Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR MITARBEITERVERTRETUNGEN

1 > 2021

2 ›... dass nichts bleibt, wie es war!‹

9 Homeoffice (nicht nur) in Corona-Zeiten

18 Der Weg zum Kirchengericht

WENIGER KIRCHEN-STEUERN?

SEITE 12

Kellner VERLAG

ISSN 1614-1903

Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service für die MAV

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

Schnelldienst Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

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

Entscheidungs-Sammlung Zum kirchlichen Arbeitsrecht

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

Kellner VERLAG

Entscheidungs-Sammlung

ZUM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT

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)

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

Kellner VERLAG

EDITORIAL HENRIKE BUSSE
BERNHARD BAUMANN-CZICHON

Liebe Leserinnen und Leser,

noch in diesem Sommer soll es in Kraft treten: das Betriebsrätemodernisierungsgesetz. Nachdem der Entwurf von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil für ein ›Betriebsrätestärkungsgesetz‹ zunächst von den CDU-Kabinettsmitgliedern ausgebremst wurde und viele Monate lang auf Eis lag, ist das zwischenzeitlich umbenannte Betriebsrätemodernisierungsgesetz auf den Weg gebracht. Nicht nur der Titel hat sich in dem nun vorgelegten Kabinettsentwurf geändert, es entfielen auch wesentliche Aspekte der ursprünglich vorgesehenen Stärkung des Betriebsrats. Aber dennoch: Zum Beispiel die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens, die Einschränkung der Anfechtbarkeit von Betriebsratswahlen und der – wenn auch nicht ausreichende – verbesserte Kündigungsschutz zur Sicherung von Betriebsratswahlen sind Schritte in die richtige Richtung.

Hinsichtlich des Mitarbeitervertretungsgesetzes und der Mitarbeitervertretungsordnung sind schließlich weder Stärkung noch Modernisierung vorgesehen, obwohl dies dringend notwendig wäre. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen machen genauso wichtige Arbeit und stehen vor denselben Herausforderungen wie die Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsräten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche, Diakonie und Caritas werden jedoch ihnen gegenüber weiter abgehängt, was ihre Möglichkeiten zur betrieblichen Mitbestimmung angeht.

Mit den besten Wünschen
Bernhard Baumann-Czichon und Henrike Busse

Für das verspätete Erscheinen dieser Ausgabe möchten sich Verlag und Redaktion entschuldigen.

Inhalt

2 ›... dass nichts bleibt, wie es war!‹
9 Homeoffice (nicht nur) in Corona-Zeiten
12 Vor uns die Wüstenjahre?
18 Der Weg zum Kirchengericht

2 Themen
17 Leserfragen
22 Aktuell
26 Rechtsprechung
36 Seminare

›… dass nichts bleibt, wie es war!‹ Veränderungen in der Arbeitswelt der Eingliederungshilfe[1]

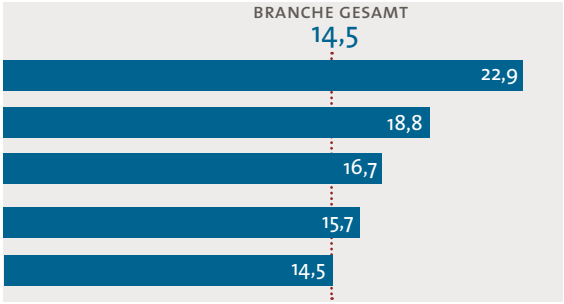
CHRISTIAN JANSSEN

Ziel der Ökonomisierung des Sozialen ist die Kostendämpfung durch Schaffung eines Wettbewerbs zwischen Einrichtungen und Diensten von Pflege, Betreuung und Begleitung – wichtigen Bestandteilen der Daseinsvorsorge. Die Qualität von Betreuung und Begleitung spielt dabei gegenüber der wirtschaftlich-effizienten Organisation eine zunehmend untergeordnete Rolle.

Die Auswirkungen dieser Politik eines Wettbewerbs um die billigsten Angebote in Feldern der sozialen Daseinsvorsorge auf die Arbeitsbedingungen in den Teams der Einrichtungen und Dienste der Eingliederungshilfe sind gravierend und inzwischen vielfältig untersucht.[2] Dabei ist die prekäre Situation in Krankenhäusern und der Altenpflege bereits Thema der öffentlichen Diskussion.[3] Die Eingliederungshilfe – zum Beispiel in Form von Assistenz zur gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit seelischen und geistigen Behinderungen – hat (noch) nicht den Sprung über die Wahrnehmungsschwelle geschafft – auch nicht in der Zeit der Corona-Pandemie.[4]

Die Gesundheitsberichte der Krankenkassen dokumentieren seit langem die besondere Belastung von Beschäftigten in sozialen Arbeitsfeldern: Fehlzeiten, die deutlich höher sind als in anderen Branchen oder im Durchschnitt der Versicherten in Deutschland (vgl. Abb. 1).[5]

Abb. 1 | Arbeitsunfähigkeiten nach Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen (2009)



ZUSAMMENSTELLUNG AUS: BBK, 2010, S. 94

Die Krankentage im Gesundheits- und Sozialwesen sind seit 2009 gestiegen, von 14,5 auf 20,4 AU-Tage im Jahr 2018.[6] Innerhalb der Branche waren 2009 Helfer/innen um fast 60 % (mehr als 8 AU-Tage länger), Krankenpfleger/innen um 15 % (mehr als 2 AU-Tage) länger krankgeschrieben als der Durchschnitt. Seitdem hat die BKK keine Auswertung für einzelne Pflege- und Betreuungsberufe mehr differenziert. Verschiedene Kriterien, wie zum Beispiel psychische Erkrankungen sowohl in ambulanter wie stationärer Behandlung (insbesondere neurotische, Belastungs- sowie affektive Störungen) oder die Tagesdosen für Antipsychotika und Antidepressiva belegen die besonderen Belastungen auch zehn Jahre später. Die Fehlzeiten wegen psychi-

1 Bei dem Beitrag handelt es sich um die aktualisierte Überarbeitung eines Vortrags des Autors auf einer Tagung der ver.di-Bundesfachkommission-Behindertenhilfe mit dem Titel: ›… dass nichts bleibt, wie es war! – Veränderungen in der Arbeitswelt der Behindertenhilfe im Zuge neuer gesetzlicher Regelungen‹ am 12.–13.9.2019 in Weimar. Eine gekürzte Version dieses Textes wurde in ›Soziale Psychiatrie‹ (2020, 4, 40–43) und auf der ver.di-Seite https://gesundheit-soziales.verdi.de/mein-arbeitsplatz/behindertenhilfe/++co++fddb2c7e-5732-11eb-bea5-001a4a160116 veröffentlicht.

2 (zum Beispiel Fischbach: Unterschiedliche Wertschätzungserfahrungen in der Alten- und Krankenpflege, in: Ciesingerua: Berufe im Schatten (2011); Klatt: Alten- und Krankenpflege im Spiegel der öffentlichen Wahrnehmung. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung zur Wertschätzung zweier Dienstleistungsberufe, in: Ciesinger u.a. a.a.O.; Hasselborn, H.M.: Vorzeitiger Ausstieg aus der Pflege – ein zunehmendes Problem für den Gesundheitsdienst. Zusammenfassung von Ergebnissen aus der NEXT-Studie. NEXT-Newsletter. 1, 2002; Hasselborn, H.M. & Tackenberg, P.: Effort-Reward-Imbalance bei Pflegepersonal in Deutschland im internationalen Vergleich – Ergebnisse von der europäischen NEXT-Studie. Zbl. Arbeitsmedizin.2004, 54 u. 460–470; Hasselborn, H.M. et. al.: Der Wunsch nach Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Baua), a.a.O., 2005. 135–146; Goesmann: Die Wertschätzung für die Pflegeberufe im Spiegel der Statistik (2009); ver.di: Arbeitsethos hoch, Arbeitshetze massiv, Bezahlung völlig unangemessen, Beschäftigte in Pflegeberufen (2013), vgl. Janßen: Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen als Akteure gegen die zunehmende Ökonomisierung in sozialen Arbeitsfeldern – Das Beispiel des Bielefelder Appells, In: Müller, C., Mührel, E. & Birgmeier, B. (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Ökonomisierungsfalle? Analysen und Alternativen (2015), S. 245–276.

3 Zum Beispiel Flintrop, J. & Rabbata, S.: ›Der Deckel muss weg!‹, Deutsches Ärzteblatt, 2008, 105, 40, A2072-72; Lindhoff, A.: ›Diese Lobhudelei ärgert mich‹, Krankenpfleger Marc Gonschorek über die Angst vor italienischen Verhältnissen und darüber, warum bessere Gehälter wichtiger sind als Applaus, Frankfurter Rundschau, 4.4.2020.

4 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesfachkommission Behindertenhilfe NRW: Offener Brief zur Eingliederungshilfe NRW, Düsseldorf, 6. Mai 2020

5 Zum Beispiel Gesundheitsreports BKK, 2010, 2019; TK, 2019.

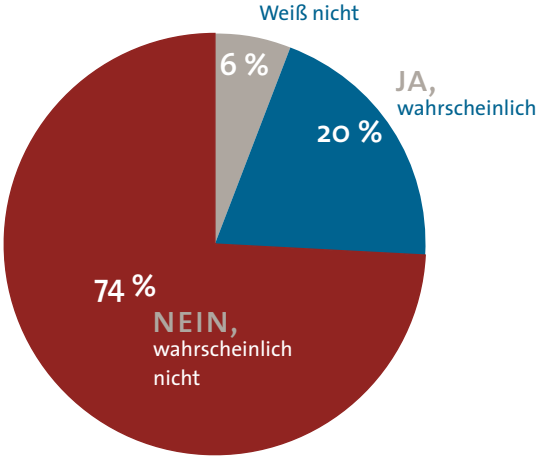
6 BKK Gesundheitsreport 2019, S. 97.

scher Erkrankungen sind 2018 bei Altenpfleger/innen doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Versicherten.[7] Andere Krankenkassen bestätigen diese Zahlen.[8]

Die Daten werden durch verschiedene subjektive Befragungen gestützt[9]. Die Sonderauswertung im ›DGB-Index Gute Arbeit‹ 2013 zeigt zum Beispiel, dass drei Viertel aller Befragten in Pflege, Betreuung und Begleitung nicht davon ausgehen, dass sie ihre Arbeit ohne Einschränkungen bis zur Rente ausüben können. Das Rentenalter angesichts der steigenden Anforderungen gesund zu erreichen, wird nur von einem Fünftel der Befragten erwartet.

Abb. 2 | Arbeitsfähig bis zur Rente? – So antworten die Beschäftigten in Pflegeberufen

› Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?‹



VER.DI, 2013

Wie hat sich die Arbeit in der Eingliederungshilfe verändert?

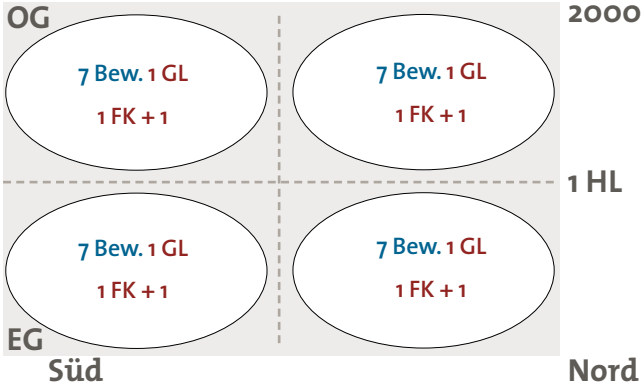
Allgemeine Beschreibungen und Untersuchungen bleiben abstrakt. Eine Entscheidung der Politik und Krankmeldungen von Mitarbeitenden erscheinen dabei zunächst unabhängig voneinander.[10] Im Folgenden soll eine genauere Betrachtung der Arbeitsbedingungen in der stationären Arbeit einen Hinweis auf die zunehmende Arbeitsverdichtung geben, die parallel zu den überdurchschnittlichen Krankentagen verläuft. Aus Sicht des Autors kann dabei die Veränderung der Personalsituation im Arbeitsfeld einen Hinweis auf die Folgen politischer Entscheidungen geben.

