Wohnsitz im Kreisgebiet haben, einmal wöchentlich auf eigene Kosten auf das Coronavirus zu testen, ist voraussichtlich rechtmäßig.

2. Aufgrund des Wohnsitzes der Beschäftigten im Kreisgebiet besteht auch bei Zeitarbeitsfirmen mit Sitz im Ausland ein hinreichender Inlandsbezug.

*Verwaltungsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 22.12.2020,
29 L 2547/20*

Mit dem Dienstplan in die Einigungsstelle

STEFAN KONRAD UND CLAUDIA GRUCHOCIAK - WAGNER

Welche MAV im Gesundheitswesen kennt die Probleme nicht: Personalknappheit, immer mehr Anforderungen und Dokumentationen für die zu betreuende Klientel. Die KollegInnen klagen, dass sie die Arbeit nicht schaffen, und haben sich daran gewöhnt, statt einer richtigen Pause nur kurze Kaffee- oder Raucherpausen zu machen.

Wie können wir als MAV helfen? Mitbestimmungspflichtig ist die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen.

Falls bisher nicht geschehen, teilen wir dem Arbeitgeber mit, dass ab sofort die Anordnung der Arbeitszeiten durch die Dienstpläne (entweder alle oder aufgrund des Arbeitsaufwandes erst einmal nur ausgewählte Bereiche) zur Mitbestimmung einzureichen sind.

Und dann haben wir mit Einreichen der beabsichtigten Maßnahmen nach § 38 Abs. 2 MVG-EKD eine konkrete Grundlage, mit den KollegInnen ins Gespräch zu kommen.

Klar, der Dienstplan wird von der Mitarbeitervertretung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens (auch) auf ausreichende Personalausstattung geprüft. Der Arbeitgeber ist in der Regel davon überzeugt, dass seine eingereichten Dienstpläne üppig bemessen sind und die Gerichte haben entschieden, dass die Personalausstattung Hoheitsgebiet des Arbeitgebers sei.

Also prüfen wir, ob wir auf anderem Wege zum Ziel kommen. Ein Ansatzpunkt ist die Prüfung, ob die gesetzlichen Pausen überhaupt gewährt werden können. Denn eine Pause im Rechtssinne wird nur dann gewährt, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin für die Dauer der Pause im Voraus unwiderruflich von jeglicher Arbeitsleistung freigestellt wird. Da wird die Prüfung schon ergiebiger. Und jetzt erscheint es aussichtsreich, den Dienstplan nicht durchzuwinken, sondern nach § 38 Abs. 3 MVG-EKD mündliche Erörterung zu beantragen: Pausenkonzept bitteschön!

Und in Zeiten von Corona sind in den meisten Bereichen Atemschutzmasken zu tragen: Hier gilt die DGUV-Regel 112-190 mit den Tragezeitbegrenzungen und Erholungsphasen beim Nutzen von zum Beispiel FFP-Masken. Filtrierende Masken dürfen nur 75 Minuten am Stück getragen werden, dann kommt eine maskenfreie Zeit von 30 Minuten. Eigentlich müsste dies alles in einer Gefährdungsbeurteilung festgelegt werden ... aber: ›Liebe MAV, wir sind mitten in einer Krise! Da dauert es noch ein wenig, stimmen Sie mal dem Dienstplan zu, die Mitarbeitenden wollen Dienstplansicherheit für den kommenden Monat.

Naja: Dienstplansicherheit für den kommenden Monat? Alle wissen, dass der Dienstplan, kaum dass er den Kolleginnen und Kollegen angeordnet wurde, ständig geändert wird.

Also:

- > keine durchführbare Pausengewährung abgebildet,
- > Erholungszeiten für Atemschutzmasken werden kaum ernst genommen, und überhaupt:
- > die KollegInnen beklagen sich über stetige Überlastungen.

Vernünftige Arbeitgeber würden sich mit den Beschäftigten und der MAV zusammensetzen, um Lösungen zu diskutieren. Wenn dies nicht erfolgversprechend verläuft, lehnt die MAV den Dienstplan aus genau diesen Gründen ab.

Und wie kennen wir das Vorgehen bislang?

Andere Arbeitgeber wiederum erklären die Erörterung für beendet. Und gleich, ob die Mitarbeitervertretung die Zustimmung von vorneherein verweigert und/oder erst mündliche Erörterung beantragt: Ohne Zustimmung darf kein Dienstplan angeordnet werden. Und nun haben die Arbeitgeber beim Kirchengericht die Ersetzung der von der Mitarbeitervertretung verweigten Zustimmung beantragt. Und weil das Verfahren ja so lange dauert, dass es vor Ablauf der Dienstplanperiode nicht abgeschlossen ist, haben sie den § 38 Abs. 5 MVG-EKD gezogen und die Maßnahme ›vorläufig‹ durchgeführt. Und weil man ja einen durchgeführten Dienstplan nicht rückgängig machen kann, haben sie zugleich beim Kirchengericht einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung des Inhaltes beantragt, dass die MAV die vorläufige Durchführung zu dulden hat (Duldungs-Verfügung)¹.

Das mag für den Arbeitgeber zwar mit ein wenig Mühe verbunden sein, schließlich muss ein halbwegs schlüssiger Antrag auf Zustimmungsersetzung und ein Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geschrieben werden. Aber für diese Schreiben kann ein Textbaustein über Monate hinweg immer wieder genommen werden. Für den Richter kommt es bei der Entscheidung über die einstweilige Verfügung nicht auf den Inhalt des Dienstplans an. Nach dem Motto: Lieber ein schlechter Dienstplan zur Versorgung der Patienten als gar kein Dienstplan, wurde über Monate nach jedem Antrag des Dienstgebers die Duldungsverfügung erlassen. Und die Vergangenheit hat zudem noch gezeigt: Die Zeit läuft für den Arbeitgeber. Mit Ablauf

des strittigen Monatsplans macht das Kirchengericht den Aktendeckel auch für die Hauptsacheverhandlung zu. Es besteht keine Notwendigkeit, über einen abgelaufenen Dienstplan zu entscheiden.

Dieses Verfahren war müßig. Wir haben zwar unser Bestes gegeben, schön, nur für die KollegInnen auf den Stationen nicht sonderlich hilfreich. Immerhin hat es Fälle gegeben, in denen die dadurch verursachten Kosten die Arbeitgeber veranlasst haben, nach sinnvollen Lösungen zu suchen, zum Beispiel zusätzliches Personal einzustellen.

Und wie ist es jetzt?

Mit Beschluss des Kirchengerichtshofes vom 7. Dezember 2020 sieht die (kirchliche) Welt nun etwas anders aus. Jetzt gilt nämlich: Nicht mehr das Kirchengericht, sondern die Einigungsstelle ist – ausschließlich – für Streitigkeiten zum Beispiel aus dem Bereich der Arbeitszeitsetzung/Dienstplanmitbestimmung zuständig.

Diese Einigungsstelle kommt schneller zustande. Und die Einigungsstelle schaut nicht nur, ob die MAV gute Gründe gehabt hat, dem vorgelegten Dienstplan die Zustimmung zu verweigern. Nein, der unabhängige Einigungsstellenvorsitz debattiert mit den Beteiligten das Für und Wider der vorgetragenen Argumente, er sucht eine Einigung zwischen den Parteien. Und anders als vor dem Gericht, so hat es der Kirchengerichtshof ausgeführt, sind bei der Dienstplangestaltung durchaus belastende Faktoren und der Gesundheitsschutz der Kolleginnen und Kollegen zu berücksichtigen.

Was wir in der kurzen Zeit seit dem 7. Dezember 2020² lernen konnten:

Wir Mitarbeitervertretungen müssen den Mut finden, die an uns herangetragenen Probleme in Worte zu formulieren und so zu präsentieren, dass sie einem Außenstehenden in der Einigungsstelle schlüssig erscheinen.

Angesichts der mit einer Einigungsstelle verbundenen Kosten für den Vorsitz und die Hinzuziehung von Anwälten und der Aussicht auf ein Verfahren mit einer Kompromissfindung soll es Arbeitgeber geben, die vor der Einberufung der Einigungsstelle lieber noch mal mit der MAV Lösungen diskutieren.

So wirken dann Einigungsstellen – ohne dass sie getagt haben.

CLAUDIA
GRUCHOCIAK -
WAGNER /
STEFAN
KONRAD
*Mitarbeitervertreter
aus dem Gesundheitswesen
aus dem Ruhrgebiet.
Den Kontakt stellt die
Redaktion von Auk gerne her.*

¹ Vgl. hierzu die Entscheidung des KGH.EKD vom 30.5.2016, I-0124/41-2015.
² KGH.EKD, Beschluss vom 7.12.2020, II-0124/30-2020.

Mitbestimmung bei der Arbeitszeit – die Einigungsstelle nutzen!

N O R A W Ö L F L

Seit Anfang 2020 sieht das MVG-EKD die Einigungsstelle als verbindliches Instrument zur Konfliktregelung vor, wenn es nicht zu einer Einigung über Regelungen nach § 40 MVG-EKD kommt. Doch weil der Wortlaut des Gesetzes verwirrend ist, gab es Auslegungsprobleme. Die Autorin zeigt auf, wie der Kirchengerichtshof diese gelöst hat und welche Handlungsmöglichkeiten sich für die Praxis der Mitarbeitervertretung ergeben.

Ein Blick zurück

Das Kernstück der Mitbestimmung ist das Recht der Mitarbeitervertretung, bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mitzubestimmen. In der Vergangenheit konnte dieses Recht in der Praxis kaum realisiert werden – jedenfalls nicht, wenn es um die Aufstellung der einzelnen Dienstpläne ging. Denn wenn es nicht zu einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung kam, musste der Arbeitgeber beim zuständigen Kirchengericht nach § 38 Abs. 4 (alter Fassung) den Antrag stellen, die von der MAV verweigerte Zustimmung zu ersetzen. Und schon wegen der gesetzlichen Fristen konnte dieses Verfahren fast nie vor Abschluss der Dienstplanperiode zum Abschluss kommen. Die Folge: Das Verfahren wurde eingestellt.

Und nicht wenige Arbeitgeber machten von ihrem vermeintlichen Recht Gebrauch, einen Dienstplan vorläufig nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD anzuordnen. Dabei legt der Wortlaut des § 38 Abs. 2 MVG-EKD klar dar, dass ein Dienstplan einer vorläufigen Regelung nicht zugänglich sein kann: Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern.

Da eine Arbeitszeitregelung gemäß § 38 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD ohne Zustimmung nicht durchgeführt werden darf und eine mitbestimmungswidrige Anordnung nach § 38 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD sogar unwirksam ist, hätte es nach rechtmäßigem Verhalten eigentlich gar keine Arbeitszeitregelung und damit auch keine Arbeitsleistung geben können. Aus diesem Dilemma hat der KGH.EKD in seiner Entscheidung vom 30.5.2016¹ einen Ausweg gewiesen: jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber zugleich einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung beim Kirchengericht des Inhaltes beantragt, dass die MAV die vorläufige Durchführung der Arbeitszeitregelung zu dulden hat. Eine solche Verfügung kommt indes nur in Betracht, wenn die vorläufige Regelung erforderlich ist, um die Qualität von Pflege und Betreuung zu sichern, und mildere Mittel nicht in Betracht kommen. Das hat dann nicht selten dazu geführt, dass Arbeitgeber über Monate hinweg immer wieder für jeden streitigen Dienstplan sowohl eine einstweilige Verfügung als auch den Hauptsacheantrag (Ersetzung nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD) gestellt haben.² Hierbei hat sich insbesondere ein Arbeitgeber-Anwalt aus Berlin hervor getan.

¹ KGH.EKD, Beschluss vom 30.5.2016, I-0124/41-2015, KG MVG DW EKM, u. a. Verfahren mit den Aktenzeichen I-17-2017; I-18-2017; I-19-2017; II-21-2018;

Ein Blick nach vorne

Doch damit ist jetzt Schluss. Denn der Kirchengerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 7. Dezember 2020 (siehe Seite 148 in diesem Heft)³ klargestellt, dass zur Entscheidung darüber, wie eine Maßnahme nach § 40 MVG-EKD (Regelungsstreitigkeit) durchgeführt werden darf, ausschließlich die Einigungsstelle zuständig ist:

Kommt es zu keiner Einigung über einen Regelungsgegenstand nach § 40 MVG-EKD wie etwa über einen Schichtplan nach § 40 d) MVG-EKD, so ist ausschließlich die Einigungsstelle und nicht das Kirchengericht nach § 38 Absatz 4 MVG-EKD zuständig. Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin ist die Anrufung des Kirchengerichts auch nicht so lange möglich, wie eine Einigungsstelle noch nicht ‚besteht‘. Eine Einigungsstelle wird nach § 36a MVG-EKD gebildet, entweder durch Dienstvereinbarung nach § 36a Absatz 1 Satz 2 MVG in Form einer ständigen Einigungsstelle oder nach § 36a Absatz 1 Satz 1 MVG auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung. Dies bedeutet, dass bei Nichteinigung über einen Dienstplan die Dienststellenleitung nur die Einigungsstelle und nicht das Kirchengericht anrufen kann; die Einrichtung einer Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD ist nicht etwa so lange fakultativ, wie sie noch nicht gebildet worden ist. Es widerspräche dem Zweck der zum 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Zuweisung von Regelungsstreitigkeiten an die Einigungsstelle, wenn die Dienststellenleitung ein Wahlrecht hätte, ob sie eine Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD beantragt oder aber nach § 38 Absatz 4 das Kirchengericht anruft. Ein solches Wahlrecht besteht nicht (vgl. JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 87).