Die Folgen einer 25-jährigen Politik der Vermarktlichung im Gesundheits- und Sozialbereich zeigen sich in den obengenannten subjektiven und objektiven Befunden. In der täglichen Arbeit, insbesondere im Bereich der Eingliederungshilfe, werden sie durch Verschlechterungen in der Arbeits- und Personalsituation deutlich. Diese These soll anhand der Veränderungen in einem Wohnheim für Menschen mit geistiger Behinderung konkretisiert werden. In der hier beispielhaft betrachteten Einrichtung geht es um ein 1924 erbautes und 2019 letztendlich aufgegebenes Haus eines großen diakonischen Unternehmens. Alle Angaben basieren auf Interviews, die mit Mitarbeitenden aus der Einrichtung im Jahr 2014 geführt wurden.

In den 70er-Jahren hatten in der Einrichtung noch 61 junge Männer mit Epilepsie gelebt. In dem jetzt zu betrachtenden Zeitraum zwischen 2000 und 2014 war die Einrichtung für die Begleitung von 28 Menschen konzipiert, die in vier Wohngruppen auf zwei Etagen lebten. Es gab im Gebäude einen Nord- und einen Südflügel (in den Abbildungen ›Nord‹ und ›Süd‹).

Zu Anfang des Jahrtausends – fünf Jahre nach Ende des Kostendeckungsprinzips in der Eingliederungshilfe[11] – war die Einrichtung für die Betreuung von Menschen mit Epilepsie in vier Kleingruppen mit je sieben begleiteten Menschen aufgeteilt. Eine Hausleitung (›HL‹) war für Verwaltungsaufgaben zuständig. Das Dienstplanschema sah zwölf Mitarbeitende im Tagdienst vor, davon acht Fach- und vier Hilfskräfte, einschließlich der vier Gruppenleitungen.

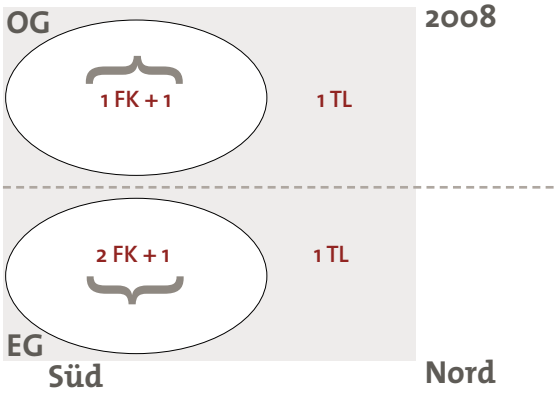
Abb. 3 |



7 BKK Gesundheitsreport 2019.
8 zum Beispiel TK Gesundheitsreport 2019.
9 ver.di: Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit: Arbeitsqualität aus Sicht der Krankenpfleger/-innen (2008); ver.di: Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit: Arbeitsqualität aus Sicht der Altenpfleger/-innen (2008); vgl. Abb. 2
10 Vgl. für der BTHG Janßen, Chr.: Einschätzungen zu den Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes und der Pflegestärkungsgesetze auf die Arbeitssituation von Beschäftigten in der Behindertenhilfe: Teil I Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes; Beitrag D44-2017 unter www.reha-recht.de; 05.10.2017; ders.: Einschätzungen zu den Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes und der Pflegestärkungsgesetze auf die Arbeitssituation von Beschäftigten in der Behindertenhilfe – Teil II Auswirkungen der Pflegestärkungsgesetze, Bewertung und Fazit; Beitrag D45-2017 unter www.reha-recht.de; 06.10.2017.
11 s. u.

Etwa fünf Jahre später war nur mehr eine Gruppenleitung für jede Etage zuständig und damit noch zehn Mitarbeitende im Dienst geplant. Aufgrund von Schwierigkeiten bei der Krankheits- und Urlaubsvertretung wurden 2008 zwei Etagengruppen für je vierzehn Bewohner/innen gebildet. Im Obergeschoss lebten die Menschen mit größerer Selbstständigkeit. Zwei sogenannte Teamleitungen (›TL‹) übernahmen im Rahmen der Einführung flacher Hierarchien die Arbeit der eheder Gruppe mit. Im Obergeschoss waren noch eine, im Erdgeschoss zwei weitere Fachkräfte zusammen mit je einer unterstützenden Kraft für die Betreuung geplant. Insgesamt wurden jetzt bei weiterhin 28 Plätzen nur noch sieben statt zehn Mitarbeitende geplant, darunter zwei Hilfskräfte (Abb. 4).

Abb. 4 |



Gleichzeitig hatte zudem auch ein Wandel in der Klientel eingesetzt. Im Unternehmen wurden nicht mehr überregional Menschen mit Epilepsie aufgenommen, dafür aber zunehmend Menschen mit geistiger Behinderung und starken Verhaltensauffälligkeiten. Zudem forcierte der Kostenträger die Maxime ›ambulant vor stationär‹, Menschen mit leichterer Behinderung verließen die Einrichtung und gingen in ambulante Betreuung.

Verbesserte Wohnqualität – mit Folgen …

In der Folgezeit wurde die Einrichtung 2012 von 28 auf 21 Plätze verkleinert; es gab nunmehr ausschließlich Einzelzimmer. Zwei Fachkräfte je Schicht begleiteten nun einundzwanzig Bewohner/innen. Sie wurden von zwei weiteren Kräften unterstützt. Gearbeitet wurde zunächst weiter etagenbezogen, gezwungenermaßen jedoch zunehmend ›etagenübergreifend‹. Eine verbleibende Teamleitung war (wie bis 2008 die ›Hausleitung‹) zuständig für die Organisation der Einrichtung.

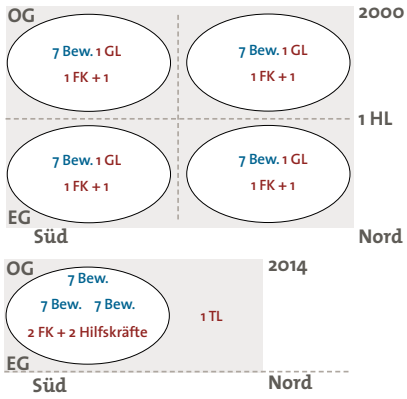
Innerhalb von knapp 15 Jahren hatte sich die Einrichtung stark verändert:

Abb. 5 |

Der Reduzierung um sieben Plätze stand bis 2014 eine zunehmende Betreuungsintensität der Bewohner/innen gegenüber. Aus vier kleinen war eine große Wohngruppe über beide Etagen und die beiden Flügel geworden. Noch deutlicher waren die Veränderungen auf der Ebene des Personals: Aus vier Teams wurde eines. Statt zwölf im Dienst geplanten Mitarbeitenden, davon acht Fach- und vier Hilfskräften zuzüglich einer Hausleitung, bestand die Mindestbesetzung nun aus vier Mitarbeitenden je Schicht, davon noch zwei Fachkräfte. Die Führungskraft sprang als dritte Fachkraft nur noch im Notfall ein. Ein Puffer für Ausfälle war nach Angaben der Mitarbeitenden nicht mehr vorhanden, so dass bei Krankheit improvisiert wurde. Schon diese prekäre Betreuungssituation wurde mit der Reduzierung der Fachkraftquote auf 50 % durch das Wohn- und Teilhabegesetz NRW verursacht.

In der folgenden Abbildung ist diese Entwicklung noch einmal zusammengefasst:

Abb. 6 |



Die Beobachtung der Einrichtung über 14 Jahre ist durch Arbeitsverdichtung gekennzeichnet. Die Geschäftsführung reagierte auf die unzureichende Deckung wwder Kosten u. a. mit einer Kündigung der Leistungsverträge für diese und eine Reihe weiterer Einrichtungen, mit dem Ziel besserer Refinanzierungs- und damit Betreuungsbedingungen. Über Jahre waren Tarif- und Entgeltersteigerungen vom Kostenträger nicht vollständig refinanziert worden.[12] Es folgten zähe und langwierige Verhandlungen, während derer die politisch gewollte ›Kostendämpfung‹ an die Beschäftigten weitergegeben wurde.

›Harter Kern‹

Aus der Einrichtung wurde daneben eine Tendenz zum ›harten Kern‹ berichtet: Jantzen (1987) und Bradl (1990) prägten diesen Begriff für die nach der Psychiatrie-Enquête[13] in den Psychiatrien verbliebenen Menschen mit geistiger Behinderung. Heute kennzeichnet er den Kreis der Personen, die wegen der Schwere ihrer Auffälligkeiten und Fähigkeitsstörungen nicht mit ambulanter Assistenz (›kostengünstig‹ wie alle anderen) inkludiert werden können. Diese Tendenz hat auch mit gesellschaftlichen Ausschlussprozessen zu tun. Mit der Umsetzung des BTHG ist zu befürchten, dass dieser ›harte Kern‹ zukünftig konzentriert in den ›besonderen Wohnformen‹ leben wird und sich die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden dadurch dort weiter verschärft. Denn neu aus ihren Familien aufgenommen werden lediglich entsprechend ›schwierige‹ Menschen, so dass eine Konzentration von Problemen und Gewalt in den ›besonderen Wohnformen‹ zu befürchten ist. Damit ist bei reduziertem und gleichzeitig dequalifiziertem Personal die Klientel schwieriger: mehr Verhaltensauffälligkeiten, psychische Störungen und Gewalt.

Diese Befürchtung wird durch eine Analyse des Unfallgeschehens in einem Sozialunternehmen mit mehr als 4500 Beschäftigten bestätigt.[14] Der Anteil von Gewaltvorfällen an den Unfallanzeigen hat insgesamt deutlich zugenommen und macht regelmäßig mehr als ein Drittel aller Unfallanzeigen aus. Abbildung 7 zeigt die Entwicklung von Unfallanzeigen aufgrund von Gewaltereignissen (van Lessen, 2019). Inzwischen hat sich der hier dargestellte Trend auf hohem Niveau stabilisiert.

Abb. 7 |

Jahr	Unfallmeldungen insgesamt	Insgesamt Gewalt	davon schwer	davon sehr schwer
2011	45	26	14	5
2012	124	39	25	5
2013	162	41	33	5

Gute Ansätze, fatal gewendet

In den letzten Jahrzehnten hat die Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung und psychischen Störungen sehr viele fortschrittliche Entwicklungen, etwa hinsichtlich Selbstbestimmung und Partizipation hervorgebracht. Ein Meilenstein war hier zum Beispiel die Ergänzung des Artikel 3 Absatz 3 GG: ›Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden‹ im Jahr 1994. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) von 2006 enthält für Selbstbestimmung und Partizipation entscheidende Elemente, auch wenn die englische Originalfassung nach Ansicht von Selbstbestimmt-Leben-Gruppen bei der Übersetzung in wichtigen Punkten verwässert wurde (Netzwerk Artikel 3, 2008). Auch muss die Frage erlaubt sein, ob Inklusion in einer ausgrenzenden Gesellschaft in Deutschland überhaupt möglich ist (vgl. Soltauer Initiative, 2012, Trunk, 2011, Wohlfahrt, 2018).[15]

Aus unseren sozialpolitischen Forderungen: ›Raus aus den Anstalten‹ oder ›Ambulant vor stationär‹ ist die zunehmende Ambulantisierung aller Arbeitsformen in der Eingliederungshilfe geworden (oder sie wird es gerade): Aber nicht, weil es politisch oder gesellschaftlich richtig ist, sondern weil die Kostenträger sie als Maßnahme zur Kostendämpfung entdeckt haben. Für die professionelle Betreuung ist dabei insgesamt klar, dass Kostendämpfung und Einsparungen im Gesundheits- und Sozialwesen bei mindestens 75 % Personalkosten immer Reduzierung von Personal, mehr Hilfskräfte und Einsparungen beim Gehalt heißen.

Gesundheit als Ware

Die berichtete Reduzierung des Personals bei gleichzeitig zunehmend schwieriger Klientel ist das Ergebnis politischer Entscheidungen in den letzten 25 Jahren: seit dieser Zeit werden Marktmechanismen im Gesundheits-

12 Landschaftsverband Westfalen-Lippe: Bisherige Haushaltskonsolidierung, Drucksache Nr.: 14/0389, Münster, 21.05.2015, insbes. S. 6-8; Landschaftsverband Westfalen-Lippe: Beschlussvorlage: Maßnahmen für ein Haushaltskonsolidierungsprogramm 2016 bis 2019, Drucksache Nr.: 14/0390, Münster, 19.05.2015, insbes. S. 12; Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtpflege NRW: Stellungnahme zu den Maßnahmen für ein Haushaltskonsolidierungsprogramm 2016 und 2019 des LWL Drs. 14/0390 vom 19. Mai 2015, Münster, 16.11.2016.

13 Bericht über die Lage der Psychiatrie in der Bundesrepublik Deutschland – Zur psychiatrischen und psychotherapeutisch/psychosomatischen Versorgung der Bevölkerung, Deutscher Bundestag, 1975; Finzen, A.: Der lange Weg zu einer besseren Hilfe, Die Psychiatrie-Enquête gab zahlreiche Reformanstöße, Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis, 2015, 3, 65–71.

14 Lessen, M. van: Gewaltprävention: Gewalt und Aggression managen? – Beispiele und Anwendung in der betrieblichen Praxis, Satellitensymposium der BGW zur 12. Pflegefortbildung des Westens in Köln (ehemals JuraHealth Congress, JHC) in Köln, Sartory-Säle am 23.5.2019, Köln, Redaktion Rechtsdepesche, 2. Juni 2019.

15 vertiefend dazu: Soltauer Initiative: Soltauer Denk-Zettel Nr. 3, Kopieren erwünscht! Zwei Welten, Anstiftung zum kreativen Widerstand, Unfrisiert! Einseitig!, Bielefeld, Januar 2012, www.soltauer-impulse.culturebase.org; Trunk, W.: ›Inklusion‹ – behindertenpolitischer Fortschritt?, Sozialismus, 2011, 4, 46–48; Wohlfahrt, N.: Inklusive Sozialpolitik – Leitbild, Konzept und behindertenpolitische Herausforderungen, Teilhabe, 2018, 2.

›Was wir brauchen, ist eine geistig-moralische Wende.‹

HELMUT KOHL, 1982

und Sozialwesen angewendet. Insgesamt betrachtet ist eine neoliberale Interpretation des Staates seit 40 Jahren ideologische Grundlage fast aller politischen Betätigungsfelder.

Vertreter des Neoliberalismus propagieren die These, dass der Staat insgesamt eine möglichst geringe Rolle spielen sollte, um den Markt nicht zu stören.[16]

In dieser Ideologie werden Menschen und Staat auf profitrelevante Teilnehmer reduziert. Entscheidende Politiker/innen bei der Etablierung markliberaler Vorstellungen waren Margaret Thatcher in England ab 1979 sowie Ronald Reagan ab 1981. Reagan formulierte dies kurz und knapp: ›Der Staat ist nicht die Lösung, der Staat ist das Problem.‹

In Deutschland begann diese Entwicklung spätestens 1982 mit der Aufkündigung der sozialliberalen Koalition und dem politischen Schwenk der FDP zur CDU, die damals das Bürgerrechtliche durch das Wirtschaftsliberale ersetzte:

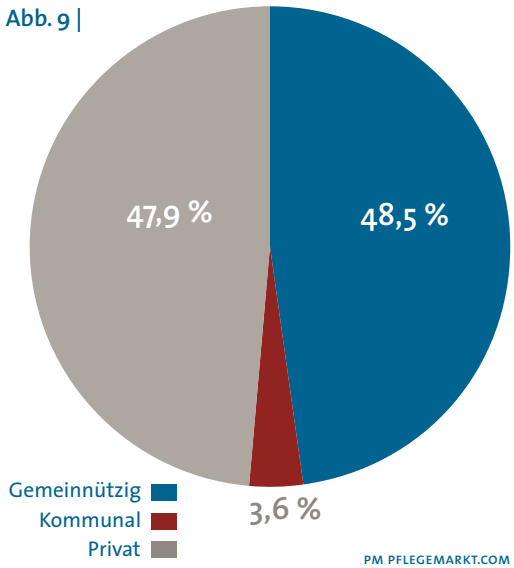
In der Regierungserklärung vom 4. Mai 1983 hatte Helmut Kohl formuliert: ›Wir wollen nicht mehr Staat, sondern weniger. Weg von kollektiven Lasten, hin zur persönlichen Leistung; weg von verkrusteten Strukturen, hin zu mehr Beweglichkeit, Eigeninitiative und verstärkter Wettbewerbsfähigkeit‹. Diese bis heute als ›alternativlos‹ skizzierte systematische Veränderung des politischen Koordinatensystems hat bekanntlich extreme Folgen für die Einzelnen wie für die Gesellschaft.

Immer wiederkehrende Stichworte dieser Politik sind zum Beispiel Investitionsanreize und steuerliche Entlastungen für Unternehmen, Senkung (beziehungsweise 1997 das Aussetzen) der Vermögenssteuern, bei gleichzeitiger Erhöhung der Mehrwertsteuer und der Beiträge für Renten- und Arbeitslosenversicherung oder die Kürzung von Krankenkassenleistungen.[17]

Mit den Kanzlerschaften Kohl, Schröder und Merkel ging auch die Verbesserung der ›Arbeitsbedingungen‹ für Investoren einher. Versicherungsunternehmen profitierten von der notwendigen privaten Absicherung für Krankheit, Rente und Pflege. Investmentgesellschaften nutzten Kollateralschäden an den Börsen. Zur Jahrtausendwende ersetzte der ›aktivierende Sozialstaat‹ mit ›Hartz IV‹ die bisherige solidarische Version eines aktiven Sozialstaats.

Vor etwa 25 Jahren ist diese Politik schließlich auch auf den Gesundheits- und Sozialbereich ausgeweitet worden und umfasste verschiedene ›Reformen‹ in der Gesundheitsversorgung.[18] ›Private Equity‹ gibt es zum Beispiel dem Sinn nach auch im Sozialbereich. Damit ist das Prinzip der ›privatwirtschaftlich-staatlichen Zusammenarbeit‹ gemeint mit dem Ergebnis (oder eher dem politischen Ziel): ›Gewinne werden privatisiert und Verluste sozialisiert‹.[19] Private Unternehmen und Investoren breiten sich im Altenpflegesektor oder im Krankenhausbereich aus und nutzen staatliche Zuschüsse, Fallpauschalen oder Pflegesätze für ihre Renditeversprechungen gegenüber ihren Investoren.

Abb. 9 |



PM PFLEGEMARKT.COM (2019)

In der Altenhilfe wird bereits etwa die Hälfte der Einrichtungen privat geführt (Abb. 9). Investoren bestimmen inzwischen in manchen Bundesländern auch über den größten Teil der stationären Gesundheitsversorgung.[20] Gewerkschaften sprechen von ›Rosinenpickerei‹, wenn dabei nur lukrative Bereiche übernommen werden. Defizitäre Bereiche sollen gerne öffentlich-rechtlich oder konfessionell fortgeführt werden. Alternativ wird durch die Privaten nur eine ›Not‹-Versorgung in diesen Bereichen gewährleistet. In durch Privatisierung betroffenen Gesundheitsbereichen zeigen sich personalbezogen häufig die gleichen Probleme: Lohndumping durch Tarifflucht bei gleichzeitiger Personalreduzierung und Störung der gesetzlichen Mitbestimmung.[21]

16 Anmerkung in der aktuellen Corona-Pandemie: Dieselben Vertreter rufen aber in Krisenzeiten (wie auch in der ›Banken-‹ und Finanzkrise) in schöner Regelmäßigkeit nach dem Staat, der zum Beispiel nach erfolgter Dividendenausschüttung durch Abwrackprämien die Autoindustrie retten soll.

17 vgl. Rösler: Kanzler Kohls ›geistig-moralische Wende von 1983 – der Beginn der neoliberalen Phase in der Geschichte der Bundesrepublik‹, Vortrag in der Historischen Kommission des Bundestags anlässlich des 30. Jahrestages der neoliberalen Wende in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin, 16. Juni 2012, http://archiv2017.die-linke.de/partei/weitere-strukturen/berufene-gremien/historische-kommission/diskussionsbeitraege/kanzler-kohls-geistig-moralische-wende-von-1982-beginn-der-neoliberalen-phase-in-der-geschichte-der-bundesrepublik/

18 Gerlinger, Th. & Schönwälder, Th.: Etappen der Gesundheitspolitik 1975 bis 2012, Bundeszentrale für politische Bildung, Berlin, 2012, http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/gesundheitspolitik/72974/etappen

19 ag du bist bertelsmann, Broschüre gegen Ökonomisierung und Bertelsmann, 2009.

20 Bundesärztekammer: Zunehmende Privatisierung von Krankenhäusern in Deutschland. Folgen für die ärztliche Tätigkeit – Voraussetzungen, Wirkungen, Konsequenzen und Potenziale aus ärztlicher Sicht, Berlin, Juni 2007, www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/downloads/Privatisierung_Krankenhaeuser_2007.pdf [22.5.2020]

21 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: Personalentwicklung und Fallzahlen 2000 bis 2010. ver.di.publik, drei. 2012. 41. 3

Eingliederungshilfe in Not seit 25 Jahren

In der Eingliederungshilfe ist es die Politik, die über ihre Kostenträger leere Kassen oder die Schuldenbremse für sich reklamiert. Dabei ist das Ende des Kostendeckungsprinzips 1995 entscheidend, denn es läutete in der Eingliederungshilfe die Phase der Ökonomisierung und Vermarktlichung ein. Damit endete die Zeit, in der die Kostenträger den Einrichtungen alle in Rechnung gestellten Kosten erstatteten.

Die Folgen dieser Markt- und Wettbewerbsorientierung in sozialen Arbeitsfeldern bestehen in zunehmenden Refinanzierungsproblemen sowie einer Verschlechterung des Betreuungsschlüssels und daraus folgend auch der Arbeitsbedingungen. Sie wurden in diesem Text konkretisiert.

In allen Bereichen der Pflege, Betreuung, Begleitung und auch in der Hilfe für sozial geschwächte Menschen ist dadurch ein nie für möglich gehaltener Arbeitsdruck mit den einhergehenden oben beschrieben psychischen Belastungen in den Einrichtungen und Diensten entstanden, wie die oben angeführten Zahlen der Arbeitsunfähigkeit zeigen.

Staatliche Kostenträger als Geldgeber und nachfolgend die Einrichtungen reagieren

> mit Tarifflucht in einem Feld mit ohnehin geringer Tarifbindung (besonders ausgeprägt in der Altenpflege), aber auch
> mit der erwähnten Umdeutung sozialpolitischer Konzepte in neoliberale Richtung. Ambulant geht vor stationär – wenn es zur Kostendämpfung genutzt werden kann; anderenfalls gilt der Mehrkostenvorbehalt.

Das führt zu der schon beschriebenen Arbeitsverdichtung, aber auch zur Zerfaserung von Teams dadurch, dass Kolleginnen und Kollegen nur noch als quasi-Ich-AG allein in der Begleitung arbeiten und führt im Ergebnis zu ›indirekter Steuerung‹[22] (Peters, 2010, 2016, Siemens, 2015): Beschäftigte übernehmen nun Arbeitgeberfunktionen – sie planen und organisieren ihren Dienst wie auch ihre Krankheitsvertretung selbst, ohne dass eine Leitung handeln muss. Zur Not dokumentieren sie auch außerhalb der Arbeitszeit noch eben zu Hause und werden auf dem privaten Handy über WhatsApp aus dem Frei geholt. Diese Kombination von indirekter Steuerung und Digitalisierung ist neu.

Bielefelder Appell

Mit dem Bielefelder Appell[23] haben bereits 2012 27 Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen, die etwa 24.000 Beschäftigte in der ›Hauptstadt der Diakonie‹ vertreten, darauf reagiert, die beschriebene Entwicklung dargestellt und gewarnt: Krankenstände in sozialen Arbeitsfeldern haben Höchstwerte erreicht, die Personalschlüssel und Gehälter dagegen – relativ gesehen – Tiefstwerte. Wir fahren die soziale Arbeit – Begleitung, Betreuung und Pflege – mit hoher Geschwindigkeit an die Wand.

Der Bielefelder Appell wurde von den Dachorganisationen von mehr als 2.000 MAVen unterschrieben, die nach eigenen Angaben etwa 440.000 Beschäftigte vor allem in diakonischen und Einrichtungen der Caritas vertreten.