Wie geht es weiter?

Stimmt die Mitarbeitervertretung einem Dienstplan nicht zu und begründet sie dies nach § 38 Abs. 3 MVG-EKD, muss der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Jetzt wird oft die Frage gestellt: An wen muss sich der Arbeitgeber dann wenden? Das ist ganz einfach, denn die Anrufung der Einigungsstelle muss gegenüber der anderen Seite, hier also gegenüber der MAV, erklärt werden:

Da Sie dem Dienstplan für die Intensivstation für den Monat März 2021 nicht zugestimmt haben, rufen wir hiermit die Einigungsstelle an. Als Vorsitzende

schlagen wir die Richterin am Arbeitsgericht, Frau Justitia, vor.

Können sich MAV und Dienststellenleitung über die Person des Vorsitzenden nicht einigen, kann jede Seite das Kirchengericht gemäß § 36a Abs. 3 Satz 3 MVG-EKD in Verbindung mit § 100 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) anrufen. Dieses Verfahren ist ein sehr schnelles, weil die vom Gericht zu setzende Frist zur Stellungnahme und die Ladungsfrist bereits durch das Gesetz auf 48 Stunden abgekürzt ist. Außerdem: Wenn beide Seiten die Einigungsstelle wollen, gibt es selten Streit um die Person des Vorsitzenden. Beide Seiten stellen letztlich die gleichen Anforderungen. Sie wollen eine sachkundige, verhandlungserfahrene Person, der sie zutrauen, den Knoten durchzuschlagen.

Außerdem können Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung sich ja schon vor der Anrufung der Einigungsstelle darüber austauschen, welche Personen jeweils als Vorsitzende vorstellbar sind. Wir empfehlen indes nicht, über die Bildung einer Einigungsstelle eine Dienstvereinbarung abzuschließen, schon gar nicht eine ständige Einigungsstelle zu bilden. Für eine Dienstvereinbarung gibt es nur im Falle einer Gemeinsamen MAV nach § 5 Abs. 3 MVG-EKD keinen Bedarf.

Sobald sich beide Seiten auf den/die Vorsitzende/n geeinigt haben, wird der/die Vorsitzende mit den Beteiligten den Termin der Verhandlung abstimmen.

Die Verhandlung in der Einigungsstelle bietet die Möglichkeit, nicht nur den akuten Konflikt, also den Dienstplan für einen bestimmten Monat, zu klären. Die Einigungsstelle kann vielmehr darüberhinausgehend auch Regelungen treffen, die zukünftige Konflikte vermeiden helfen.

In seiner Entscheidung vom 7. Dezember 2020 führt der KGH hierzu aus:

Die Verweigerung der Zustimmung zu einer Regelungsstreitigkeit in einer Angelegenheit nach § 40 MVG-EKD und damit auch zu einem Dienstplan nach § 40 d) MVG-EKD ist an keinen besonderen Grund gebunden, insbesondere nicht an den Katalog des § 41 Absatz 1 MVG-EKD. Zwar ist nach der Regelungssystematik des § 38 MVG-EKD nach dem Wortlaut von § 38 Absatz 3 Satz 5 MVG-EKD nach wie vor eine schriftliche Begründung erforderlich, die bei Nichteinigung zuständige Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD ist aber nicht auf die Prüfung zuvor formal geltend gemachter Zustimmungsverweigerungsgründe

³ KGH.EKD, Beschluss vom 7.12.2020, I-0124/30-2020.

- ⁴ Kirchengenicht der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Beschluss vom 3.12.2020, 2 VR MVG 39/20 e. R.
⁵ KGH.EKD, Beschluss vom 7.12.2020, I-0124/9-2020.
⁶ Gemeinsame Schlichtungsstelle EKIR und Diakonie RWL, Beschluss vom 20.12.2019, 1 GS 32/2019

beschränkt (JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 64). Der Charakter eines Einigungsstellenverfahrens ist dadurch geprägt, dass die Einigungsstelle eine abschließende, umfassende und für alle Beteiligten im Einzelfall sinnvolle Regelung findet. Sie kann nach Wunsch der Beteiligten auch unabhängig vom konkreten Streitfall grundsätzliche, zukünftig streitausschließende Regelungen erarbeiten (JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 64). Dies bedeutet für die schriftliche Zustimmungsverweigerung, dass die Mitarbeitervertretung grundsätzlich jeden auf das jeweilige Beteiligungsrecht bezogenen Grund heranziehen kann, so auch Fragen der möglichen Überlast der Mitarbeitenden.

Kein Dienstplan ohne Zustimmung

Wenn der Arbeitgeber eine Arbeitszeitregelung ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung trifft, verstößt er gegen § 38 Abs. 1 MVG-EKD. Die Mitarbeitervertretung kann verlangen und dies auch über das Kirchengenicht durchsetzen, dass eine solche Arbeitszeitregelung nicht durchgeführt werden darf. Dies hat das Kirchengenicht der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen⁴ zweifelsfrei festgestellt:

Vorliegend setzte die Dienstgeberin den Dienstplan in Kraft, ohne dass sie das Mitbestimmungsverfahren fortgeführt hätte: Sie rief nicht die Einigungsstelle an und nahm auch nicht die Mitarbeitervertretung vor dem Kirchengenicht auf vorläufige Duldung der Inkraftsetzung des Dienstplans in Anspruch. Dass dieses vom Gesetz geforderte Vorgehen nicht durch das Vorbringen ersetzen werden kann, man sei untätig geblieben, weil man auf irgendeine Verständigung gehofft habe, bedarf keiner näheren Erörterung.

Dass die Dienstgeberin vorträgt, die Patientenversorgung sei ohne den Dienstplan gefährdet, führt zu keinem anderen Ergebnis. Die Dienstgeberin hatte es in der Hand, durch gesetzeskonformes Verhalten zu verhindern, dass ihr die Durchführung des Dienstplans untersagt wird. Jedoch ist und war sie hieran offenbar nicht interessiert.

Mitbestimmung bei nachträglichen Änderungen des Dienstplans?

In der Praxis sind viele Dienstpläne schon bei ihrem Inkrafttreten überholt, weil MitarbeiterInnen wegen Krankheit oder aus anderen Gründen unvorhersehbar

ausfallen. Und da fast überall ein brauchbares Ausfallmanagement fehlt, werden dann – mit heißer Nadel – die Dienstpläne umgestrickt. Von jetzt auf gleich. Und die Mitarbeitervertretung wird wie selbstverständlich nicht beteiligt. Damit sollte jetzt Schluss sein, denn der KGH.EKD⁵ hat unmissverständlich klargestellt, dass auch die nachträgliche Änderung des mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung aufgestellten Dienstplans eine mitbestimmungspflichtige Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ist:

Es wird festgestellt, dass die Beteiligte zu 2 nicht berechtigt ist, Dienstpläne nach erfolgter Zustimmung der Beteiligten zu 1 abzuändern, soweit kein Fall des § 38 Abs. 5 MVG-EKD vorliegt.

Und auch hier gilt natürlich, dass eine vorläufige Festlegung der Arbeitszeit nur in Verbindung mit dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung in Betracht kommt.

Jetzt wird sich mancher die Frage stellen: Wie soll das denn gehen, wenn die Nachtwache um 15 Uhr anruft und mitteilt, dass sie erkrankt ist und deshalb in der folgenden Nacht ausfällt. Die Antwort ist ganz einfach: Wenn ein Arbeitgeber zeitkritische Arbeitsleistung benötigt, dann muss er Vorsorge für den unvorhersehbaren Ausfall treffen. Er muss also ein Ausfallmanagement etablieren.

Die Gemeinsame Schlichtungsstelle der EKIR und des Diakonischen Werkes RWL⁶ hat hierzu folgenden beachtenswerten Hinweis gegeben:

In der Sache besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 40 d) MVG-EKD, auch wenn der Ausfall tatsächlich kurzfristig besteht. Die Zuweisung eines Arbeitnehmers zu einer Schicht unterfällt dem Mitbestimmungsrecht. Ausfälle wegen Krankheit, Unfall und anderer kurzfristiger Ereignisse sind im Grundsatz, wenn auch nicht im Einzelfall, vorhersehbar. Die Beteiligten können sich auf ein Konzept einigen, wie in der Dienststelle in solchen Fällen vorgegangen wird. Damit erübrigt sich die Beteiligung im Einzelfall beziehungsweise beschränkt sich auf die Überprüfung dieses Konzepts.

Dem ist nichts hinzuzufügen – außer: Jetzt kommt es nur noch darauf an, dass die Mitarbeitervertretung ihre Rechte auch konsequent in Anspruch nimmt. Denn die Qualität der Dienstplanung entscheidet nicht nur über die Lebensbedingungen der ArbeitnehmerInnen und deren Gesundheit, sondern auch über das Funktionieren einer Einrichtung.



NORA WÖLFEL
 Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht,
 arbeitsrecht@bremen.de

ver.di b+b

Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

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

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 1)

Arbeitszeitrecht und Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung
08.03.–10.03.2021 in Saalfeld

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

Schichtplan-Fibel extra

Und dazu noch Bereitschaftsdienst?
03.05.–07.05.2021 in Berlin-Wannsee

Arbeitszeiten und Dienstplanung im Rettungsdienst

05.05.–07.05.2021 in Walsrode

Frauen als Vorsitzende der Interessenvertretung

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

Ausfallkonzepte und verlässliche Arbeitszeiten in

Krankenhäusern, Reha-Kliniken und Pflegeeinrichtungen

Handlungsmöglichkeiten 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

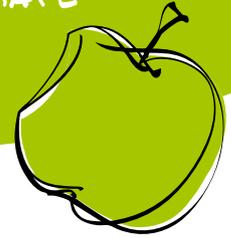
Jahresarbeitszeit- und Arbeitszeitkonten

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

KANN Gewerkschaft SÜNDE sein?



Unsere Ansprechpartner*innen in den Bundesländern

Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern

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

Berlin und Brandenburg

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

Hamburg

Dr. Arnold Rekitke
Tel. 040 / 890615-736
arnold.rekitke@verdi.de

Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen

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

Niedersachsen und Bremen

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

Rheinland-Pfalz und Saarland

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

Hessen

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

Bayern

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

Nordrhein-Westfalen

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

Baden-Württemberg

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

ver.di Bundesverwaltung

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



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

+ Aktuell

für Mitarbeitervertretungen

Tarifvertrag Altenpflege

Die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) haben sich auf den endgültigen Inhalt des Tarifvertrags über Mindestbedingungen in der Altenpflege verständigt. Dieser soll nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) zum 1. August 2021 auf die gesamte Branche erstreckt werden. Die Mindestentgelte für alle Pflegepersonen in der Altenpflege sollen demnach im Vergleich zum aktuell geltenden Pflegemindestlohn in vier Schritten deutlich ansteigen. Vorausgegangen waren intensive Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien sowie die im AEntG vorgesehenen Anhörungen von Diakonie und Caritas.

Es sind jedoch noch Hürden zu nehmen, bis der Tarif in Kraft treten kann. Um den Antrag auf Erstreckung auf die gesamte Branche stellen zu können, müssen noch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK) der Kirchen zustimmen. Zudem hat der Arbeitgeberverband Pflege bereits Klage gegen den Tarifvertrag angekündigt. Er werde beim zuständigen Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg beantragen, die Tarifunfähigkeit von ver.di in der Altenpflege festzustellen, da nur ein sehr kleiner Teil der Pflegekräfte ver.di-Mitglied sei.