In der Corona-Pandemie hat der Bielefelder Appell 2020 darauf aufmerksam gemacht, dass Klatschen vom Balkon und Schokolade für die Teams ergänzt werden müssen durch anständige Gehälter, Personalmindeststandards und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die insgesamt den Wert sozialer Arbeit widerspiegeln müssen.[24]

Was hat das alles mit dem Bundesteilhabegesetz zu tun?

Es wurde dargestellt, dass die Vorgeschichte des BTHG sozialpolitisch durch eine Stärkung der Menschen mit Behinderung gekennzeichnet ist – auch wenn das immer noch nicht ausreicht. Das BTHG ist so formuliert, dass es sich konstruktiv sowohl zur Entspannung in den Einrichtungen wie auch zur Mitarbeitendengewinnung und Qualifizierung nutzen ließe – denn auch ein anständiger Tarif darf jetzt nicht mehr als unwirtschaftlich abgelehnt werden (§ 124 Abs. 1 SGB IX).

Wichtig ist zunächst der grundlegende zweifache Systemwechsel in der stationären Arbeit:

> es erfolgt die Herauslösung der Eingliederungshilfe aus der Sozialhilfe durch Trennung der existenzsichernden Leistungen (HLU über Grundsicherung) von den Fachleistungen der Eingliederungshilfe.

22 Peters, Kl.: Wie Krokodile Vertrauen schaffen, Ein Vortrag über das neue Organisationsprinzip der Unternehmen, 2010, https://cogito-institut.de/?page_id=45; ders.: Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung – KONSEQUENZEN NEUER MANAGEMENTMETHODEN FÜR PSYCHISCHE BELASTUNGEN UND DEN ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ; Vortrag auf der Tagung der BFK Behindertenhilfe zum BTHG, Göttingen, 24.6.2016 [6.1.2017]; Siemens, St.: Indirekte Steuerung von Gruppen, Neue Formen des Arbeitsdrucks, DGB-Gegenblende, 29.01.2015, http://gegenblende.dgb.de/++co++6d0f32ee-a7b1-11e4-9527-52540066f352

23 Janßen, Chr.: Wie viel sind uns Menschen wert? Banken und Autoindustrie werden gepäppelt. Für die Arbeit mit Menschen ist weniger Geld da. Das kann nicht sein, mahnt der Bielefelder Appell, Teil 6 der Publik-Forum-Serie Aktion Sozialwort 2013, Publik Forum, 2013, 15, 17; ders.: Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen als Akteure gegen die zunehmende Ökonomisierung in sozialen Arbeitsfeldern – Das Beispiel des Bielefelder Appells, In: Müller, C., Mührel, E. & Birgmeier, B. (Hrsg.), Soziale Arbeit in der Ökonomisierungsfalle? Analysen und Alternativen, Frankfurt, VS Verlag, 2015; S. 245–276; Zechert, Chr. Steigender Druck, sinkende Motivation. Bielefelder Beschäftigte in Pflege und sozialen Diensten schlagen Alarm, Psychosoziale Umschau, 2012, 4, 4–5.

24 Dazu auch Janßen, Chr.: Geld ist genug da – es muss nur anders verteilt werden! Der ›Bielefelder Appell‹ – Forderungen zur Aufwertung sozialer Arbeitsfelder, Soziale Psychiatrie, 2015, 4, 24–26.

> Das BTHG unterscheidet zukünftig darüber hinaus nicht mehr zwischen ambulanter und stationärer Begleitung.

Damit ändert das BTHG die Situation vor allem für die Arbeit in den bisherigen stationären Einrichtungen, die nun ›besondere Wohnformen‹ heißen.

Das BTHG kann jedoch auch zur einer weiteren Markt- und Wettbewerbsorientierung, der Vermarktlichung sozialer Arbeit genutzt werden. Wie sonst lassen sich Formulierungen deuten wie:

> ›Effizienzrendite‹,[25]
> die Wettbewerbsklausel über einen externen Vergleich mit anderen Einrichtungen (in § 124 Abs. 1 SGB IX). Über Benchmarking lassen sich gewünschte Konkurrenzen schaffen.
> Weitere Anhaltspunkte sind das in § 124 Abs.2 SGB IX aufgenommene ›andere Personal‹, das den zunehmenden Einsatz von Hilfskräften ermöglicht oder die Tatsache, dass
> ›andere Leistungsanbieter‹ – also private Unternehmen mit wenigen Auflagen durch die Behörden – für Arbeitsangebote von Menschen mit Behinderung hier erstmals im SGB IX auftauchen.

Das BTHG gibt vor, die Situation von Menschen mit Behinderung zu verbessern.

Wenn das zweite Ziel jedoch heißt ›keine neue Ausgabendynamik‹[26] und eine ›effizientere Leistungserbringung‹,[27] dann geraten insbesondere Menschen mit Mehrfachbehinderung oder schweren psychischen Störungen leicht aus dem Blick.

Die möglichen Auswirkungen auf die Mitarbeitenden sind dabei nicht positiv. Mechanismen der Ökonomisierung unterstützen die Dequalifizierung der Arbeit mit Hilfskräften, Teilzeitverträgen, Befristungen und Leiharbeit sowie Niedriglöhnen. Bürokratisierung reduziert systematisch die Empathie in menschlichen Beziehungen. Die Orientierung an Effizienzmaximierung, die verordnete Standardisierung und Quantifizierung von Hilfeprozessen und deren differenzierte Dokumentation spitzen die Lage zu. Mitarbeitende sehen sich jetzt schon einem rigorosen Effizienzdruck ausgesetzt, der einer ethischen Grundhaltung in der Betreuung widerspricht.

Das BTHG verstärkt mit einer Modularisierung eine kostentechnisch fraktionierte Zuwendung. Betreuung wird aufgespalten in einzelne Leistungspakete (Module), die von unterschiedlichen Personen oder Diensten erbracht werden. Eine Folge ist bereits heute zu beobachten: jeder Dienst hat nur noch sein konkretes Aufgabengebiet im Blick – aber nicht mehr den GANZEN Menschen. Verantwortung für die komplexen Lebenssituationen von Menschen lässt sich jedoch nicht fraktionieren und schadet Menschen, die gerade Probleme in Beziehungen zu Menschen aufweisen.[28]

Neoliberale Vorgaben in sozialen Arbeitsfeldern finden seit langem ihr Pendant in der Sprache und unterhöhlen Mitmenschlichkeit und Mitgefühl zusätzlich: Mit Begriffen aus der Ökonomie wie ›Kunde‹, ›Produkt‹, ›Leistungspaket‹, ›multidimensionale Zielvereinbarung‹, ›Ablaufoptimierung‹ oder ›Outcome‹ oder zum Beispiel in den Adjektiven ›hocheffizient‹, ›passgenau‹ oder ›zielorientiert‹ wird das Wesentliche sozialer, kommunikativer Arbeit verdeckt. Im BTHG finden sich genau diese Begrifflichkeiten: ›Effizienzrendite‹, ›externer Vergleich als Benchmarking‹, ›Wirkungskontrolle‹ oder ›Modul‹.

Und wenn neoliberal gesprochen wird, ist verinnerlichtes neoliberales Denken und Handeln nicht weit. Das sollten wir uns als Arbeiter/innen mit den Menschen immer vor Augen halten. Daseinsvorsorge darf nicht ökonomisiert bleiben, sonst geht die Mit-Menschlichkeit ganz zugrunde.

CHRISTIAN JANSSEN
Dipl. Psychologe, PP, Vorsitzender der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung in den v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel in Bielefeld
E-Mail: info@sivus-online.de
Weitere Links unter
https://gesundheit-soziales.verdi.de/mein-arbeitsplatz/behindertenhilfe/++co++5c9d2bcc-d854-11e9-9903-001a4a160100 [12.8.2020]
http://www.sivus-online.de/2012-08-22_Bielefelder_Appell.pdf [12.8.2020] oder www.soltauer-impulse.culturebase.org
Literatur unter: www.sivus.net

25 Gegenäußerung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates vom 23.09.2016 zum Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung, BR-Drs. 428/16 (Beschluss), 10.10.2016.
26 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz 10. Juli 2014–14. April 2015 – Abschlussbericht – Teil B, Bonn, 2015.
27 Vgl. Fn. 20, S. 3.
28 Soltauer Initiative: Soltauer Denk-Zettel Nr. 5, Kopieren erwünscht!, Inklusion in Zeiten verschärfter Ausgrenzung, Bielefeld, Januar 2015

Homeoffice (nicht nur) in Corona-Zeiten

HENRIKE BUSSE

Die Arbeit im Homeoffice bringt einerseits mehr zeitliche Flexibilität und den Wegfall langer Anfahrtswege, andererseits soziale Isolation und zerfließende Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. Das Homeoffice hat in Pandemiezeiten jedenfalls mehr und mehr an Bedeutung gewonnen. Die Autorin hat damit seit über 15 Jahren Erfahrung.

Meine persönliche Erfahrung: Zwischen meinem Wohnort und dem Büro, in dem ich arbeite, liegen knapp 50 km – 45 Minuten mit dem Auto oder eine Stunde mit öffentlichen Verkehrsmitteln, ein Weg. Da war es schon immer naheliegend, Tätigkeiten, die nicht unbedingt vor Ort gemacht werden müssen, zu Hause zu erledigen. Vor allem, wenn die Arbeitszeit größtenteils von Kita-Öffnungszeiten oder Stundenplänen in der Grundschule begrenzt wird. Aber auch abseits von solchen Faktoren ist es ressourcenschonend und effizient, im Homeoffice zu arbeiten.

Die Arbeit im Homeoffice berührt unglaublich viele Aspekte, über die man an dieser Stelle schreiben könnte: Vertragliche Fragen (darf die Arbeit im Homeoffice einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden? Es sei hier schon mal verraten: Nein! Unter welchen Bedingungen hat ein:e Arbeitnehmer:in Anspruch auf mobiles Arbeiten?), wie verteile ich die Arbeitszeit? Wie wird die Arbeitszeit erfasst? Dann stellen sich Haftungsfragen, Fragen zur Kostentragung, zum Arbeitsschutz, zum Datenschutz, mitbestimmungsrechtliche Fragen, um nur einige zu nennen. Darum soll es aber an dieser Stelle nicht gehen, stattdessen verweise ich auf einen lesenswerten Artikel in der AuK 1/2019, der vieles davon abdeckt[1].

Hier soll es einerseits um die besondere Situation aufgrund der Corona-Pandemie gehen und es soll andererseits ein paar Anregungen geben, um mit der Arbeit im Homeoffice – auch – gesundheitlich besser zurechtzukommen. Immerhin berichtet ein Drittel der im Homeoffice tätigen Personen, dass sie aufgrund der Arbeit im Homeoffice mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen haben.[2]

In Zeiten der Corona-Pandemie arbeitet zur Zeit ein knappes Viertel der Beschäftigten überwiegend im Homeoffice, im Vergleich zu 4 % vor der Krise.[3] 64 % arbeiten zumindest teilweise von zu Hause aus, bei 39 % liegt der Grund dafür in der Corona-Pandemie.[4] Es ist aber damit zu rechnen, dass das Homeoffice gekommen ist, um zu bleiben. Laut einer Umfrage des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik planen 58 % der dort befragten Unternehmen, das Homeoffice-Angebot nach Ende der Pandemie aufrechtzuerhalten oder sogar auszuweiten.[5]

1 AuK 1/2019, S. 10 ff., Von der Heimarbeit zum Homeoffice – Fluch oder Segen?.
2 https://www.dekra.de/de/homeoffice-fluch-segenasr2021/#element78801800.
3 https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1204173/umfrage/befragung-zur-homeoffice-nutzung-in-der-corona-pandemie/, abgerufen am 13.04.2021.
4 https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/corona-homeoffice-gesundheit-it-sicherheit-studien-100.html
5 https://www.bsi.bund.de/DE/Service-Navi/Presse/Pressemitteilungen/Presse2021/210415_HO-Umfrage.html

Gesetzliche Regeln und Begrifflichkeiten

Die gesetzliche Regelung zur sog. ›Homeoffice-Pflicht‹ ist seit dem 22.4.2021 im Infektionsschutzgesetz geregelt, dort heißt es in § 28 b Absatz 7:

> *(7) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Die zuständigen Behörden für den Vollzug der Sätze 1 und 2 bestimmen die Länder nach § 54 Satz 1.*

Die Bestimmung, dass die Beschäftigten das Homeoffice-Angebot nur unter Angabe von Gründen ablehnen können, ist neu. Aus dem Gesetzesentwurf kann man entnehmen: Gründe, die dem Angebot entgegenstehen, können beispielsweise räumliche Enge, Störungen durch Dritte (zum Beispiel Kinder) oder unzureichende technische Ausstattung (Internetzugang) sein. Eine bloße Mitteilung des Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers, dass das Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich ist, reicht zur Darlegung aus. Eine umfassende Begründung müssen Arbeitnehmer:innen hierzu nicht abgeben.

Setzen wir uns zunächst einmal mit den Begrifflichkeiten auseinander: Der Begriff Homeoffice wird umgangssprachlich verwendet für alle Formen des betriebsstättenfernen Arbeitens. Tatsächlich unterschiedet man aber zwischen Telearbeit, mobilem Arbeiten und Homeoffice. Telearbeit nach § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung hat zur Voraussetzung, dass es zu Hause einen vom/von der Arbeitgeber:in fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz gibt, für dessen Nutzung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in eine feste wöchentliche Arbeitszeit und Dauer der Einrichtung vereinbart ist. Ein Telearbeitsplatz ist vom/von der Arbeitgeber:in erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber:in und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar und Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den/die Arbeitgeber:in oder eine von ihm/ihr beauftragte Person im Privatbereich des/der Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist. Mobiles Arbeiten hingegen bezeichnet nicht nur die Arbeit von zu Hause aus, sondern an einem beliebigen Ort. In der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist definiert: Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden. Und weiter: Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein.

Gründe und Voraussetzungen

Es gibt außer dem Infektionsschutz noch viele weitere gute Gründe für das Homeoffice aus Sicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin: Einsparung an Miet- und Heizkosten, Mitarbeiterbindung durch das Angebot an Flexibilität, weniger Krankmeldungen, Erhöhung der Produktivität, um nur einige zu nennen. Auf der anderen Seite fallen natürlich Kontrollmöglichkeiten weg. Ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in ist also wichtig. Dies gilt in Bezug auf Einhaltung der Arbeitszeiten ebenso wie für die Sicherung des Arbeitsplatzes, um den Datenschutz des Betriebes zu gewährleisten und aufrechtzuerhalten. Schließlich können durch die Einrichtung des Arbeitsplatzes im Homeoffice (einmalige) Kosten für den/die Arbeitgeber:in anfallen.

Erfolgreiche Arbeit im Homeoffice

Die Arbeit im Homeoffice ist nur angemessen, wenn die sachlichen und technischen Voraussetzungen gegeben sind. Das ist zuvorderst natürlich ein geeigneter Arbeitsplatz, möglichst in einem gesonderten Raum, obwohl dies in vielen Fällen sicher nicht machbar ist. In der Regel beinhaltet ein Arbeitsplatz einen Schreibtisch, Sitzgelegenheit, einen stationären Computer oder Laptop, vielleicht einen Drucker, Telefon, ggf. Bücher oder

Einen Arbeitstag im Homeoffice zu überstehen, kann manchmal eine echte Herausforderung sein.

Fachzeitschriften. Das wichtigste an der technischen Ausstattung ist eine stabile Internetverbindung.

Zu beachten ist auch: Nicht jede Arbeit, die nicht ortsgebunden ist, eignet sich für die Arbeit im Homeoffice. So gibt es Arbeiten, die nur im ständigen Austausch mit Kolleg:innen erledigt werden können.

Und auch wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, ist Arbeit im Homeoffice nicht für jeden das Richtige. Manche/r braucht die im Betrieb vorgegebene Struktur – nicht zuletzt, um die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit ziehen zu können.

Tipps fürs Homeoffice

Einen Arbeitstag im Homeoffice zu überstehen, kann manchmal eine echte Herausforderung sein. Am Ende des Tages ist man verspannt und erschöpft. Um das zu verhindern, kann man ein paar kleine Tricks anwenden. Diese lassen sich natürlich auch für die Arbeit im Büro anwenden.

>Sich einen Zeitplan machen. Darin auch feste Pausenzeiten festlegen. Sich daran halten!

>Strukturierung der Arbeit. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, aber es kann nicht schaden, sich zwischendurch wieder daran zu erinnern: strukturiert arbeitet es sich besser. Man kann sich wochen-, tage- oder sogar stundenweise überlegen, welche Tätigkeiten zu erledigen sind. Und dann: eine Sache zurzeit.

>Bewegte (Mittags-)Pause. Statt in der Pause wieder zu sitzen: einen Spaziergang machen, eine kurze Yoga-Einheit oder ›bewegte-Pause‹-Übungen mithilfe von YouTube-Videos.

>Den Augen kurze Pausen gönnen. Die Augen zwischendurch kurz schließen (dabei gleich die Schultern ein paarmal kreisen lassen), oder auch: aus dem Fenster schauen oder ›ins Leere‹, um die Augen zu entspannen. Hilfreich ist es auch, einen zweiten Bildschirm zu verwenden, der in einem anderen (größeren) Abstand aufgestellt ist. Dann kann man den Augen einen Abstandswechsel gönnen.

>Vor oder nach besonders stressigen Situationen: Atemübungen zur Entspannung – auch hierzu gibt es kurze Videos auf YouTube, wenn man noch keine Übungen kennt oder mehr Übungen kennenlernen möchte.

>Viele schwören drauf: Powernapping oder auf Deutsch: Energieschlaf. Ein kurzes Nickerchen (am besten zwischen 10 und 20 Minuten, nach etwa 30 Minuten tritt häufig bereits die Tiefschlafphase ein, die möglichst vermieden werden soll, um in den Genuss des erfrischenden Effekts zu kommen). Funktioniert zu Hause sicher besser als im Büro und soll neben der Steigerung der Leistungsfähigkeit das Herzinfarktrisiko beträchtlich senken.

>Entspannung mit Hilfe von Apps. Für autogenes Training, Meditation und Atemübungen gibt es mittlerweile tolle App-basierte Unterstützung. Neben den recht bekannten und teilweise kostenpflichtigen Apps wie Calm oder Headspace gibt es die App 7Mind, deren Kosten von vielen Krankenkassen erstattet werden.

>Positionswechsel: ein höhenverstellbarer Schreibtisch oder ein Schreibtischaufsatz für das Arbeiten im Stehen sind relativ überschaubare Investitionen, die einen sehr großen Unterschied machen können.

>Kontakt halten. Regelmäßiger Austausch – fachlich und persönlich – mit den Arbeitskollegen hilft einerseits, die Arbeit gut zu koordinieren und andererseits, dem Gefühl von Isolation entgegenzuwirken. Das kann per E-Mail geschehen, für den persönlichen Austausch ist es aber günstiger, dies telefonisch oder per Videokonferenz zu machen. Es ist empfehlenswert, auch hierfür feste Zeiten vorzusehen, weil es sonst erfahrungsgemäß oft ›unter den Tisch fällt‹.

>Eine besondere Herausforderung ist die Arbeit im Homeoffice, wenn zugleich Kinder betreut werden müssen. Auch hier hilft nur ein guter Plan. Liegen besonders wichtige oder dringend zu erledigende Tätigkeiten an? Planen Sie hierfür den Zeitraum ein, in dem das Kind oder die Kinder zuverlässig gut beschäftigt sind oder Mittagsschlaf halten. Planen Sie Pausen von der Arbeit ein, in denen sie mit dem Kind spielen oder gezielt Zuwendung für das Homeschooling geben. Dann wird eine Zeitperiode, in der die Kinder nicht stören sollen, eher von ihnen akzeptiert. Ein ausreichender Zeitpuffer hilft, trotz fester Strukturen flexibel zu bleiben und hinterlässt (hoffentlich) am Ende des Tages das Gefühl, etwas geschafft zu haben. Insgesamt müssen Eltern wohl oder übel akzeptieren, dass sie im Homeoffice wahrscheinlich nicht das gleiche Arbeitspensum wie im Büro schaffen können, wenn die Kinder zugleich betreut werden müssen. Hierfür ist in Zeiten von Corona die Solidarität und das Verständnis von Arbeitgeber:innen und Kolleg:innen gefragt.

HENRIKE BUSSE
Rechtsanwältin, Bremen, arbeitsrecht@bremen.de

Vor uns die Wüstenjahre?

Teil 3: Die Kirchensteuern und die staatliche Steuerpolitik

DR. HERMANN LÜHRS

In dieser Serie geht es um die Kirchensteuern. Sie sind die wichtigste Einnahmequelle der verfassten evangelischen und katholischen Kirche in Deutschland.
Laut einer Vorausberechnung von EKD und Deutscher Bischofskonferenz im Jahr 2019 werde sich das Kirchensteueraufkommen wegen des Rückgangs der Kirchenmitglieder in den nächsten vier Jahrzehnten halbieren. Mit Beginn der Corona-Pandemie in 2020 hieß es aus den kirchlichen Finanzabteilungen, die Krise zwinge dazu, geplante Kürzungsmaßnahmen vorzuziehen.[1]

Die EKD beschloss auf der Synode im November 2020, ihre Ausgaben bis zum Jahr 2030 um 20 % zu kürzen.

In Teil 1 der Serie sind wir dem Zusammenhang von Kirchenmitgliedschaft und Kirchensteueraufkommen nachgegangen. Wir haben die Gründe für den erstaunlichen Befund aufgeklärt, dass in den vergangenen 25 Jahren die Kirchen ein Drittel ihrer Mitglieder verloren haben, während die Einnahmen aus Kirchensteuern um über 45 % gestiegen sind.

In Teil 2 haben wir die Wirkungen der Finanzmarktkrise 2008/09 analysiert und festgestellt, dass nach einem Rückgang in 2009 und 2010 das Kirchensteueraufkommen weiter angewachsen ist. Es erreichte in 2019 einen bisherigen Höchststand. Die Finanzmarktkrise hat die ökonomische und soziale Spaltung der Gesellschaft vertieft: Ausweitung des Niedriglohnsektors, wachsende Erwerbsarmut auf der einen Seite – Zunahme der Zahl der Personen mit hohen und höchsten Einkommen auf der anderen Seite. Es gibt Hinweise darauf, dass sich diese Spaltung mit der Corona-Krise fortsetzt.

In diesem Teil 3 fragen wir nach dem Zusammenhang zwischen der staatlichen Einkommensteuerpolitik und der Entwicklung des Kirchensteueraufkommens. Wir werden sehen, welche Rolle dabei der Spitzensteuersatz spielt.

Für die Höhe des Steueraufkommens – die Einnahmen des Staates aus der Einkommensteuer und mithin die Einnahmen der Kirchen aus der Kirchensteuer – sind drei Faktoren maßgeblich: die Zahl der Einkommensteuerpflichtigen, die Höhe ihres Einkommens und der Steuersatz, mit dem die Einkommen besteuert werden.

Im ersten Schritt untersuchen wir die Faktoren mit Blick auf die Einkommensteuer. Im zweiten Schritt beziehen wir die Ergebnisse auf die Kirchensteuern. Verschaffen wir uns zunächst einen Überblick.

Die folgende Tabelle 1 zeigt das Einkommensteuer- und das Kirchensteueraufkommen im Verlauf der letzten 25 Jahre in Euro:

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

Tabelle 1 | Einkommen- und Kirchensteueraufkommen 1995–2019

Jahr	Einkommen-steuer Mrd. EUR	Änderung in %	Kirchensteuer (ev/kath) Mrd. EUR	Änderung in %
1995	152		8,7	
2000	148	-2,6	8,8	1,1
2005	129	-12,8	7,6	-13,6
2010	159	23,3	9,0	18,4
2015	227	42,8	11,5	27,8
2019	283	24,7	12,7	10,4

Quelle: destatis Jahresberichte, BMFin 2018, EKD, dbk

Die Einnahmen des Staates aus Einkommensteuern sanken im Zeitraum von 1995 bis 2005 von 152 Mrd. Euro auf 129 Mrd. und damit um 15 %. Bei den Kirchensteuern zeigt sich Ähnliches. Sie sanken von 8,7 Mrd. Euro auf 7,6 Mrd. in 2005 und damit um 13 %. Von 2005 bis 2010 stiegen beide Aufkommen wieder an. 2010 übertrafen sie das Niveau von 1995. Von 2010 bis 2019 steigt das Einkommensteueraufkommen dann auf 283 Mrd. um 78 %. Das Kirchensteueraufkommen steigt um 41 % auf 12,7 Mrd. Euro.