Kirchen missachten Rechte der Arbeitnehmervertretungen

Die Kirchen nehmen für sich das Recht in Anspruch, das Mitarbeitervertretungsrecht selbst zu regeln. Im letzten Jahr hat es eine Reihe von Änderungen gegeben, zum Beispiel hinsichtlich der MAV-Sitzung per Videokonferenz und des Wahlverfahrens in Corona-Zeiten. Dabei wurde ›vergessen‹, die gesetzlich vorgeschriebene Anhörung der Arbeitnehmerseite durchzuführen. So musste die Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretung das Kirchengericht der EKD anrufen, weil sie bei Erlass der ›Entschädigungsordnung‹ (die die Vergütung von Vorsitzenden und externen Beisitzern der Einigungsstelle regelt) nicht beteiligt wurde. Und auch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Niedersachsen hat Verfahren gegen die Landeskirchen Hannovers, Braunschweig und Schaumburg-Lippe eingeleitet, weil sie bei Änderungen der Wahlordnung und hinsichtlich der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen nicht beteiligt wurde – entgegen der klaren gesetzlichen Anordnung.

Auch im katholischen Bereich sind MAVO-Änderungen ›angesichts der Dringlichkeit und der außergewöhnlichen momentanen Situation‹ ohne Mitsprachemöglichkeit für die DiAG-MAV vorgenommen worden. Diese hat sich – zunächst ohne Erfolg – dagegen vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht gewehrt (KAG Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 21.09.2020, AS 26/20) und hat nun Revision eingelegt.

Systemrelevante Berufe

Eine Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung befasst sich mit der sozialstrukturellen Lage und Maßnahmen zur Aufwertung von systemrelevanten Berufen. Die Studie von Phillip Tolios setzt sich kritisch mit dem Begriff des ›systemrelevanten Berufs‹ auseinander und möchte eine Diskussion darüber anstoßen, wie man zu einer tatsächlich höheren Wertschätzung systemrelevanter Tätigkeiten – inklusive einer angemessenen Bezahlung, einer besseren Tarifabdeckung und guten Arbeitsbedingungen – gelangen kann.

https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studien_3-21_Systemrelevante_web.pdf

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



Neuaufgabe 2021 jetzt erhältlich,
mit 30 aktualisierten Gesetzen und
70 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. MitarbeitervertreterInnen finden hier alle für die Praxis wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze. Vom Kündigungsschutz und Datenschutz bis hin zur Unfallverhütung und zum Schutz besonderer Beschäftigtengruppen.

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

Im Anhang finden sich die Adressen aller kirchlichen Gerichte.

Direkt ordern beim KellnerKellner

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Fon 0421 · 77 8 66

info@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de



BAUMANN-CZICHON/FEUERHAHN (HRSG.)

Die RechtsSammlung

Für Mitarbeitervertretungen
in Diakonie, Kirche und Caritas

1.832 Seiten, 14 x 22 cm, ISBN 978-3-95651-206-3,
32,90 Euro

Mit Corona-
Bestimmungen
und Online-
E-Book

+++ 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.

Buchbesprechung

Neuer Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD):

JOUSSEN, MESTWERDT, NAUSE, SPELGE



Gesetze – so auch das Mitarbeitervertretungsgesetz – bedürfen immer wieder der Auslegung und Anwendung auf konkrete (Konflikt-) Fälle. Der Diskurs um die (richtige) Auslegung wird in der juristischen Literatur geführt. Auch Arbeitsrecht und Kirche beteiligt sich an diesem Diskurs. Vor allem wird die Auslegungsdebatte in den Gesetzescommentaren geführt. Kommentare geben die persönliche Rechtsauffassung der jeweiligen AutorInnen wieder. Deshalb ist Kommentar auch nicht gleich Kommentar. Kommentare sind nicht ›objektiv‹. Sie spiegeln sowohl die grundsätzliche Einstellung der jeweiligen AutorInnen als auch deren Funktion wider.

Die bislang erschienenen Kommentare werden deshalb auch eindeutig zugeordnet. So gelten die Kommentare von Fey/Rehren als ›kirchenamtlich‹, der Berliner Kommentar als arbeitgeberorientiert, der Kommentar von Baumann-Czichon/Gathmann/Germer als arbeitnehmerorientiert.

Nun ist der Beck-Verlag mit einem neuen Kommentar auf den Markt gekommen. Das alleine ist schon bemerkenswert, denn bislang war das kirchliche Arbeitsrecht eher ein Nischenthema. Bemerkenswert an diesem Kommentar ist auch der Kreis der Herausgeber und Autoren, die fast ausschließlich Richter an Kirchengerichten sind oder waren, darunter die Vorsitzenden der beiden Senate des KGH.EKD,

Mestwerdt und Nause. Die Autoren dieses Kommentars mischen sich nicht nur in den juristischen Diskurs um Auslegung des MVG ein. Sie sind in ihrer Eigenschaft als Richter auch diejenigen, die durch ihre Beschlüsse zusammen mit ihren jeweiligen Beisitzern im Streitfall darüber entscheiden, welche Auslegung ›gewinnt‹. Schon deshalb verdient dieser Kommentar besondere Aufmerksamkeit.

Die Autoren greifen eine Reihe von heißen Eisen auf. So klärt Mestwerdt in seiner Erläuterung zu § 38 die Rolle der Einigungsstelle auf. Er räumt mit dem Irrglauben auf, dass aus der verunglückten Formulierung in § 38 Abs. 4 (›... wenn eine Einigungsstelle gem. § 36a besteht‹) folge, dass die Anrufung der Einigungsstelle nur dann in Betracht kommt, wenn sich Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung zuvor auf die Bildung einer Einigungsstelle geeinigt haben. Er formuliert klar und deutlich: ›Der Anwendungsbereich von § 38 Abs. 4 Satz 2 MVG-EKD und die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist aber auch dann gegeben, wenn eine Einigungsstelle erst noch gebildet werden muss.‹ (RZ 87 zu § 38) Damit ist die ausschließliche Zuständigkeit in Regelungsfragen nach § 40 MVG-EKD geklärt. Inzwischen hatte der 2. Senat des KGH.EKD Gelegenheit, diese Rechtsauffassung durch Beschluss vom 7.12.2020 (II-0124/30-2020) zu bestätigen.

Nause legt zum Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Arbeitszeit dar, dass der für ein Mitbestimmungsrecht erforderliche kollektive Bezug in der Regel vorliegt und ein solcher nur dann zu verneinen ist, wenn die Festlegung nur aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers erfolgt und keine Auswirkungen auf andere ArbeitnehmerInnen hat (RZ 66 zu § 40). Damit setzt sich der Autor auch von einer besonders strikten Rechtsprechung zum Personalvertretungsrecht ab, nach der gelegentlich ein kollektiver Bezug erst angenommen wird, wenn wenigstens drei Beschäftigte betroffen sind.

Dienstpläne sind oft allein deshalb Gegenstand betrieblicher Auseinandersetzung, weil aus Sicht der Mitarbeitervertretung zu wenig Personal vorgehalten wird. Nun ist die Stärke der Schichten nicht Gegenstand des Mitbestimmungsrechts bei der Festlegung der Arbeitszeit. Denkbar ist ein Mitbestimmungsrecht wegen einer Hebung der Arbeitsleistung durch Verknappung des Personals bei gleichbleibendem Arbeitsanfall. Nause weist darauf hin, dass die

Schichtstärke sich zumindest mittelbar auf Beginn und Ende der Arbeitszeiten auswirken kann, weil ›es für die Zumutbarkeit von Arbeitszeiten darauf ankommen kann, ob genügend Beschäftigte für das zu erwartende Arbeitsvolumen eingeplant sind. Ist dies nicht der Fall, können die Arbeitszeiten so gelegt werden, dass es zu stärkeren Überlappungen und damit zu einer größeren Anzahl gleichzeitig tätiger Beschäftigten kommt.‹ (RZ 76 zu § 40) In diese Richtung weist auch die Entscheidung des KGH.EKD vom 7.12.2020 (II-0124/30-2020), wonach die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zu Arbeitszeiten auch wegen ›der möglichen Überlast der Mitarbeitenden‹ zu erteilen hat.

Dass sich das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen nach § 40 Buchst. a MVG-EKD nicht auf den (erstmaligen) Abschluss eines Arbeitsvertrags beschränkt, sondern sich zum Beispiel auch auf die Eingliederung von LeiharbeiterInnen und die Eingliederung derjenigen bezieht, die den (spezifisch) kirchlichen Auftrag der Einrichtung unabhängig von dem der Tätigkeit zugrundeliegenden Rechtsverhältnis vertreten (KGH.EKD vom 09.10.2006, II-0124/M35-05; KGH.EKD vom 29.01.2007, II-0124/M38-06), dürfte sich herumgesprochen haben. Trapp klärt in praxisgerechter Weise die Streitfrage, wann die Aufstockung der Arbeitszeit als einstellungsgleiche Maßnahme anzusehen ist. Zu Recht stellt er sich der herrschenden Meinung entgegen, wonach dies (nur) dann der Fall ist, wenn die Aufstockung wenigstens zehn Stunden pro Woche beträgt. Trapp stellt darauf ab, ob die Aufstockung ›der Besetzung eines Arbeitsplatzes‹ entspricht (§ 42 RZ 24). Gerade im diakonischen Bereich arbeiten viele Teilzeitkräfte mit weniger als einem Viertel einer Vollzeitbeschäftigung, so dass dann eine entsprechende Aufstockung auch unterhalb der vom BAG vertretenen 25 %-Grenze zu einer mitbestimmungspflichtigen Einstellung führt. Meines Erachtens reicht dieses Verständnis noch nicht weit genug. So konkurrieren zum Beispiel in ambulanten Pflegediensten MitarbeiterInnen um die Aufstockung auch geringer Stundenanteile. Hier gebietet es sich schon wegen des Verweigerungsgrundes nach § 41 Abs. 1 Buchst. b (Besorgnis der Benachteiligung), der Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht wegen dieser einstellungsgleichen Maßnahme einzuräumen.

Die Würzburger Synode der EKD hat im November 2019 das passive Wahlrecht in der Weise eingeschränkt, dass Ehe- und Lebenspartner von der Dienststellenleitung zugeordneten MitarbeiterInnen nicht wählbar sind. Mestwerdt stellt kritisierend fest, dass der kirchliche Gesetzgeber ›an dieser Stelle auch

über das Ziel hinausgeschossen‹ (§ 30 RZ 27) ist. Er deutet zugleich einen mittelbaren Verstoß gegen das geschlechtsbezogene Diskriminierungsverbot an. Aus dem Hinweis von Mestwerdt, dass das Betriebsverfassungsgesetz – konfliktfrei – ohne einen solchen Ausschluss auskommt, weist er zugleich auf ein strukturelles Problem hin: Die kirchliche Gesetzgebung erfolgt im Verborgenen. Ein öffentlicher – vorbereitender – Diskurs findet nicht statt. Die Novellen zum Mitarbeitervertretungsgesetz werden im Kirchenamt der EKD ›ausgebrütet‹ und – manchmal – auf den Synoden mit heißer Nadel umgestrickt. So sind politische Fehlentscheidungen ebenso wie handwerkliche Fehler unvermeidlich.

Die Autoren und Herausgeber haben ein für die Praxis unverzichtbares Werk vorgelegt, das eine gute und in manchen Fragen neue Orientierung bietet. Schon jetzt ist festzustellen, dass die kirchlichen Gerichte in erster Instanz diese Linie aufnehmen und ihre bisherige Rechtsprechung korrigieren (zum Beispiel Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, Beschluss vom 17.12.2020, 2 M 85/20).

Der Kommentar ist seinen stolzen Preis von 119 Euro allemal wert – auch für die Arbeit von Mitarbeitervertretungen. Diese werden sich manchmal schwertun mit der strikt juristischen Darstellung und Sprachweise. Diese Hürden sollten sie zu nehmen versuchen – es lohnt sich. Dabei haben Mitarbeitervertretungen stets die Möglichkeit, sich weiterer Lektüre zu bedienen und sich auch von GewerkschaftssekretärInnen und AnwältInnen Übersetzungshilfe zu holen.

JOUSSEN, MESTWERDT, NAUSE, SPELGE:

MVG-EKD

Kommentar mit Wahlordnung

805 Seiten, Hardcover, 119 Euro

Erhältlich beim BuchKellner: www.kellnerverlag.de
info@kellnerverlag.de, Telefon 0421 77866



BERNHARD
BAUMANN - CZICHON

Der Autor ist Rechtsanwalt
und Fachanwalt für
Arbeitsrecht in Bremen.