Wie lässt sich diese Entwicklung erklären?

Dazu erinnern wir uns an eine Erkenntnis aus Teil 1 der Serie: die Steuerpflichtigen mit niedrigen und mittleren Jahreseinkommen bis 50.000 Euro sind mit über 70 % zahlenmäßig die größte Gruppe der Steuerpflichtigen. Sie tragen aber nur ein Viertel des Gesamtaufkommens. Die Personengruppe mit Jahreseinkommen ab 50.000 Euro – etwa ein Drittel der Steuerpflichtigen – generiert dagegen drei Viertel des Aufkommens. Die Gruppe bestimmt die Substanz des Steueraufkommens. Besonders aufschlussreich ist die Binnenverteilung innerhalb dieser Gruppe.

Das zeigt die folgende Tabelle 2 am Beispiel des Jahres 2015:

Tabelle 2 | Verteilung des Einkommensteueraufkommens der Steuerpflichtigen nach Größenklassen 2015

Einkommen	Einkommen-steuer-Pflichtige Anzahl Mio.	Anteil an allen St.-Pfl. in %	Einkommen-steuer- Mrd.	Anteil am Aufkommen in %
< 50T	21,9	71,2	54,8	24,1
50T–100T	6,9	22,0	70,1	30,8
100T– 250T	2,0	6,3	57,6	25,3
> 250T	0,3	0,5	45,0	19,8
Summen	31,1	100,0	227,5	100,0

Quelle: destatis 2019 S. 284. Eigene Umrechnungen

Die Personen mit Einkommen ab 100.000 Euro – hier greifen die Spitzensteuersätze – machen zahlenmäßig weniger als 7 % der Einkommensteuerpflichtigen aus, aber sie generieren über 45 % des gesamten Einkommensteueraufkommens. Die besonders hoch Verdienenden mit über 250.000 Euro Jahreseinkommen stellen lediglich 0,5 % der Steuerpflichtigen. Sie tragen aber fast ein Fünftel des Aufkommens bei und sind deshalb relevant für die Erklärung des Steueraufkommens.

In Tabelle 3 sehen wir, wie sich die Steuersätze im Zeitverlauf entwickelt haben.

Tabelle 3 | Einkommensteuer, Steuersätze 1995–2019

Jahr	Einkommen-steuer Mrd. EUR	Änderung in %	unterer St.-Satz %	oberer St.-Satz %
1995	152		19	56
2000	148	-2,6	23	51
2005	129	-12,8	15	42
2010	159	23,3	14	42/45
2015	227	42,8	14	42/45
2019	283	24,7	14	42/45

Quelle: destatis Jahresberichte, BMFin 2018

Die Übersicht zeigt: Im Zeitraum 1995–2005 wurden die Steuersätze auf die Einkommensteuer im Eingangssatz von 19 % auf 15 % und im Spitzensteuersatz von 56 % auf 42 % gesenkt. Das Steueraufkommen sinkt um 15 %. Da die höheren und höchsten Einkommen am meisten zur Einkommensteuer beitragen, sind die Steuersätze in diesem Bereich die wirkungsvollste Stellschraube für die Einnahmen des Staates an Einkommensteuer – und damit auch für die Einnahmen der Kirchen an Kirchensteuern.

Von 2005 bis 2019 liegen die Steuersätze auf gleichem niedrigen Niveau, modifiziert im Jahr 2007 durch die Einführung des Spit-

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

Tabelle 4 | Einkommensteuerpflichtige, Größenklassen der Einkünfte, Spitzensteuersatz 1995–2019

Jahr	Einkommen-steuer in Mrd.	Änderung in %	Personen mit Einkommen <50T in Mio.	50-100T in Mio.	100–250T in Tsd.	>250T in Tsd.	oberer St.-Satz %
1995	152		24,3	3,1	208	70	56
2000	148	-2,6	24,9	4,4	770	128	51
2005	129	-12,8	20,8	4,5	888	142	42
2010	159	23,3	19,9	5,1	1.232	187	42/45
2015	227	42,8	21,9	6,9	1.968	285	42/45
2019	283	24,7	31,7*	10,9*	2.263*	453*	42/45

Quelle: destatis Jahresberichte, BMFin 2018, Eigene Umrechnungen.

*) Das Statistische Bundesamt weist die Zahl der steuerpflichtigen Personen, die nach der Splitting-Tabelle für Ehepaare versteuert werden, bis 2016 als 1 Person aus. Ab 2017 werden die Steuerpflichtigen der Splitting-Tabelle als 2 Personen gezählt.

zensteuersatzes II in Höhe von 45 % auf Einkommen von mehr als 250.000 Euro. Im Zeitraum 2005–2019 verdoppelt sich das Steueraufkommen.

Um diese Entwicklung näher zu untersuchen, nehmen wir in Tabelle 4 die Zahl der Einkommensteuerpflichtigen nach Größenklassen gestaffelt hinzu. Wir richten das Augenmerk auf die Personen mit Jahreseinkommen von mehr als 100.000 und 250.000 Euro sowie die Entwicklung der Höchststeuersätze, die für diese Einkommen gelten.

Im Verlauf der Jahre 1995 bis 2015 schwankt die Zahl der Einkommensteuerpflichtigen zwischen 26 Mio. und 31 Mio. Personen. Diese Schwankungen sind konjunkturell durch den Arbeitsmarkt und die generelle Entwicklung der Erwerbstätigkeit bedingt. Die erhöhte Zahl der Steuerpflichtigen[2] im Jahr 2019 ergibt sich außerdem durch eine veränderte Zählweise der Steuerpflichtigen (siehe die Anmerkung in Tabelle 4 unten).

Für unsere Betrachtung ist die Zusammensetzung der Steuerpflichtigen interessant und zwar an der Scheidegrenze von 100.000 Euro. Während die Zahl der Steuerpflichtigen unterhalb dieser Grenze im Zeitraum von 1995–2005 von 27,4 Mio. auf 25,3 Mio. sank, vervierfachte sie sich bei den Einkommen ab 100.000 Euro und verdoppelte sich bei Einkommen ab 250.000 Euro. Diese Veränderungen sind begleitet von der Absenkung der Steuersätze und zwar besonders im Bereich der Spitzensteuersätze von 56 % in 1995 auf 42 % in 2005. Das Steueraufkommen sinkt um 23 Mrd. Euro.

Ab 2005 steigen die Steuereinnahmen. Die Steigerung wird kurzzeitig unterbrochen durch die Finanzmarktkrise 2008/2009 (s. Teil 2 der Serie). In allen Größenklassen werden 2019 bisherige Höchststände erreicht. Die Umschichtungen seit Ende der 1990er-Jahre setzen sich fort. Während die Zahl der Steuerpflichtigen bezogen auf die Grenze von 100.000 Euro im Zeitraum 2005–2015 um den Faktor 0,14 steigt, erhöht sie sich in den Einkommensklassen darüber um den Faktor 2,2.

Diese Veränderungen und die Einführung des Spitzensteuersatzes II in 2007 erklären den Aufwuchs des Einkommensteueraufkommens von 2005 bis 2019. Das gleichzeitige Anwachsen des Niedriglohn- und Armutssektors hat nur geringe Auswirkungen auf das Steueraufkommen.

Was folgt daraus für die Kirchensteuern?

Das Kirchensteueraufkommen ist wie das der Einkommensteuer am meisten von den hohen und höchsten Einkommen geprägt, jedoch in etwas geringerem Maße als das bei der Einkommensteuer der Fall ist. Das zeigt die Analyse von David Gutmann (2020) über das Kirchensteueraufkommen der Jahre 2010 und 2015.[3]

Nach dieser Untersuchung waren die Kirchenmitglieder unter den Einkommensteuerpflichtigen im Jahr 2010 in den Einkommensklassen bis 50.000 Euro mit knapp 60 % etwa so verteilt wie in der Gesamtgesellschaft. In den Einkommensklassen darüber lag der Anteil der Kirchenmitglieder zwischen 8 % und 10 % niedriger. Gutmann zeigt außerdem, dass der Anteil der Kirchenmitglieder an den Einkommensteuerpflichtigen in 2015 gegenüber 2010 um 3 % sank und zwar überwiegend gleichmäßig in allen Einkommensgruppen.[4] Der Rückgang von 3 % entspricht dem Rückgang der

2 Die Zahl der Erwerbstätigen lag im Jahr 2000 bei knapp 40 Mio. 2010 waren es 41,5 Mio. und 2019 45,2 Mio. Quelle: Bundesministerium f. Bildung und Forschung (2020): Gesamtübersichten und Strukturdaten – Erwerbstätigkeit/Erwerbslosigkeit.

3 Gutmann, David (2020): Kirchensteuerzahlende in Deutschland. KuR 2020 Nr. 26. S. 105f.

4 Gutmann (2020). S. 108f.

Tabelle 5 | Einkommensteuer, Struktur, Steuersätze, Kirchensteuer und Anteil der Kirchenmitglieder in der Gesellschaft 1995–2019

Jahr	Einkommen-steuer in Mrd.	Änderung in %	Personen mit Einkommen <50T in Mio.	50-100T in Mio.	>100T in Mio.	unterer St.-Satz %	oberer St.-Satz %	Kirchen-St Mrd.	Änderung %	Anteil Kirchen-Mtg. Bevölkerung
1995	152		24,3	3,1	0,278	19	56	8,7		67
2000	148	-2,6	24,9	4,4	0,898	23	51	8,8	1,1	65
2005	129	-12,8	20,8	4,5	1,030	15	42	7,6	-13,6	62
2010	159	23,3	19,9	5,1	1,419	14	42/45	9,0	18,4	59
2015	227	42,8	21,9	6,9	2,249	14	42/45	11,5	27,8	59
2019	283	24,7	31,7	10,9	2,715	14	42/45	12,7	10,4	52

Quelle: destatis Jahresberichte, EKD, dbk

Kirchenmitglieder in der Gesamtbevölkerung in diesem Zeitraum.

Das erklärt, warum das Kirchensteueraufkommen im Zeitverlauf der letzten 25 Jahre parallel zum Einkommensteueraufkommen verlief, jedoch mit sich vermindernder Dynamik.

Wir ergänzen in Tabelle 5 die Einkommensteuerentwicklung nach Größenklassen und Steuersätzen mit dem Verlauf des Kirchensteueraufkommens und dem Anteil der Kirchenmitglieder an der Gesamtbevölkerung.

Es zeigt sich: Werden die Steuersätze bei den Einkommen über 50.000 und insbesondere ab 100.000 in einem Maße gesenkt, wie das im Zeitraum von 1995–2005 geschehen ist, dann sinken auch die Kirchensteuern – selbst bei einer ökonomischen Aufwärtsentwicklung.

Bleiben die staatlichen Steuersätze konstant, so tritt der Faktor Zahl der Höherverdienenden und ihr Verdienst in den Vordergrund. Das zeigt sich in den Jahren ab 2005. Der allgemeine Rückgang der Kirchenmitglieder begleitet den Prozess, bestimmt ihn aber nicht.

Das Kirchensteueraufkommen stieg – bei kontinuierlichem Rückgang der Kirchenmitglieder – ab 2005 auf einen bisherigen Höchststand in 2019. Dafür sind wie bei der Einkommensteuer zwei Gründe maßgeblich: Erstens, weil sich die Zahl der Kirchensteuerzahlenden mit Einkommen von mehr als 100.000 Euro vervielfacht hat und zweitens, weil der Spitzensteuersatz für Einkommen ab 250.000 Euro in 2007 auf 45 % angehoben worden ist.

Schlussfolgerungen

Bestimmend für die Entwicklung der Kirchensteuern ist nicht per se die allgemeine Entwicklung der Kirchenmitgliedschaft. Das Kirchensteueraufkommen wird am meisten beeinflusst durch die Gruppe der Höherverdienenden unter den Kirchenmitgliedern. Genauer: durch ihre Anzahl, ihre Einkommensentwicklung, ihre Kirchenbindung und ihre Besteuerung.

Der Rückgang der Kirchenmitglieder seit 1995 ist durch die Zunahme der Höherverdienenden unter den einkommensteuerpflichtigen Kirchenmitgliedern kompensiert worden. In dem überschaubaren Zeitraum der nächsten 10 oder 15 Jahre stellt die Struktur der Erhebung der Einkommens- und Kirchensteuern daher einen viel wichtigeren Faktor dar als die demographische Verschiebung und die Säkularisierung der Gesellschaft.

Wenn die Kirchen ihre Einnahmen aus Kirchensteuern stabilisieren wollen, müssten sie für eine Einkommensteuergesetzgebung eintreten, die die Höher- und Höchstverdienenden stärker als bisher an der Finanzierung der öffentlichen Aufgaben beteiligt. Und sie müssten sich dafür einsetzen, dass die Einkommen im unteren und mittleren Bereich steigen.

Das bedeutet, die Kirchen müssten in den Verteilungskonflikten um den Mindestlohn, um die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, um die Niveaus der Lohn- und Gehaltstarifverträge, sowie in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik die Positionen der Gewerkschaften unterstützen. Damit würden sie der biblischen Forderung nach sozialer Gerechtigkeit entsprechen.

Das tun die Kirchen nicht. Sie bleiben gefangen in der ökonomischen und sozialen Spaltung der Gesellschaft. Das ist das Problem jeder Reform der Kirchenfinanzierung. Der eingeschlagene Kürzungskurs der EKD geht an der Bearbeitung dieses Problems völlig vorbei.

DR. HERMANN LÜHRS
ist Sozialwissenschaftler in Berlin.

Kirchensteuer

Die Kirchensteuer ist eine Annexsteuer an die Einkommensteuer. Wer einkommensteuerpflichtig ist und Kirchenmitglied, entrichtet 9 % des Einkommensteuerbetrages als Kirchensteuer. In Bayern sind es 8 %. Die Höhe des Kirchensteueraufkommens hängt somit von der Höhe der Einkommensteuer der Kirchenmitglieder ab. Die Finanzämter leiten die Kirchensteuern an die evangelischen Landeskirchen und katholischen Bistümer kumuliert und anonymisiert weiter. Aus diesem Grund haben die Kirchen keine detaillierte Kenntnis über die Zusammensetzwung der Kirchensteuern.

Einkommensteuer

Unter die Einkommensteuer fallen Einkünfte aus abhängiger Arbeit, also Lohn und Gehalt. Dieser Teil macht ca. >70 % des Aufkommens aus. Außerdem unterfallen ihr Einkünfte aus gewerblicher oder freiberuflicher Tätigkeit, Kapitalerträge und Mieteinnahmen. Der Veranlagungszeitraum ist das Kalenderjahr. Die Steuern auf diese Einkünfte werden im Nachhinein, also nach Ablauf des Kalenderjahres und nach erfolgter Steuererklärung der Steuerpflichtigen, endgültig festgesetzt. Das führt dazu, dass das tatsächliche Aufkommen eines Kalenderjahres frühestens im Folgejahr festgestellt werden kann.

Zu versteuerndes Einkommen

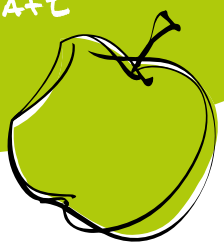
Bei den Einkünften gilt das Netto-Prinzip: von den Einnahmen werden die Ausgaben abgezogen, die für die Erzielung der Einnahmen notwendig waren wie zum Beispiel Werbungskosten oder Betriebsausgaben. Das Ergebnis ist der Gesamtbetrag der Einkünfte. Davon werden noch die Sonderausgaben abgezogen, zum Beispiel Aufwendungen für die Altersvorsorge, Spenden, Kirchensteuern oder Gesundheitskosten. Das Ergebnis dieser Rechnung ist das Zu versteuernde Einkommen.

Dieser Betrag wird mit dem Steuersatz besteuert, der für die Höhe des Betrages gilt. 2015 lag der Höchststeuersatz I von 42 % bei einem zu versteuernden Einkommen ab 52.882 Euro und der Höchststeuersatz II ab 250.731 Euro (Quelle: BMinFin Datensammlung Steuerpolitik 2018. S. 25f)

Der Begriff ›Einkommen‹ in diesem Text

In diesem Text bezeichnet der Begriff Einkommen beziehungsweise Einkünfte das, was im Einkommensteuergesetz der Gesamtbetrag der Einkünfte ist. Das zu versteuernde Einkommen liegt durchschnittlich 13 % unter dem Gesamtbetrag der Einkünfte. In den unteren Einkommensklassen ist der Abstand größer, weil die abziehbaren Sonderausgaben relativ zum Einkommen höher sind. Bei Einkommen ab 250.000 beträgt der Unterschied 3 % (Quelle: destatis FS-14-7-1-2016.pdf S. 16).

Kann Gewerkschaft Sünde sein?



Unsere Ansprechpartner*innen in den Bundesländern

Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern
Christian Wölm
Tel. 0451 / 8100716
christian.woelm@verdi.de

Hamburg
Dr. Arnold Rekittke
Tel. 040 / 89061 5-736
arnold.rekittke@verdi.de

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

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

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

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

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

Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
Thomas Mühlenberg
Tel. 0341 / 52901111
thomas.muehlenberg@verdi.de

Rheinland-Pfalz und Saarland
Frank Hutmacher
Tel. 06131 / 9726130
frank.hutmacher@verdi.de

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

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

ver.di

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Wir beantworten Leserfragen

Zwangsurlaub für Schwangere?

In unserer Einrichtung wurde angeordnet, dass alle schwangeren Mitarbeiterinnen aufgrund der Gefahr des Kontaktes mit Personen, die mit dem Coronavirus infiziert sind, sofort unter Anrechnung von Überstunden und Jahresurlaub vom Dienst freigestellt werden und im unmittelbaren Anschluss daran ein generelles Beschäftigungsverbot bis zum Beginn des Mutterschutzes auszusprechen ist. Ist das rechtmäßig?

Nein, dies ist gleich an mehreren Stellen problematisch. Zunächst unterliegt die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und damit auch die Festlegung von Freizeitausgleich dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Freizeitausgleich/Abbau von Mehrarbeit kann nur dadurch erfolgen, dass zunächst eine Arbeitspflicht durch Aufstellung eines Dienstplanes o. ä. angeordnet wird, von der der Arbeitnehmer beziehungsweise die Arbeitnehmerin dann im zweiten Schritt freigestellt wird.

Urlaub ist grundsätzlich auf Antrag der Arbeitnehmerin zu gewähren. Nur unter ganz besonderen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber einseitig den Urlaub anordnen. Das ist zum Beispiel dann der Fall, wenn – nach entsprechenden Hinweisen – erkennbar ist, dass der Arbeitnehmer beziehungsweise die Arbeitnehmerin ohne Anordnung durch den Arbeitgeber den Urlaub im Urlaubsjahr nicht mehr nehmen kann. Eine einseitige Anordnung des Urlaubs wie hier vorgesehen kann es nicht geben.

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

Beschlüsse rechtlich angreifbar?

Ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung in Quarantäne und nimmt trotzdem an einer Telefon- oder Videokonferenz teil, sind dann die auf diese Weise 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 Mitarbeitervertretung ist durch die Anordnung von Quarantäne in der Möglichkeit, an der Arbeit der Mitarbeitervertretung mitzuwirken, in keiner Weise gehindert.

Der Weg zum Kirchengericht

BERNHARD BAUMANN-CZICHON

Seit dem 1.1.2020 ist für Regelungsstreitigkeiten in den Fällen des § 40 MVG-EKD ausschließlich die Einigungsstelle zuständig. Gleichwohl gibt es weiterhin Streitfälle, über die ausschließlich das Kirchengericht zu entscheiden hat. Der Autor beschreibt diese Fälle und zeigt den Weg zum Kirchengericht auf.

Einigungsstelle oder Kirchengericht?

Nach § 33 MVG-EKD sollen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung in strittigen Fragen eine Einigung durch Aussprache anstreben. Das gilt auch – und gerade – in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Für diese Fälle hat der Gesetzgeber die Verpflichtung zur Aussprache in klare Formen, nämlich das Mitbestimmungsverfahren, gegossen. Führt dieses Verfahren nicht zu einer Einigung, so wird das Bemühen um eine Einigung an anderer Stelle fortgesetzt. In der Vergangenheit war dies stets das Kirchengericht. Dieses hatte darüber zu entscheiden, ob die von der Mitarbeitervertretung verweigerte Zustimmung ersetzt wird. Von dem Bemühen um eine Einigung blieb dabei nicht viel übrig. Denn das Gericht konnte dem Antrag des Arbeitgebers nur stattgeben oder ihn abweisen: Top oder Flop!

In den in § 40 MVG-EKD genannten Mitbestimmungsangelegenheiten kann seit dem 1. Januar 2020 das Kirchengericht die Zustimmung nicht mehr ersetzen, denn für die Konfliktklärung ist ausschließlich die Einigungsstelle zuständig.[1] Diese entscheidet nicht darüber, ob sich der Arbeitgeber mit seinem ursprünglichen Antrag durchsetzt, sondern schafft eine betriebliche Regelung, die zu einem Ausgleich der unterschiedlichen Belange führen soll. Dazu setzt sie die Einigungsbemühungen der Betriebspartner fort. Und idealerweise endet ein Einigungsstellenverfahren nicht durch einen Beschluss, sondern durch eine Einigung beider Seiten.

Führt jedoch der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme ohne ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung vor, streiten die Betriebspartner nicht darum, wie eine Regelung aussehen soll, sondern allein darum, ob die (Beteiligungs-) Rechte der Mitarbeitervertretung verletzt wurden. Die Verletzung ihrer Rechte kann die Mitarbeitervertretung weiterhin nur vor dem Kirchengericht geltend machen, z. B. wenn die Dienststellenleitung es unterlassen hat:

> die MAV über geplante Investitionen zu unterrichten,
> der MAV die Bruttolohnlisten auszuhändigen,
> die Kosten der Teilnahme an einer Schulung zu übernehmen,
> die Kosten anwaltlicher Beratung zu übernehmen,
> der MAV einen angemessenen Büroraum zur Verfügung zu stellen,
> die MAV mit Technik für Videokonferenzen auszustatten,
> Mitglieder der Mitarbeitervertretung freizustellen oder um die Dienststellenleitung aufzufordern,
> es zu unterlassen, Dienstpläne ohne Zustimmung der MAV aufzustellen,
> es zu unterlassen, Gefährdungsbeurteilungen ohne Zustimmung der MAV zu erstellen.

Natürlich kann auch die Dienststellenleitung Ansprüche gegenüber der MAV geltend machen:

> es zu unterlassen, Daten über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu veröffentlichen,
> festzustellen, dass ein Mitglied der Mitarbeitervertretung zu Unrecht Dienstbefreiung in Anspruch genommen hat.

Das Kirchengericht ist weiterhin zuständig für Wahlanfechtungen und die Abberufung einer Mitarbeitervertretung oder den Ausschluss eines MAV-Mitgliedes. Und schließlich ist das Kirchengericht zuständig, wenn eine Seite ein Rechtsverhältnis geklärt wissen will:

> Ist ein Dienststellenteil gemäß § 3 Abs. 2 MVG-EKD wirksam verselbstständigt?

1 KGH.EKD, Beschluss vom 7.12.2020, II-0124/30-2020.

> Ist eine Dienstvereinbarung wirksam zustande gekommen?
> Ist eine Dienstvereinbarung gekündigt?

Vorrang der innerbetrieblichen Einigung

Es gehört zu einem zivilisierten Umgang, dass man eine Einigung versucht, bevor man zum Kadi rennt. Diesen Gedanken hat der Gesetzgeber in § 33 MVG-EKD aufgegriffen und verlangt vor der Anrufung des Kirchengerichts nicht nur den Versuch einer Einigung, sondern darüber hinaus, dass der anderen Seite das Scheitern schriftlich zu erklären ist.