+ Wir beantworten Leserfragen

Konflikte um die Dienstplanung

Bei uns gibt es jeden Monat wieder Konflikte um die Dienstplanung. In einer Dienstvereinbarung ist festgelegt, dass die Dienstpläne der MAV bis zum 1. des Vormonats zur Zustimmung vorgelegt werden. Sie sollen spätestens am 20. des Vormonats ausgehängt werden. Wenn die Dienstpläne rechtzeitig vorliegen, nehmen wir dazu innerhalb von drei bis vier Tagen Stellung. Meistens haben wir einige Festlegungen zu beanstanden. Dann bekommen wir nach ein paar Tagen einen neuen Dienstplan vorgelegt. Den prüfen wir wieder, und wenn es dann noch etwas zu beanstanden gibt, folgt ein zweiter oder dritter, manchmal sogar ein vierter Antrag. Das führt dann oft dazu, dass die Dienstpläne am 20. des Vormonats ausgehängt werden, obwohl wir noch gar nicht zugestimmt haben. Dazu haben wir zwei Fragen:

Kann der Arbeitgeber immer wieder neue Anträge stellen, und müssen wir die jedes Mal neu prüfen? Kann der Arbeitgeber durch immer neue Anträge unser Mitbestimmungsrecht aushebeln?

Grundsätzlich gilt Folgendes: Wenn ein Arbeitgeber einen neuen Antrag stellt, dann gilt der vorherige als zurückgezogen und ein neuer gestellt, der dann auch die Fristen des § 38 III neu in Gang setzt. Etwas anderes gilt dann, wenn ein Arbeitgeber einen neuen Antrag ausdrücklich als Hilfsantrag kennzeichnet. Hier ein Beispiel: Im ersten Antrag begehrt der Arbeitgeber die Zustimmung zu Sonderschichten am Freitag und Samstag. Im später gestellten Hilfsantrag beantragt der Arbeitgeber nur noch die Zustimmung zu einer Sonderschicht am Freitag.

Bei Dienstplänen wird es allerdings komplizierter. Denn wir müssen schon fragen, was Gegenstand des Antrags ist. Das Mitbestimmungsrecht der MAV nach § 40 Buchst. d MVG bezieht sich auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Diese kann durch den Dienstplan festgelegt werden, aber eben auch auf andere Weise (Tourenpläne in der ambulanten Pflege, Gleitzeitvereinbarungen usw.). Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich daher auf die in dem Dienstplan enthaltenen Festlegungen (Müller: früh, Meyer: spät usw.). Will die MAV dem Dienstplan, oder genauer: den darin enthaltenen Festlegungen, nicht zustimmen, dann muss sie dies nach § 38 III MVG begründen. Die Verweigerung der Zustimmung wird sich dabei in der Regel nicht auf alle Festlegungen beziehen, so dass

die Mitarbeitervertretung in der Praxis einigen oder sogar den meisten Festlegungen dadurch zustimmt, dass sie ihnen nicht widerspricht – und auch gar nicht widersprechen will.

Wenn in einem solchen Fall der Arbeitgeber einen geänderten Dienstplan zur Zustimmung vorlegt, dann muss man sich anschauen, worin die Änderung liegt. Wenn der Arbeitgeber nur die von der Mitarbeitervertretung beanstandeten Festlegungen geändert hat, dann ist davon auszugehen, dass sich der neue Antrag nur auf diese Änderungen bezieht.

In vielen Fällen wird eine solche Beschränkung jedoch nicht möglich sein. Wenn die MAV zum Beispiel rügt, dass einige MitarbeiterInnen mehr als sechs Tage am Stück arbeiten müssen (Verstoß gegen Art. 5 EU-Richtlinie 2003/88), dann wird es wohl nicht genügen, für diese MitarbeiterInnen die Zahl der Dienste zu kürzen. Die dadurch ausfallenden Dienste müssen durch andere MitarbeiterInnen abgedeckt werden. Und dadurch verschiebt sich das Gesamtgefüge. Deshalb unterliegt in einem solchen Fall der Dienstplan mit allen darin enthaltenen Festlegungen dem Mitbestimmungsrecht.

Deshalb empfehlen wir in diesem Fall, den ›neuen‹ Dienstplan insgesamt anzuschauen und zu prüfen. Die MAV kann jeder darin enthaltenen Festlegung

widersprechen. Hier gelten dann wieder die Fristen und Begründungspflichten nach § 38 III MVG.

Natürlich kann der Arbeitgeber durch ständig neue Anträge das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht aushebeln. Denn es gilt, was in § 38 I MVG steht: Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme darf erst durchgeführt werden, wenn die MAV zugestimmt hat. Eine ohne Zustimmung der MAV durchgeführte Maßnahme ist unwirksam. Im Falle eines unwirksamen Dienstplans bedeutet dies, dass die ArbeitnehmerInnen nicht nach diesem Dienstplan arbeiten müssen. Mangels wirksamer Direktive können

sie zu Hause bleiben. Und es ist allein Sache des Arbeitgebers, dafür Sorge zu tragen, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung rechtzeitig vorliegen kann. Das geht inzwischen auch ganz einfach. Wenn die MAV dem ersten Dienstplan nicht zustimmt und sich die Leitung mit der MAV nicht verständigen kann, kann (und muss) der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Wenn das in der ersten Woche des Vormonats geschieht, kann die Regelung durch die Einigungsstelle so rechtzeitig vorliegen, dass auch die KollegInnen rechtzeitig ihren Dienstplan erhalten.

Dienstplanprogramm

Wir sind eine Einrichtung der stationären Altenhilfe. Bei uns werden die Dienstpläne mit einem elektronischen Dienstplanprogramm erstellt. Seit einigen Tagen taucht in diesem Dienstplan bei einigen MitarbeiterInnen der Hinweis ›geimpft‹ auf. Der Arbeitgeber hat dazu erklärt, er wolle die ›leuchtenden Vorbilder‹ zeigen. Darf er das?

Nein – auf gar keinen Fall! Eine Impfung ist ein medizinischer Eingriff. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass er wohl sinnvoll ist und auch im besonderen Interesse des Arbeitgebers liegt. Über medizinische Daten ist schlicht Stillschweigen zu wahren. Der Arbeitgeber verletzt hier in grober Weise die Gebote des Datenschutzes und den besonderen Schutz medizinischer Daten in besonderer Weise. Es handelt sich um einen durch nichts zu rechtfertigenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dabei geht es nicht nur um den Schutz derjenigen, die sich haben impfen lassen, sondern auch um diejenigen, die sich nicht haben impfen lassen. Eine Impfpflicht gibt es nicht. Durch die Veröffentlichung derjenigen, die geimpft wurden, werden diejenigen, die sich nicht impfen lassen, unter einen besonderen und nicht zu vertretenden Druck gesetzt. Das gilt auch gegenüber denjenigen, die aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können.

Anspruch auf Entfristung

Ich bin Arbeitnehmerin in einem Labor. Ich bekomme seit 20 Jahren befristete Arbeitsverträge über zehn Stunden pro Woche. Befristungsgrund ist die immer wieder verlängerte Arbeitszeitverkürzung einer Kollegin. Habe ich nach all diesen Jahren einen Anspruch auf Entfristung?

In der Regel schon! Nach der aktuellen Rechtsprechung zum Thema Kettenbefristungen liegt man bei 20 Jahren im roten Bereich gemäß der Missbrauchskontrolle des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Man kann daher hier von einer nicht wirksamen Befristung ausgehen. Es gibt einen Anspruch auf Entfristung.

Einzigste Ausnahme wäre (das müsste dann genauer geprüft werden), dass der Arbeitgeber dieses Mal mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit davon ausgehen konnte, dass die Kollegin die Arbeitszeit gerade jetzt nicht mehr verkürzen und der Bedarf an der anderen Kraft wegfallen würde.

Das Bundesarbeitsgericht hat ein Prüfungsschema zum Rechtsmissbrauch bei Kettenbefristungen entwickelt. Es ist danach eine Missbrauchskontrolle nach einem dreistufigen Prüfungsschema durchzuführen, dessen drei Stufen man als grünen, gelben und roten Bereich bezeichnen könnte:

- > Im grünen Bereich ist Missbrauch kein Thema.
- > Im gelben Bereich ist eine Missbrauchsprüfung zwar vorzunehmen, aber der Arbeitnehmer muss hier Tatsachen vortragen, die einen Missbrauch belegen.
- > Im roten Bereich ist der Missbrauch indiziert, das heißt der Arbeitgeber muss die Annahme eines Missbrauchs entkräften beziehungsweise widerlegen.

Ob sich eine auf Sachgründe gestützte langjährige Kettenbefristung im grünen, im gelben oder im roten Bereich bewegt, prüft das Bundesarbeitsgericht anhand der Grenzen, die für sachgrundlose Befristungen gelten, das heißt in Anlehnung an § 14 Abs. 2 TzBfG,

der eine Gesamtdauer von zwei Jahren bei maximal drei Verlängerungen erlaubt.

Auf der Grundlage dieser Zahlen fragt das BAG danach, um wie viel die Gesamtvertragsdauer den Zweijahreswert übersteigt und/oder um wie viel die Vertragsverlängerungen die dreimalige Verlängerung überschreiten, und zwar nach folgendem Schema (dabei gelten strengere Grenzwerte, wenn sowohl die Gesamtlaufzeit sehr lang ist als auch die Verlängerungen sehr häufig sind)

Grenze für Laufzeit	Grenze für Verlängerungen	Grenze für Laufzeit und Verlängerungen
max. 8 Jahre	max. 12 Verlängerungen	max. 6 Jahre Laufzeit bei 9 Verlängerungen
mehr als 8 und max. 10 Jahre	13 bis 15 Verlängerungen	mehr als 6 Jahre bis max. 8 Jahre Laufzeit bei 10 bis 12 Verlängerungen
über 10 Jahre	über 15 Verlängerungen	mehr als 8 Jahre Laufzeit bei über 12 Verlängerungen

Fazit: Arbeitgebern ist dringend zu raten, die oben genannten Grenzwerte bei der Verlängerung von sachgrundbefristeten Arbeitsverträgen einzuhalten, denn aufgrund der Genauigkeit dieser zahlenmäßigen Grenzen wird es spätestens im roten Bereich vor Gericht eng.

Arbeitnehmer und ihre Anwälte wiederum können bei Kettenbefristungen die Erfolgsaussichten einer Entfristungsklage besser abschätzen als bisher.

Quarantäne

Wenn ein MAV-Mitglied in Quarantäne ist und trotzdem an einer Telefon- oder Videokonferenz teilnimmt, sind dann die gefassten Beschlüsse rechtlich angreifbar?

Es besteht überhaupt kein Zweifel daran, dass die Beschlüsse wirksam sind. Denn wer in Quarantäne ist, der ist arbeitsfähig. Er darf sich nur nicht frei bewegen, sondern muss in häuslicher Absonderung bleiben. Wer zum Beispiel im Homeoffice arbeiten kann, der wird

während der Quarantäne in vollem Umfang arbeiten müssen. Ein Mitglied der MAV ist durch die Anordnung von Quarantäne in der Möglichkeit, an der Arbeit der MAV mitzuwirken, in keiner Weise gehindert.

Berufsverbot

In unserem Unternehmen besteht eine schriftliche Regelung, dass schwangere Mitarbeiterinnen während der Corona-Pandemie das Klinikgelände nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft nicht mehr betreten dürfen. Der Arbeitgeber fordert zunächst den Abbau der Mehrarbeitsstunden, dann die Inanspruchnahme des restlichen Jahresurlaubs. Danach wird vom Arbeitgeber ein Berufsverbot ausgesprochen.

In einem konkreten Fall wurde die Regelung bereits praktiziert und fünf Tage des Jahresurlaubs 2021 abgezogen. Ist das rechtmäßig?

Kurz gesagt: nein. Die Regelung verstößt gleich in mehreren Punkten gegen geltende Vorschriften. Freizeitausgleich/Abbau von Mehrarbeit kann nur dadurch erfolgen, dass zunächst im ersten Schritt eine Arbeitspflicht durch Aufstellung eines Dienstplanes o. ä. angeordnet wird, von der der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dann im zweiten Schritt freigestellt wird. Ob das im konkreten Fall so durchgeführt wird/wurde, ist zu überprüfen. Zudem unterliegt die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und damit auch die Festlegung von Freizeitausgleich dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung gemäß § 40 Buchst. d) MVG-EKD. Urlaub ist grundsätzlich auf Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers vom

Arbeitgeber zu gewähren. Nur unter ganz besonderen Voraussetzungen gemäß § 7 Abs. 1 BUrlG kann der Arbeitgeber einseitig den Urlaub anordnen. Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn – nach entsprechenden Hinweisen – erkennbar ist, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ohne Anordnung durch den Arbeitgeber den Urlaub im Urlaubsjahr nicht mehr nehmen kann oder wenn dringende betriebliche Belange vorliegen.

Außerdem wird mit der Anordnung, dass in bestimmten Fällen stets Urlaub angeordnet wird, ein Grundsatz der Urlaubsgewährung aufgestellt. Das ist nach § 40 Buchst. e) MVG-EKD dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung unterworfen.

Tragen von FFP2-Masken

In unserer Einrichtung müssen alle MitarbeiterInnen ständig eine FFP2-Maske tragen, es sei denn, sie arbeiten allein in einem Büro. Gibt es für diese zusätzliche Belastung einen finanziellen Ausgleich?

Da es einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer ›FFP2-Zulage‹ nicht gibt, kommt es darauf an, ob der jeweils anzuwendende Tarifvertrag oder die kirchliche Arbeitsrechtsregelung eine solche Zahlung vorsieht. Die Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonie Deutschland (AVR DD) sehen zum Beispiel in Anlage 7a Erschwerungszulagen vor. Dort enthält die Auflistung der zuschlagspflichtigen Arbeiten in § 2 Nr. 7 folgenden Hinweis:

Arbeiten, bei denen nach den erlassenen Anordnungen Atemschutzgeräte oder Hörschutzgeräte getragen werden müssen.

FFP2-Masken sind filtrierende Masken und zählen nach der DGUV-Regel 112-190 zu den Atemschutzgeräten. Zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass die Tragezeit von FFP2-Masken auf maximal fünf mal 75 Minuten bei einer Unterbrechung von jeweils 30 Minuten (bei mittelschwerer Arbeit) begrenzt ist. Die Begrenzung der Tragezeit macht ebenfalls deutlich, dass das Tragen

einer solchen Maske eine zusätzlich Belastung darstellt. Es gibt deshalb keinen Anlass für die Annahme, dass FFP2-Masken als Atemschutzgeräte im Sinne der DGUV-Regel, nicht aber im Sinne der Anlage 7a der AVR DD anzusehen sind. Für die Gleichsetzung spricht auch, dass augenscheinlich die Belastung durch FFP2-Masken durchaus mit der von ebenfalls Zuschläge auslösenden Hörschutzgeräten vergleichbar ist.

Für die Zahlung eines Zuschlags nach Anlage 7a AVR DD kommt es nur noch darauf an, dass das Tragen jeweils angeordnet ist. MitarbeiterInnen, die freiwillig, zum Beispiel mit Rücksicht auf eine besondere Vorerkrankung, eine filtrierende Maske tragen, haben keinen Anspruch auf diese Zulage. Liegt aber eine Anordnung des Arbeitgebers vor, so löst dies die Zulage aus. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitgeber das Tragen der Maske auf eigene Veranlassung oder aufgrund behördlicher Vorgaben anordnet.

+ Rechtsprechung

Mitbestimmung bei der außerordentlichen Kündigung eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung

LEITSAZ

Es ist möglich, dass sich im Verlauf des Kündigungs-schutzprozesses ein Verdacht so verstärkt, dass von einer Begehung der Tat auszugehen ist. Im Verfahren für die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung aber gilt: Wenn sich hier der Kündigungsgrund ändert, muss zunächst die Mitarbeitervertretung erneut beteiligt werden, bevor dieses im Gerichtsverfahren über die Ersetzung der Zustimmung berücksichtigt werden kann.

Die Äußerung, dass das betroffene Mitglied der Mitarbeitervertretung es gut findet, dass es Kosten verursacht, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zu einer Kündigung nicht erteilt hat, ist in keinerlei Hinsicht eine Pflichtverletzung oder ein Missbrauch von Befugnissen.

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 29.06.2020, I-0124/11-2020

Sachverhalt:

Die Dienststellenleitung verlangt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur außerordentlichen Kündigung des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung, Herrn A, zu ersetzen und ihn gem. § 17 MVG.EKD aus der Mitarbeitervertretung auszuschließen.

Der 1956 geborene und verheiratete Herr A ist seit 1996 in der Einrichtung beschäftigt, und zwar zuletzt als Gruppenleiter mit einem Bruttomonatsentgelt in Höhe von EUR 3.059,91. Daneben bezieht er aus einer ehrenamtlichen Tätigkeit bei der Familienhilfe steuerfrei EUR 2.400,00 jährlich.

Die Tätigkeit als Gruppenleiter beinhaltet die Anleitung und Beaufsichtigung behinderter Menschen in der von der Dienststelle betriebenen Elektromontage.

Am 4. Juli 2019 fuhr der Produktionsleiter Herr M in den Bereich Elektromontage, um zu prüfen, ob alle für den Arbeitsschutz erforderlichen Belehrungen und Unterweisungen vorgenommen

worden waren. Er stellte fest, dass keine Unterweisung für eine Maschine vorgenommen worden war und es bereits zuvor bei einem Beschäftigten zu einer Schnittverletzung gekommen war. Herr A zeigte Herrn M eine Unterweisung zu den Themen Brandschutz, Hausordnung und Werkzeuge. Diese hielt Herr M für zu lang und vertrat die Meinung, dass die Beschäftigten zumindest die Chance erhalten müssten, die wesentlichen Inhalte einer Unterweisung zu behalten. Darauf erklärte Herr A: ›Mal ehrlich, die meisten wissen doch gar nicht mehr, was ich erzählt habe, wenn sie ihre Unterschrift geleistet haben.‹

Bei der anschließenden Prüfung der Vollständigkeit der Unterweisungen stellte Herr M fest, dass für Rollenschneider und Cutter eine Unterweisung unterblieben war. Auf Nachfrage erklärte Herr A: ›Das musst Du doch kontrollieren, dass ich das richtig mache, ich kann das ja nicht wissen.‹

Am 10. Juli begab sich Herr M vor einer Begehung durch das Gewerbeaufsichtsamt in den Bereich Elektromontage, um mit Herrn A fehlende Unterlagen zu besprechen und Betriebsanweisungen auszuhängen. Bei dieser Gelegenheit streichelte Herr A den Bauch eines Beschäftigten und sagte dabei zu Herrn M: ›M, dieses Bäuchlein muss immer gefüttert werden, das Essen ist das Wichtigste für unsere Beschäftigten. Sie sind sehr traurig, dass du die Frau R abgezogen hast und es nun nur die Ausgabeküche gibt.‹

Herr M wies sodann auf Planungsschwierigkeiten hin und forderte Herrn A auf, sich die Gesamtsituation anzusehen. Herr A suche sich immer nur Einzelsituationen heraus und kritisiere die Entscheidungen von Herrn M. Statt sich für einen Mitarbeiter Herrn S einzusetzen, zu dessen Kündigung die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert hatte, worauf die Dienststellenleitung ein kirchengerichtliches Verfahren zur Feststellung der Unbegründetheit der Zustimmungsverweigerung eingeleitet hatte, solle er sich um die Mitarbeiter K und B kümmern. Das Engagement

für S bringe nichts, koste nur Geld und er, Herr M, wisse nicht, wie oft Herr A noch verlieren wolle. Herr A erklärte darauf: ›Genau darum geht es, es muss richtig viel kosten, damit die X das endlich lernt und so etwas nie wieder versucht.‹ Bei Frau X handelt es sich um das kaufmännische Vorstandsmitglied der Dienststelle.

In der Dienststelle war Herr T als Mitarbeiter tätig. Bei seinem Ausscheiden kaufte er der Dienststelle den auf ihn abgestimmten Schreibtisch ab und transportierte diesen am 12. Juli 2019 aus dem Betrieb heraus. Zur Verpackung des Schreibtisches hatte Herr A Herrn T auf einer Rolle befindliches Filtermaterial übergeben, das in der Werkstatt verarbeitet wird. Eine komplette Rolle dieses Materials hat einen Einkaufspreis von EUR 66,16 inkl. MwSt. Der Mitarbeiter Herr W übernahm von Herrn T dessen dienstliches Mobiltelefon. Auf diesem fand Herr W folgende SMS von Herrn A vor:

›Hallo T, hat das alles mit dem Tisch geklappt? Oder gab es dumme Fragen? Ich hätte Dir das Verpackungszeug nicht geben dürfen, könnte mir als Diebstahl ausgelegt werden. Ist es in der Konsequenz auch. Grüße A‹

Bei einem Gespräch am 16. Juli 2019 erklärte Herr A gegenüber Frau X, dem kaufmännischen Vorstandsmitglied, Frau P, dem theologischen Vorstandsmitglied, Herrn B, Mitglied der Mitarbeitervertretung, und Frau E aus der Geschäftsbereichsleitung Eingliederungshilfe, dass das Filtermaterial schadhaft gewesen sei und vermutlich entsorgt worden wäre.

Herr T brachte das Filtermaterial in das Büro der Mitarbeitervertretung. Am 4. November 2019 wurde die Rolle von der Mitarbeitervertretung an die Dienststellenleitung übergeben.

Mit Schreiben vom 18. Juli 2019 beantragte die Arbeitgeberin bei der Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung von Herrn A. Die Mitarbeitervertretung verweigerte die Zustimmung. Die Arbeitgeberin wandte sich daraufhin an das Kirchengericht und beantragte dort neben der Zustimmung zur Kündigung auch gem. § 17 MVG den Ausschluss des Herrn A aus der Mitarbeitervertretung.

Das Kirchengericht hat den Anträgen der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung in der ersten Instanz stattgegeben (Kirchengericht – MVG – für Streitigkeiten aus der Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes – Kammern für das Diakonische Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V. – Beschluss vom 05. November 2019, Az.:

II-21-19). Gegen diesen Beschluss hat die Mitarbeitervertretung Beschwerde eingelegt. Sie ist der Ansicht, dass weder ein Grund für eine fristlose Kündigung noch ein Grund für einen Ausschluss aus der Mitarbeitervertretung gegeben sei. Das Filtermaterial sei nicht mehr zweckmäßig zu gebrauchen gewesen und habe sich im Lager 1 befunden, wo das fehlerhafte Material gesammelt werde.

Aus den Gründen:

Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung ist zulässig und begründet.

Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung gegenüber Herrn A ist nicht zu ersetzen, weil die Voraussetzungen, die nach § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung gegeben sein müssen, nicht vorliegen.

Es gelten folgende Grundsätze: Für das Vorliegen eines wichtigen Grundes kommt es darauf an, ob Tatsachen gegeben sind, aufgrund derer der Kündigenden die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles und der beiderseitigen Interessen nicht zugemutet werden kann. Dazu müssen objektiv Tatsachen gegeben sein, die an sich geeignet sind, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar zu machen und das Arbeitsverhältnis mit dem Gewicht eines wichtigen Grundes zu belasten. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses muss als nicht zumutbar erscheinen.

Dabei ist ein objektiver Maßstab anzulegen. Die subjektive Bewertung durch die Kündigende ist nicht maßgeblich. Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt ein vertragswidriges Verhalten des Gekündigten voraus. Die Vertragspflichtverletzung muss rechtswidrig und schuldhaft begangen worden sein, wobei Fahrlässigkeit ausreicht (KR-Fischermeier § 626 BGB Rdnr. 144 ff). Vom Arbeitnehmer gegenüber der Arbeitgeberin begangene Straftaten, insbesondere Diebstähle oder sonstige Vermögensdelikte zum Nachteil der Arbeitgeberin, können auch bei einem nur geringen Wert in der Regel eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (KR-Fischermeier § 626 Rdnr. 461 ff). Auch Beleidigungen können geeignet sein, an sich einen Grund für eine außerordentliche Kündigung darzustellen (KR-Fischermeier § 626 BGB Rdnr. 431 ff). Neben der Kündigung wegen einer erwiesenen Vertragspflichtverletzung des Arbeitnehmers ist auch eine Kündigung wegen des Verdachts einer Vertragspflichtverletzung, insbesondere

einer Straftat, möglich. Voraussetzung ist, dass der Verdacht objektiv durch bestimmte, im Zeitpunkt der Kündigung vorliegende Tatsachen begründet ist, wobei eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen muss, dass der Gekündigte eine Straftat oder Pflichtverletzung begangen hat. Darüber hinaus muss die strafbare Handlung oder die Vertragspflichtverletzung, derer der Gekündigte verdächtigt ist, schwerwiegend sein. Vor dem Ausspruch einer Verdachtskündigung muss die Arbeitgeberin alle zumutbaren Maßnahmen unternommen haben, um den Sachverhalt aufzuklären, insbesondere den Arbeitnehmer zu dem Verdacht anhören (KR-Fischermeier § 626 BGB Rdnr. 227 ff). Bei einer außerordentlichen Kündigung wegen eines Verstoßes gegen Vertragspflichten ist die Kündigung regelmäßig erst nach erfolgloser Abmahnung zulässig, § 314 Abs. 2 Satz 1 BGB. Dieses gilt nach § 314 Abs. 2 Satz 2 BGB in Verbindung mit § 323 Abs. 2 Ziffern 1 und 3 BGB nicht, wenn der Arbeitnehmer die vertragsgemäße Leistung ernsthaft und endgültig verweigert oder besondere Umstände vorliegen, die unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die sofortige Kündigung rechtfertigen. Ist an sich ein Grund für eine außerordentliche Kündigung gegeben, ist mit einer umfassenden Interessenabwägung unter Berücksichtigung aller in Betracht zu ziehenden Umstände des Einzelfalles zu prüfen, ob die Kündigung wirksam ist (KR-Fischermeier, § 626 BGB Rdnr. 250 ff). Zu den zu berücksichtigenden Umständen gehören insbesondere das Lebensalter, die Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens.

Soweit Herr A auf den Hinweis von Herrn M geäußert hat, dass die meisten Beschäftigten die Unterweisung gar nicht verstünden, liegt eine Vertragspflichtverletzung nicht vor. Es handelt sich um eine Meinungsäußerung von Herrn A, die möglicherweise deutlich macht, dass er seine arbeitsvertragliche Aufgabe als Gruppenleiter nicht richtig versteht, aber arbeitsvertraglich nicht verboten ist. Diese Meinung darf Herr A vertreten und müsste seinerseits dann dazu angeleitet werden, wie er die Unterweisungen in verständlicher Form erteilen kann.

Soweit Herr A dem Beschäftigten über den Bauch streichelte und dabei bemerkte, dass das Essen das Wichtigste für die Beschäftigten sei, dürfte eine Pflichtverletzung von Herrn A gegeben sein, weil dieses Verhalten und die Bemerkung zeigen, dass er den Beschäftigten nicht mit dem

erforderlichen Respekt und mit der erforderlichen Achtung ihrer Menschenwürde und Persönlichkeit entgegentritt. Dieses dürfte aber zu seinen arbeitsvertraglichen Pflichten als Gruppenleiter gehören. Ob insoweit eine Pflichtverletzung gegeben ist, kann aber dahingestellt bleiben, weil sie weder schwerwiegend genug wäre, um an sich eine außerordentliche Kündigung begründen zu können, noch eine Abmahnung entbehrlich wäre. Weder hat Herr A die vertragsgemäße Leistung insoweit ernsthaft und endgültig verweigert noch liegen besondere Umstände vor, die unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die sofortige Kündigung rechtfertigen.

Die Bemerkung von Herrn A, dass ›es‹ richtig viel kosten müsse, damit ›die X‹ das endlich lerne und so etwas nie wieder versuche, ist an sich als Grund für eine außerordentliche Kündigung nicht geeignet. Soweit damit die Auffassung zum Ausdruck gebracht wird, dass das kaufmännische Vorstandsmitglied wegen der Kosten eines Mitbestimmungsverfahrens lernen soll, dass es sich nicht lohnt, eine Kündigung gegen den Willen der Mitarbeitervertretung aussprechen zu wollen, sei dieses eine zulässige Auffassung, die nicht gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstößt. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob es sich nicht sowieso um eine Äußerung handelte, die Herr A als Vorsitzender der Mitarbeitervertretung getätigt hat, so dass sie als Arbeitspflichtverletzung nicht berücksichtigt werden dürfte. Soweit Herr A das Vorstandsmitglied als ›die X‹ bezeichnete, entspricht dieses sicher nicht üblicher Höflichkeit und bringt zum Ausdruck, dass Herr A dieses Vorstandsmitglied nicht besonders schätzt. Allerdings ist eine solche Wortwahl noch keine Äußerung der Nicht-Achtung oder gar Missachtung, die als Beleidigung gewertet werden könnte.

Keine Beleidigung ist ferner, dass Herr A Herrn T in der SMS fragte, ob dumme Fragen gestellt worden seien. Es ist nicht einmal ersichtlich, dass sich diese Frage auf das theologische Vorstandsmitglied Frau P beziehen sollte. Selbst wenn das aber der Fall sein sollte, wäre es keine Äußerung der Nicht-Achtung und Missachtung, weil damit nicht unterstellt wird, dass Fragen von Frau P ›dumm‹ seien. Vielmehr will Herr A nur wissen, ob es solche Fragen gegeben habe. Dass er es für möglich hielt, dass Frau P dumme Fragen gestellt haben könnte, ist nicht ehrverletzend. Dumme Fragen kann in jedwedem Zusammenhang jeder Mensch stellen, auch ein Vorstandsmitglied.

Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung ergibt sich nicht aus der Überlassung der Filterrolle an Herrn T. Insoweit kommt es nur darauf an, ob die Voraussetzungen einer Verdachtskündigung gegeben sind. Das ist nicht der Fall.

Für die Kündigung müssen die Voraussetzungen einer Verdachtskündigung gegeben sein, während die Voraussetzungen für eine Kündigung wegen einer begangenen Pflichtverletzung/Straftat nicht zu prüfen sind. Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung nämlich insoweit nur zu einer Kündigung wegen eines „erhärteten Verdachts“ angehört. Es kann dahingestellt bleiben, was mit einem erhärteten Verdacht gemeint ist. Jedenfalls ist damit keine Kündigung wegen einer begangenen Pflichtverletzung/Straftat gemeint. An diesem Prüfungsmaßstab für den Kündigungsgrund ändert sich auch dann nichts, wenn im Laufe des Verfahrens sich der Verdacht soweit verdichtet haben sollte, dass von einer begangenen Pflichtverletzung/Straftat ausgegangen werden könnte. Zwar ist es möglich, dass sich im Verlauf des Kündigungsschutzprozesses ein Verdacht so verstärkt, dass von einer Begehung der Tat auszugehen ist. Das gilt aber nicht für das Verfahren für die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Wenn sich hier der Kündigungsgrund ändert, muss zunächst die Mitarbeitervertretung erneut beteiligt werden, bevor dieses im Gerichtsverfahren über die Ersetzung der Zustimmung berücksichtigt werden kann.

Dass eine solche erneute Beteiligung zu einer Kündigung wegen einer begangenen Tat hier erfolgt ist, ist nicht ersichtlich. Entbehrlich ist eine solche erneute Beteiligung nur dann, wenn der Mitarbeitervertretung bei der ursprünglichen Anhörung schon alle maßgeblichen Tatsachen mitgeteilt worden sind (KR-Rinck, § 102 BetrVG Rdnr. 243 ff).

Die Voraussetzungen für eine Verdachtskündigung sind nicht gegeben. Es kann dahingestellt bleiben, ob eine große Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass Herr A eine Straftat oder Pflichtverletzung begangen hat und ob diese schwerwiegend ist. Jedenfalls ist bei einer Interessenabwägung wegen einer Verdachtskündigung zu berücksichtigen, dass diese wegen des bloßen Verdachts erfolgt und damit nicht wegen eines Verhaltens. Es muss der Makel des Verdachts sein, der so schwer wiegt, dass der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der normalen Kündigungsfrist – wenn sie denn anwendbar wäre – unzumutbar macht. Das ist hier angesichts der

ungestörten Dauer des Arbeitsverhältnisses und des Alters von Herrn A nicht der Fall. Sicher berechtigt beides Herrn A nicht, sich an Eigentumsgegenständen der Beklagten zu vergeifen.

Es geht aber hier auch nur um den Verdacht einer derartigen Pflichtverletzung, bei dem der Arbeitgeberseite eine größere Zurückhaltung zuzumuten ist als bei einer begangenen Pflichtverletzung. Zugunsten der Arbeitgeberin kann ferner kein besonderer Wert der Rolle berücksichtigt werden, weil dieser nicht in das Verfahren eingebracht wurde. Es ist nicht bekannt, ob es sich um eine ganze Rolle oder nur Teile einer ganzen Rolle handelte. Bekannt ist dagegen, dass das Filtermaterial auf der Rolle fehlerhaft war, so dass die Dienststelle einen Anspruch auf Übersendung einer neuen Rolle gegen die Lieferantin gehabt hätte. Welchen Wert die restliche Verwertungsmöglichkeit der Rolle gehabt hätte, wenn die noch nutzbaren Stellen aus der Rolle verwendet worden wären, ist ebenfalls nicht bekannt. Ebenfalls nicht bekannt ist, ob die Rolle mit welcher Menge von Filtermaterial auch immer sich bei den zu entsorgenden Materialien befand, so dass Herr A möglicherweise davon ausgehen konnte, dass sie für die Arbeitgeberin überhaupt keinen Wert mehr haben würde. Jedenfalls für eine Verdachtskündigung sind diese Umstände, die bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen sind, weil es einen Unterschied darstellt, ob der Verdacht einer wissentlichen Vermögensschädigung besteht oder ob sich der Verdacht nur darauf bezieht, dass der Arbeitnehmer der Dienststelle Eigentum entziehen wollte, von dem er annahm, dass es wertlos für die Dienststelle sei.

Soweit die Arbeitgeberin mit einem Gespräch zwischen Herrn M und Herrn A im Juli 2018 darlegt, dass dem Kläger hätte klar sein müssen, dass Material nur insoweit entsorgt werden dürfe, als es überhaupt nicht mehr brauchbar sei, soll sich dieses aus dem nach dem Vortrag der Dienststellenleitung unausgesprochenen Teil der Unterhaltung ergeben haben. Das ist aber gerade nicht ausreichend, um die erforderliche Klarheit zu schaffen. Auch wegen dieser Unklarheit kann nicht angenommen werden, dass das Interesse der Dienststellenleitung am Ausspruch der außerordentlichen Kündigung das Interesse von Herrn A an deren Vermeidung übersteigt.

Es kann dahingestellt bleiben, ob sich im Verfahren der Verdacht so erwiesen hat, dass von einer begangenen Pflichtverletzung ausgegangen werden kann. Die Mitarbeitervertretung

ist insoweit nicht von den hierfür maßgeblichen Tatsachen unterrichtet worden. Weder ist sie über die Art der Beschädigung der Rolle noch über die Tatsache, wann und wie Herr A von Herrn M über den Umgang mit fehlerhaftem Material unterrichtet worden sein soll, informiert worden.

Der Antrag der Dienststellenleitung, Herrn A aus der Mitarbeitervertretung auszuschließen, ist unbegründet. Voraussetzung für den Ausschluss ist nach § 17 MVG ein grober Missbrauch von Befugnissen oder eine grobe Pflichtverletzung. Beides ist nicht ersichtlich. Insbesondere liegt weder ein Missbrauch von Befugnissen noch eine Pflichtverletzung vor, wenn Herr A es gut findet, dass es ›richtig viel Geld kostet‹, wenn sich die Dienststellenleitung entgegen der Ansicht der Mitarbeitervertretung zu einer Kündigung entschließt. Dieses offenbart eine Meinung und ist weder ein Missbrauch noch eine Pflichtverletzung. Insbesondere ergibt sich daraus nicht, dass die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Kündigung von Herrn A missbräuchlich verweigert hat oder sich Herr A missbräuchlich für eine derartige Verweigerung der Zustimmung eingesetzt hat. Die Äußerung einer Meinung dazu, dass es Kosten verursacht, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zu einer Kündigung nicht erteilt hat, ist in keinerlei Hinsicht eine Pflichtverletzung oder ein Missbrauch von Befugnissen.

Praxishinweis

Für Mitglieder der Mitarbeitervertretung gilt ein besonderer Kündigungsschutz nach § 21 Abs. 2 MVG, weil sie durch ihre MAV-Tätigkeit besonders exponiert sind und sich hin und wieder zur Wahrnehmung ihrer Rechte auch in Konfliktsituationen mit dem Arbeitgeber begeben müssen, etwa weil dieser eine Maßnahme durchführen will, die sich für die MitarbeiterInnen der Einrichtung nachteilig auswirken kann.

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung können nur außerordentlich gekündigt werden, also nur dann, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (vgl. § 626 Abs. 1 BGB).

Außerdem liegen auch die Hürden, ein MAV-Mitglied aus der MAV auszuschließen, nach § 17 MVG besonders hoch, um die innere und äußere Unabhängigkeit und somit die Funktionsfähigkeit der Mitarbeitervertretung zu schützen.

Im vorliegenden Verfahren ging es u. a. um den besonderen Fall der Verdachtskündigung, in dem der Arbeitgeber nur aufgrund eines Verdachtes einer bestimmten Handlung, die

eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellen würde, die außerordentliche Kündigung beabsichtigt.

Diese Kündigung ist grundsätzlich möglich. An sie sind aber besonders hohe Anforderungen zu stellen.

Es muss sich um den Verdacht eines vertragswidrigen Verhaltens handeln, das rechtswidrig und schuldhaft wäre. Der Kirchengeneralsynode (KGG) stellt ausdrücklich klar, dass Diebstähle und Beleidigungen grundsätzlich geeignet sein können, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Auch der bloße Verdacht kann sich eignen. Der KGG stellt klar, dass dieser Verdacht zum einen so beschaffen sein muss, dass für die tatsächliche Tatbegehung der Handlung eine große Wahrscheinlichkeit vorliegt und dass zum anderen die Straftat schwerwiegend sein muss. Dabei trifft den Arbeitgeber die Pflicht, alles ihm Zumutbare zu tun, um den Sachverhalt aufzuklären. Auch bei einer außerordentlichen Kündigung wegen des Verstoßes gegen Vertragspflichten ist grundsätzlich vorher eine Abmahnung erforderlich. Liegen besondere Gründe vor, kann eine Abmahnung entbehrlich sein. Es ist stets eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen.

Für Kündigungen gilt das ultima ratio Prinzip. Die Kündigung darf also nur das allerletzte in Betracht kommende Mittel sein. Durch die vorgeworfene Handlung oder den bestehenden Verdacht dieser Handlung muss die Prognose gerechtfertigt sein, dass kein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis mehr möglich ist.

Bei der außerordentlichen Kündigung muss hinzukommen, dass das Abwarten der ordentlichen Kündigungsfrist dem Arbeitgeber ebenfalls unzumutbar ist beziehungsweise im Falle des Ausschlusses der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit wie bei MAV-Mitgliedern unzumutbar wäre.

Der KGG stellt in seiner Entscheidung heraus, dass es für das Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB und der Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht auf die subjektive Bewertung des Arbeitgebers ankommt. Damit ist einmal mehr klargestellt, dass ein objektiver Maßstab anzulegen ist. Es kommt also nicht darauf an, ob der Arbeitgeber das Vertrauen als unwiederbringlich und nachhaltig erschüttert ansieht, sondern darauf, ob dies aus der Sicht eines objektiven Dritten der Fall ist.

Der Arbeitgeber hatte im vorliegenden Verfahren mehrere Sachverhalte angeführt, die ihn aus seiner Sicht zu der beabsichtigten Kündigung

berechtigten. Insbesondere hatte er sich auf angebliche Beleidigungen und einen angeblichen Diebstahl gestützt.

Der Kirchengerichtshof hat sich in seiner Begründung vertieft mit diesen Vorwürfen auseinandergesetzt.

Im Hinblick auf die vorgeworfenen Beleidigungen stellt der KGH aber klar, dass den Äußerungen des MAV-Vorsitzenden kein beleidigender Charakter beizumessen ist.

Zu der Äußerung, dass »es« richtig viel kosten müsse, damit »die X« das endlich lerne und so etwas nie wieder versuche, gibt der KGH an, dass es sich nicht um eine Pflichtverletzung handle, da es sich um eine zulässige Auffassung handle. Zudem gibt der KGH zu bedenken, dass diese Äußerung in der Funktion als Vorsitzender der Mitarbeitervertretung getätigt worden sein dürfte, so dass eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung nicht in Betracht käme.

Damit verdeutlicht der KGH auch, dass eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung grundsätzlich nur dann vorliegen kann, wenn Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis betroffen sind. Aufgrund der unterschiedlichen Rollen eines MAV-Mitglieds, nämlich der des Mandatsträgers beziehungsweise der Mandatsträgerin auf der einen Seite und der des Arbeitnehmers beziehungsweise der Arbeitnehmerin auf der anderen Seite, kommt es stets darauf an, in welcher Funktion oder Rolle eine Handlung vorgenommen wird.

Auch die Frage, ob es (durch den Vorstand) dumme Fragen gegeben habe, die möglicherweise in Bezug auf das Vorstandsmitglied gefallen sein könnten, hält der Kirchengerichtshof zu Recht nicht für ehrverletzend, da auch ein Vorstandsmitglied dumme Fragen stellen könne.

Im Hinblick auf den Verdacht eines Diebstahls macht der KGH deutlich, dass es die Aufgabe des Arbeitgebers ist, den Verdacht und die Schwere der Pflichtverletzung, derer der Mitarbeiter verdächtig ist, konkret darzulegen.

Hinzukommen muss, dass der Makel des Verdachteten so schwer wiegt, dass es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, den Ablauf der (fiktiven) ordentlichen Kündigungsfrist abzuwarten. Dabei sind u. a. die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie dessen Verlauf und das Lebensalter zu berücksichtigen.

Hier lag ein bisher störungsfreies Arbeitsverhältnis vor.

Der Kirchengerichtshof stellt bei der Bewertung der durch den Arbeitgeber vorgetragenen

Kündigungsgründe zur Verdachtskündigung im Hinblick auf den vermeintlichen Diebstahl heraus, dass dem Arbeitgeber bei dem Verdacht einer Pflichtverletzung eine größere Zurückhaltung zuzumuten ist.

Bei der Abwägung der gegenseitigen Interessen ist daher neben dem Wert der Sache insbesondere zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber wissentlich einen Vermögensnachteil zufügen will oder er davon ausgeht, dass die weggenommene Sache für den Arbeitgeber wertlos ist.

Im vorliegenden Fall war aber schon gar nicht klar war, inwieweit dem Arbeitgeber überhaupt ein Schaden entstanden sein könnte, weil zu dem angeblichen gestohlenen Gegenstand, seinem Wert und seinem Verbleib durch den Arbeitgeber keine Angaben gemacht worden waren.

Für die Interessenabwägung im Rahmen einer Verdachtskündigung ist dies aber von maßgeblicher Bedeutung.

Hinzu kam, dass der Arbeitgeber im Laufe des vorliegenden Verfahrens weitere, seinen Verdacht angeblich stützende Gründe vorgetragen, aber die Mitarbeitervertretung hierzu nicht in einem gesonderten Mitbestimmungsverfahren beteiligt hatte. Denn gegenüber der Mitarbeitervertretung hatte der Arbeitgeber im Zustimmungsverfahren lediglich angegeben, dass es sich um einen »erhärteten« Verdacht handle. In derartigen Fällen, das macht der Kirchengerichtshof deutlich, kann gerade nicht von einer tatsächlich begangenen Tat ausgegangen werden, sondern eben nur von dem Verdacht einer solchen. Auch waren der Mitarbeitervertretung die Umstände, die für den Arbeitgeber zu der Überzeugung von der Pflichtverletzung führten, nicht im Zustimmungsverfahren mitgeteilt worden.

Ergeben sich im Laufe des Verfahrens Anhaltspunkte dahingehend, dass sich ein Verdacht hin zu einer tatsächlich begangenen Pflichtverletzung verdichtet und der Arbeitgeber auf diese tatsächlich begangene Pflichtverletzung seine außerordentliche Kündigung zu stützen beabsichtigt, stellt dies ein neues Kündigungsgeschehen dar, zu dem die Mitarbeitervertretung nach § 21 MVG i. V. m. § 38 MVG erneut zu beteiligen ist, wenn diese Umstände der MAV nicht schon im vorangegangenen Beteiligungsverfahren mitgeteilt worden sind.

Diese erneute Beteiligung ist hier unterblieben, so dass der Arbeitgeber sich allein an der beabsichtigten Verdachtskündigung und den dazu im Beteiligungsverfahren vorgetragenen Sachverhalten messen lassen musste. Die Interessenabwägung zwischen dem Interesse des Arbeitgebers

an der sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses und dem Interesse des Arbeitnehmers an dem Bestand seines Arbeitsverhältnisses ging aus den o. g. Gründen zu Lasten des Arbeitgebers aus. Das Arbeitsverhältnis besteht somit fort.

Für den Antrag nach § 17 MVG, den der Arbeitgeber mit seinem Zustimmungsersetzungsverfahren mit dem Ziel, den MAV-Vorsitzenden aus der MAV zu entfernen, verbunden hatte, sah der Kirchengeminderhof mangels schwerwiegender Pflichtverletzung oder grobem Missbrauch von Befugnissen ebenfalls keine Grundlage. Die positive Bewertung des Umstandes, dass es Kosten verursache, wenn die MAV die Zustimmung zu einer beabsichtigten Kündigung verweigere, hat der KGH als zulässige Meinungsäußerung gewertet. Der KGH hat betont, dass dies in keinerlei Hinsicht eine Pflichtverletzung oder einen Missbrauch von Befugnissen darstellt. Die Mitarbeitervertretung hat im vorliegenden Fall ihre Rechte genutzt und den Entschluss des Arbeitgebers nicht mitgetragen und ihre Zustimmung zu der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung verweigert. Trotz Unterliegens in der ersten Instanz beim Kirchengeminderhof hat sie sich nicht beirren lassen und Beschwerde beim Kirchengeminderhof eingelegt und alle ihr zur Verfügung stehenden rechtlichen Mittel ausgeschöpft. Der Erfolg hat ihr Recht gegeben und er zeigt einmal mehr, wie wichtig es ist, Kündigungsabsichten des Arbeitgebers mehr als kritisch zu hinterfragen und auch qualifizierte juristische Beratung in Anspruch zu nehmen, da es im Bereich des in hohem Maße rechtsprechungsgeprägten Kündigungsschutzrechts auf die juristischen Feinheiten ankommt. Auch wenn die Vorwürfe des Arbeitgebers auf den ersten Blick möglicherweise erheblich erscheinen mögen, entscheiden über die Rechtmäßigkeit der (beabsichtigten) Kündigungen die Gerichte. Mitarbeitervertretungen sollten sich daher von Vorwürfen insbesondere mit strafrechtlichem Einschlag nicht ins Bockshorn jagen lassen.

Es lohnt sich, die bestehenden Rechte auch zu nutzen.

*Victoria Lübecke
Rechtsanwältin und Fachanwältin
für Arbeitsrecht, Göttingen*

Einigungsstelle für die Festlegung von Arbeitszeiten

LEITSAZ

Kommt es zu keiner Einigung über einen Regelungsgegenstand nach § 40 MVG-EKD wie etwa über einen Schichtplan nach § 40 d) MVG-EKD, so ist ausschließlich die Einigungsstelle und nicht das Kirchengeminderhof nach § 38 Absatz 4 MVG-EKD zuständig.

Die Verweigerung der Zustimmung zu einer Regelungsstreitigkeit in einer Angelegenheit nach § 40 MVG-EKD und damit auch zu einem Dienstplan nach § 40 d) MVG-EKD ist an keinen besonderen Grund gebunden, insbesondere nicht an den Katalog des § 41 Absatz 1 MVG-EKD.

KGH.EKD, Beschluss vom 7. 12. 2020, II-0124/30-2020

Sachverhalt:

Die Beteiligten haben über die Festlegung von Arbeitszeiten im monatlichen Dienstplan gestritten. Die zunächst antragstellende Mitarbeitervertretung hatte das Ziel verfolgt, von der bisher regelmäßig praktizierten 5,5-Tage-Woche auf eine Fünf-Tage-Woche umzustellen und seit November 2019 die Zustimmung zu den vorgelegten Dienstplänen verweigert. Die Dienststelle hat ein Zustimmungsersetzungsverfahren sowie ein auf vorläufige Duldung der Durchführung der Dienstpläne gerichtetes einstweiliges Verfügungsverfahren eingeleitet.

Nach Inkrafttreten von § 36a MVG-EKD zum 1. Januar 2020 hat die Mitarbeitervertretung gegenüber der Dienststellenleitung die Einrichtung einer Einigungsstelle für die Festlegung der Arbeitszeiten in der Pflege für Mai 2020 geltend gemacht. Dies wurde von der Dienststelle abgelehnt. In einem weiteren Verfahren hat die Mitarbeitervertretung die Einrichtung einer Einigungsstelle für den Dienstplan Mai 2020 weiterverfolgt und antragserweiternd die Einigung einer Einigungsstelle für die Festlegung der Arbeitszeiten im Monat Juni 2020 sowie für die Aufstellung von Grundsätzen für die Dienstplanung im Bereich Pflege begehrt. Dem Antrag wurde seitens der Schlichtungsstelle mit Beschluss vom 4. Juni 2020 (2 M 28/20) nur teilweise entsprochen, da in Bezug auf die Aufstellung von Grundsätzen für die Dienstplanung im Bereich Pflege noch keine ausreichenden Verhandlungen zwischen den Beteiligten geführt worden seien.

Im vorliegenden Verfahren hat die Mitarbeitervertretung die Feststellung begehrt, dass die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Festlegung der Arbeitszeit mit der Begründung verweigern darf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an zu vielen Tagen in der Dienstplanperiode eingesetzt werden (Antrag zu 1) und dass die Dienststelle nicht berechtigt ist, im Fall der Nichtzustimmung zu einem Dienstplan durch die Mitarbeitervertretung das Kirchengeschicht gemäß § 38 Absatz 4 MVG-EKD anzurufen (Antrag zu 2).

Die Schlichtungsstelle hatte die Anträge der Mitarbeitervertretung zurückgewiesen unter Hinweis darauf, der Antrag zu 1. sei nicht hinreichend konkret umschrieben. Dem Antrag zu 2. mangle es am Feststellungsinteresse nach § 256 ZPO, weil er auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens und nicht auf das Bestehen oder Nichtbestehen konkreter Rechtsverhältnisse zwischen den Beteiligten gerichtet sei.

Mit der Beschwerde hat die Mitarbeitervertretung beide Anträge weiterverfolgt. Während des Beschwerdeverfahrens ist die Mitarbeitervertretung zurückgetreten. Es besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, die im Anschluss als Antragstellerin und Beschwerdeführerin im Verfahren geführt wurde.

Aus den Gründen:

II. Die frist- und formgerecht eingereichte und begründete Beschwerde ist nicht zur Entscheidung anzunehmen.

1. Ein Hindernis für die Fortsetzung des Verfahrens ergibt sich nicht daraus, dass die beschwerdeführende MAV nach Einlegung der Beschwerde am 27. Juli 2020 am 16. September 2019 zurückgetreten ist.

a) Zum Zeitpunkt der Einlegung der Beschwerde war die Mitarbeitervertretung noch rechtlich existent. Nach dem Rücktritt der MAV ist gemäß § 16 Absatz 2 Sätze 2 und 3 i. V. m. § 6 Absatz 2 Satz 2 MVG-EKD die – vorliegend bestehende und im Rubrum näher bezeichnete – Gesamtmitarbeitervertretung zuständig. Sie nimmt bis zur Wahl, zumindest für den Zeitraum von sechs Monaten, die Amtsgeschäfte der Mitarbeitervertretung wahr.

b) Unerheblich ist, dass § 6 Absatz 2 Satz 2 MVG-EKD nur auf ›Dienststellen im Sinne des § 3 Absatz 2‹ und damit nur auf Dienststellenteile verweist. Das ist ein Redaktionsversehen, ein Grund für eine Differenzierung zwischen Dienststellen nach § 3 Absatz 1 und Dienststellenteilen nach § 3 Absatz 2 MVG-EKD besteht nicht. In den Hinweisen

und Erläuterungen zum 1. Änderungsgesetz vom 6. November 1996 (ABI. EKD 1996, S. 521) ist zu dieser Norm auch lediglich vermerkt, dass die Änderungen größtenteils redaktioneller Art seien. Danach sollten der Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben zugewiesen werden, wenn vorübergehend keine Mitarbeitervertretung oder kein Wahlvorstand vorhanden ist; eine Differenzierung zwischen Dienststellen im Sinne von § 3 Absatz 1 MVG-EKD und solchen im Sinne von § 3 Absatz 2 MVG-EKD wird in den Materialien nicht erwähnt (eingehend Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge[JMNS]/Wege, Kommentar zum MVG-EKD § 16 Rn. 21).

c) Dies bedeutet, dass die Gesamtmitarbeitervertretung die Amtsgeschäfte in dem Bearbeitungsstand zum Zeitpunkt des Rücktritts der MAV kraft Gesetzesanordnung übernommen hat. Es bedarf entgegen der Auffassung der Antragsgenerin weder des Nachweises, dass der Verfahrensbevollmächtigte nach wie vor ordnungsgemäß mandatiert ist, noch muss die Gesamtmitarbeitervertretung sich zum Verfahren erklären. Sie tritt in das Verfahren ein, wie es von der zurückgetretenen Mitarbeitervertretung bislang geführt worden ist. Sie kann darüber natürlich verfügen.

2. Die Beschwerde ist nicht zur Entscheidung anzunehmen. Die geltend gemachten ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung bestehen nicht (§ 63 Absatz 2 Satz 2 MVG-EKD). Solche Zweifel sind nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegengesetzten Entscheidung genügt nicht (ständige Rechtsprechung KGH.EKD, 18. Juli 2012, II-0124/T36-11).

a) Soweit die Beschwerde mit dem Antrag zu 1. die Feststellung begehrt, dass die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zu Festlegungen der Arbeitszeit mit der Begründung verweigern darf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ›zu vielen Tagen eingesetzt‹ werden, ist dieser Antrag, wie die Schiedsstelle zutreffend erkannt hat, unzulässig, da er nicht hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Absatz 2 Nummer 2 ZPO ist. Es fehlt zudem an einem Rechtsschutzbedürfnis.

(1) Die Verweigerung der Zustimmung zu einer Regelungsstreitigkeit in einer Angelegenheit nach § 40 MVG-EKD und damit auch zu einem Dienstplan nach § 40 d) MVG-EKD ist an keinen besonderen Grund gebunden, insbesondere nicht an den Katalog des § 41 Absatz 1 MVG-EKD. Zwar ist nach der Regelungssystematik des § 38

MVG-EKD nach dem Wortlaut von § 38 Absatz 3 Satz 5 MVG-EKD nach wie vor eine schriftliche Begründung erforderlich, die bei Nichteinigung zuständige Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD ist aber nicht auf die Prüfung zuvor formal geltend gemachter Zustimmungsverweigerungsgründe beschränkt (JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 64). Der Charakter eines Einigungsstellenverfahrens ist dadurch geprägt, dass die Einigungsstelle eine abschließende, umfassende und für alle Beteiligten im Einzelfall sinnvolle Regelung findet. Sie kann nach Wunsch der Beteiligten auch unabhängig vom konkreten Streitfall grundsätzliche, zukünftig streitausschließende Regelungen erarbeiten (JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 64). Dies bedeutet für die schriftliche Zustimmungsverweigerung, dass die Mitarbeitervertretung grundsätzlich jeden auf das jeweilige Beteiligungsrecht bezogenen Grund heranziehen kann, so auch Fragen der möglichen Überlast der Mitarbeitenden.

(2) Daraus folgt, dass es für den Antrag zu 1. bereits an dem erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis fehlt, weil die Zustimmungsverweigerung nicht an bestimmte Gründe gebunden ist; zudem ist, wie die Schiedsstelle zutreffend erkannt hat, ein auf Feststellung der Möglichkeit der Zustimmungsverweigerung wegen eines Einsatzes ›an zu vielen Tagen‹ gerichteter Antrag unbestimmt;

b) Der Antrag zu 2. ist, wie die Schlichtungsstelle zutreffend erkannt hat, nicht feststellungsfähig nach § 256 ZPO.

(1) Kommt es zu keiner Einigung über einen Regelungsgegenstand nach § 40 MVG-EKD wie etwa über einen Schichtplan nach § 40 d) MVG-EKD, so ist ausschließlich die Einigungsstelle und nicht das Kirchengericht nach § 38 Absatz 4 MVG-EKD zuständig. Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin ist die Anrufung des

Kirchengerichts auch nicht solange möglich, wie eine Einigungsstelle noch nicht ›besteht‹. Eine Einigungsstelle wird nach § 36a MVG-EKD gebildet, entweder durch Dienstvereinbarung nach § 36a Absatz 1 Satz 2 MVG in Form einer ständigen Einigungsstelle oder nach § 36a Absatz 1 Satz 1 MVG auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung. Dies bedeutet, dass bei Nichteinigung über einen Dienstplan die Dienststellenleitung nur die Einigungsstelle und nicht das Kirchengericht anrufen kann; die Einrichtung einer Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD ist nicht etwa solange fakultativ, wie sie noch nicht gebildet worden ist. Es widerspräche dem Zweck der zum 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Zuweisung von Regelungsstreitigkeiten an die Einigungsstelle, wenn die Dienststellenleitung ein Wahlrecht hätte, ob sie eine Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD beantragt oder aber nach § 38 Absatz 4 das Kirchengericht anruft. Ein solches Wahlrecht besteht nicht (vgl. JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 87).

(2) Dessen ungeachtet ist der Antrag zu 2. lediglich auf Beantwortung einer allgemeinen Rechtsfrage gerichtet und nicht auf Feststellung eines Rechtsverhältnisses im Sinne von § 256 ZPO zwischen den Beteiligten. Auch insoweit erweist sich deshalb die Entscheidung der Schlichtungsstelle als zutreffend.

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

+ Praxistipp:
+ Siehe Beitrag auf Seite 130 in diesem Heft.

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

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

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

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

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

+ 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: *je zum 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.*

März und April 2021



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
01.03.–03.03.2021	e	Arbeitszeit und Gesundheitsschutz	Bad Bevensen / dia e.V.
01.03.–03.03.2021	k	Kommunizieren, Argumentieren und Verhandeln für Mitarbeitervertreter*innen	Siegburg / ver.di Katholisch-Soziales Institut
01.03.–05.03.2021	e	Beratungskompetenz	Bad Bevensen / dia e.V.
01.03.–05.03.2021	e	MVG 1	Walsrode / dia e.V.
01.03.–05.03.2021	e	Beratungskompetenz	Walsrode / dia e.V.
08.03.–10.03.2021	e	Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 1) Arbeitszeitrecht und Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung	Saalfeld / ver.di
08.03.–11.03.2021	e	MVG 2	B.Segeberg/DAi e.V./ver.di-Forum Nord
08.03.–12.03.2021	e	MVG 3	Bovenden / ver.di
08.03.–12.03.2021	e	Burn out	Bovenden / ver.di
15.03.–17.03.2021	e	Einigungsstelle	Undeloh / DAi e.V. / ver.di-Forum Nord
22.03.–26.03.2021	e	Konflikte in der MAV-Arbeit: Einen klaren Kopf behalten	Bad Zwischenahn / dia e.V.
22.03.–26.03.2021	e	Gesunde Arbeit – gesunder Betrieb: Grundlagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für gesetzliche Interessenvertretungen!	Bielefeld / ver.di
22.03.–26.03.2021	e	MVG 1	Bad Zwischenahn / ver.di
22.03.–26.03.2021	e	Indirekte Steuerung	Bad Zwischenahn / ver.di
22.03.–26.03.2021	e	Konfliktmanagement	Bad Zwischenahn / ver.di
06.04.–09.04.2021	e	MVG 3	Rendsburg/DAI e.V. / ver.di-Forum Nord
11.04.–16.04.2021	e	TV DN Einführung	Langeoog / dia e.V.
11.04.–16.04.2021	e	Betriebl. Anliegen gemeinsam bewegen	Langeoog / dia e.V.
11.04.–16.04.2021	e	Refinanzierung Altenpflege	Langeoog / dia e.V.
12.04.–13.04.2021	k	Klageverfahren und Einigungsstellen: Durchsetzbarkeit von Mitbestimmungsrechten	Siegburg / ver.di Katholisch-Soziales Institut
12.04.–14.04.2021	e	Mitbestimmung bei der Arbeitszeit	B.Segeberg/DAi e.V./ver.di-Forum Nord
12.04.–15.04.2021	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
12.04.–16.04.2021	e	Einführung in den Tarifvertrag der Diakonie in Nds.	Langeoog / dia e.V.
14.04.–16.04.2021	k	Einstieg in die Möglichkeiten der Analyse: Analyse wirtschaftlicher Daten I	Siegburg / ver.di Katholisch-Soziales Institut
14.04.–16.04.2021	e	Aktive Öffentlichkeitsarbeit Schreibwerkstatt: Betriebszeitungen im Gesundheits- und Sozialwesen	Bielefeld-Sennestadt / ver.di
15.04.–16.04.2021	e	Kirchengericht	B.Segeberg/DAi e.V./ver.di-Forum Nord
19.04.–21.04.2021	e	MVG: Grundlagen d. Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 1)	Willingen / DGB NRW
19.04.–21.04.2021	k	Analyse wirtschaftlicher Daten II	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
19.04.–21.04.2021	e	Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2) Organisation und Verfahren der Dienstplanprüfung im Sozial- und Gesundheitswesen	Saalfeld
19.04.–22.04.2021	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
19.04.–22.04.2021	e	MVG 1 + 2, 2. Block MVG 2	Undeloh / DAi e.V. / ver.di-Forum Nord
19.04.–23.04.2021	e	Wie erkenne ich die wirtschaftliche Lage meiner Einrichtung?	Walsrode / dia e.V.
19.04.–23.04.2021	e	MVG 2	Walsrode / ver.di
19.04.–23.04.2021	e	Die Macht der Wirkung	Walsrode / ver.di
19.04.–23.04.2021	e	Refinanzierung Altenpflege	Walsrode / ver.di
26.04.–30.04.2021	e	Arbeit 4.0: Arbeits- und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt	Bramsche / dia e.V.
26.04.–30.04.2021	e	MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten	Bramsche / dia e.V.
26.04.–30.04.2021	e	Agile Arbeit	Undeloh / DAi e.V. / ver.di-Forum Nord

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



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