Fehlt es an diesem Einigungsversuch und vor allem der sogenannten Scheiternserklärung, dann ist der an das Kirchengericht gerichtete Antrag unzulässig. Das Kirchengericht wird den Antrag ohne weitere inhaltliche Befassung abzuweisen haben.

An die Einigungsbemühungen dürfen jedoch keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden. Denn das Bemühen um eine Einigung darf nicht so strapaziert werden, dass die Durchsetzung der Rechte einer Seite durch den Zeitablauf verhindert wird. Wird beispielsweise ein Dienstplan ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung angeordnet, so kann sich die MAV auf folgenden Hinweis beschränken:

Sie haben am 30.5.2020 den Dienstplan für den Monat Mai für hauswirtschaftlichen Dienst ohne vorherige Beteiligung der MAV angeordnet. Sie verletzen damit die Rechte der MAV. Bitte heben Sie den Dienstplan auf und leiten Sie das erforderliche Mitbestimmungsverfahren ein. Sollten Sie dieser Aufforderung nicht binnen 48 Stunden nachkommen, betrachten Sie bitte die Einigungsbemühungen als gescheitert.

Die Scheiternserklärung soll der anderen Seite die Ernsthaftigkeit des Anliegens verdeutlichen. Sie ist vergleichbar mit einer Gelben Karte.

Frist zur Anrufung des Kirchengerichts

Sobald eine Seite das Scheitern der innerbetrieblichen Einigungsbemühungen erklärt hat, beginnt die Uhr zu laufen. Denn nach § 61 Abs. 1 MVG-EKD kann das Kirchengericht nur innerhalb von zwei Monaten angerufen werden. Dieser Fristablauf sollte von jeder Mitarbeitermitarbeitervertretung sofort im Kalender eingetragen werden. Zwei Monate vergehen allzu schnell. Und ist diese Frist verstrichen, so kann das Kirchengericht keine Sachentscheidung mehr treffen. Das Kind ist endgültig in den Brunnen gefallen.

Die MAV handelt nur auf der Grundlage ihrer Beschlüsse

Die Mitarbeitervertretung wird durch seine/n Vorsitzende/n vertreten – aber nur im Rahmen der von der MAV gefassten Beschlüsse. Deshalb bedarf die Scheiternserklärung ebenso wie die Beauftragung eines Anwalts oder die Anrufung des Kirchengerichts eines ausdrücklichen Beschlusses der Mitarbeitervertretung. Und da helfen auch keine sogenannten Vorratsbeschlüsse. Denn diese sind in der Regel nicht wirksam. Vorratsbeschlüsse müssen nämlich so gefasst sein, dass am Ende kein Entscheidungsspielraum mehr besteht. Und das ist in der Praxis kaum herstellbar.

Die Beschlussfassung muss von der MAV ordnungsgemäß vorbereitet sein. Denn die Beschlussfassung setzt voraus, dass der Tagesordnungsvorschlag, der den Mitgliedern der MAV vor der Sitzung zuzusenden ist, auf eine solche Beschlussfassung hinweist. Dabei muss die Formulierung in der Einladung so gewählt sein, dass für jedes Mitglied der MAV eindeutig erkennbar ist,

> worüber beraten werden soll und
> dass und worüber beschlossen werden soll.

Es genügt, dass die Einladung für die Mitglieder der MAV verständlich ist. Es dürfen also Abkürzungen oder betriebsübliche (Kurz-) Bezeichnungen verwendet werden. Ein Betriebsfremder muss die Einladung nicht verstehen können.

So könnte ein Tagesordnungspunkt in einer Einladung aussehen:

> Dienstplanung Mai 21, Hauswirtschaft, Beschlussfassung über Anrufung Kirchengericht und Beauftragung Anwalt

Wie formuliert man Beschlüsse?

Die Beschlussfassung bereitet den Mitarbeitervertretungen oft Schwierigkeiten, weil sie unsicher bei der Formulierung sind. Deshalb findet man oft Bandwurm-

sätze und zahlreiche Verweise auf Gesetze und Paragrafen. Solche Verweise sind fast immer überflüssig, denn im Streit beurteilt ein Richter die Beschlüsse – und ein Richter kennt die Gesetze viel besser als jede MAV. Den braucht man auf diesem Wege nicht auf die richtige Spur zu führen. Und je einfacher und klarer die Sätze, umso besser sind die Beschlüsse.

Es gibt auch eine große Neigung, in Beschlüssen (und auch in deren Mitteilung an die Dienststellenleitung) in der Zukunftsform zu schreiben:

> Wir werden das Scheitern erklären.

> Wir werden die Einigungsstelle/das Kirchengericht anrufen.

So besser nicht. Stattdessen ganz einfach:

> Wir erklären die innerbetrieblichen Einigungsbemühungen hinsichtlich des Dienstplans … für gescheitert.

> Wir rufen die Einigungsstelle wegen der Arbeitszeitregelung … an.

Und wenn die MAV sich zum Beispiel dagegen wehren will, dass Dienstpläne ohne ihre Zustimmung angeordnet werden, dann können die Beschlüsse so aussehen:

1. Wegen der mitbestimmungswidrigen Anordnung der Dienstpläne 5/21 Hauswirtschaft erklärt die MAV das Scheitern der Einigungsbemühungen.

2. Die MAV ruft das Kirchengericht an mit dem Ziel, dass die Anordnung der Dienstpläne aufgehoben wird.

3. Die MAV lässt sich anwaltlich vertreten.

4. Die MAV beauftragt die Anwaltskanzlei …

Über jeden dieser vier Beschlüsse ist gesondert abzustimmen. Und das Protokoll muss das Abstimmungsergebnis ausweisen: 4:2:1. Damit kann dann auch zugleich der Nachweis geführt werden, dass die MAV zum Zeitpunkt dieser Beschlussfassung beschlussfähig war.

Umsetzung der Beschlüsse

Die Scheiternserklärung nach § 33 Abs. 2 MVG-EKD ist nur dann wirksam, wenn sie der Dienststellenleitung zugeht. Deshalb muss der/die Vorsitzende/r der MAV (oder Vertreter im Amt) der Dienststellenleitung dies mitteilen. Wenn die Beschlüsse so schlank formuliert sind wie von uns vorgeschlagen, kann der Dienststellenleitung Folgendes mitgeteilt werden:

Sehr geehrte Geschäftsführung,

die Mitarbeitervertretung hat in ihrer Sitzung am 31.3.21 folgende Beschlüsse gefasst:

1. Wegen der mitbestimmungswidrigen Anordnung der Dienstpläne 5/21 Hauswirtschaft erklärt die MAV das Scheitern der Einigungsbemühungen.

2. Die MAV ruft das Kirchengericht an mit dem Ziel, dass die Anordnung der Dienstpläne aufgehoben wird.

Mit freundlichen Grüßen

Die Beauftragung eines Anwaltes kann der Leitung mitgeteilt werden. Erforderlich ist dies nicht. Auch ist es nicht erforderlich, dass die Mitarbeitervertretung (zuvor) bei der Dienststellenleitung die Übernahme der Anwaltskosten beantragt. Diese Regelung ist schon im Jahr 2013 aus dem MVG gestrichen worden.

Anwaltliche Beratung

Das kirchengerichtliche Verfahren ist wie jedes gerichtliche Verfahren strengen Verfahrensregeln unterworfen, die den Mitarbeitervertretungen fremd sind. Und in der Regel wird auch über rechtlich nicht ganz einfache Fragen gestritten. Für Arbeitgeber ist es deshalb meist selbstverständlich, dass sie anwaltliche Hilfe in Anspruch nehmen – auch wenn diese nicht immer nach außen sichtbar wird. Schon aus Gründen der Parität ist es deshalb in der Regel objektiv erforderlich, dass die MAV anwaltliche Beratung in Anspruch nimmt.

Wir empfehlen Mitarbeitervertretungen deshalb, schon vor der Beschlussfassung über die Anrufung des Kirchengerichts und die Beauftragung eines Anwaltes Kontakt mit einem Anwalt aufzunehmen. Die Anwälte helfen dann auch gerne bei der Formulierung der Beschlüsse.

Weiterhin: Zustimmungsersetzung durch das Kirchengericht

In allgemeinen personellen Angelegenheiten nach § 39 (z. B. Personalfragebögen, Fort- und Weiterbildung) und in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung in personellen Einzelfällen nach § 42 (vor allem: Einstellung, Eingruppierung und ordentliche Kündigung), obliegt die Konfliktklärung weiterhin den Kirchengerichten. Der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung kann nur von der Dienststellenleitung gestellt werden. Geht ein solcher Antrag der Dienststellenleitung bei dem Kirchengericht ein, wird dieser der Mitarbeitervertretung per Post zugestellt – verbunden mit der Aufforderung, innerhalb einer vom Gericht festzusetzenden Frist (in der Regel 14 Tage) Stellung zu nehmen.

Auch hier gilt, dass die Mitarbeitervertretung durch Beschluss festzulegen hat, ob sie dem Antrag des Arbeitgebers entgegentritt und ob sie sich durch einen Anwalt vertreten lässt. Ebenso sollte sich eine Mitarbeitervertretung in vom Arbeitgeber eingeleiteten Verfahren anwaltlich vertreten lassen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber selbst nicht anwaltlich vertreten ist. Denn Arbeitgeber lassen sich häufig im Hintergrund anwaltlich beraten und die Schriftsätze erstellen.

BERNHARD BAUMANN-CZICHON

Der Autor ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bremen.

MVG-EKD auf den Punkt gebracht.

Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge
MVG-EKD
Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland
mit Wahlordnung

2020. LIII, 805 Seiten.
Gebunden € 119,–
ISBN 978-3-406-75142-4

beck-shop.de/30333607

IHRE VORTEILE AUF EINEN BLICK

- wissenschaftlich genau, praktisch und präzise
- geschrieben für Dienstgeber und Dienstnehmer
- aus der Praxis der kirchlichen Gerichtsbarkeit und anwaltlichen Vertretung

Die Neuerscheinung

bietet eine unabhängige und umfassende Kommentierung des **MVG-EKD** nebst **Wahlordnung** für alle an der Mitarbeitervertretung beteiligten Dienstgeber und Dienstnehmer gleichermaßen. Sie ist ein unentbehrlicher Ratgeber für alle, die der **Evangelischen Kirche** und der Diakonie angehören, die mit ca. 40.000 Dienststellen zu den größten Arbeitgebern Deutschlands zählen.

Der Kommentar verbindet wissenschaftliche Tiefe mit intensiver Kenntnis der kirchengerichtlichen Praxis und Erfahrungen aus anwaltlicher Beratung. Auf **landeskirchliche Besonderheiten** wird jeweils zusätzlich hingewiesen, wenn die **Abweichungen zum MVG-EKD** erheblich und für die Anwendungen des Rechts relevant sind.

Zu den Autoren

Herausgeber und Autoren sind als Richter – auch in der kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit – sowie in Wissenschaft und Anwaltschaft tätig.

Bestens geeignet

für Dienstgeber diakonischer Einrichtungen wie auch für Vertretungen der Dienstnehmer, Landeskirchen und deren Gliedkirchen, Anwälte sowie Richter.

+ Aktuell für Mitarbeitervertretungen

Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes bestätigt

Die Landessynode der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM), die vom 14. bis 18. April tagte, hat die gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) vom 12. März 2021 bestätigt. Danach erhält der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (GAMAV) für den Fall, dass es aufgrund der Corona-Pandemie am 31. Mai nicht zu einer Wahl der drei noch zu besetzenden Sitze der Dienstnehmervertreter/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) kommen sollte, ein Entsendungsrecht für diese drei verbliebenen Plätze. Zwei Plätze der fünf für die Dienstnehmenden vorgesehenen Plätze wurden bereits vom Verband kirchlicher Mitarbeitender der Evangelischen Kirchen Mitteldeutschlands (VKM-EKM) entsandt. Das erneute Entsendungsrecht des GAMAV würde in diesem Fall bis zum 30. Juni 2021 befristet sein. Macht der GAMAV von diesem Recht keinen Gebrauch, so geht das Entsendungsrecht für diese drei Plätze auf den VKM über. Die Änderung des ARRG gilt rückwirkend ab dem 1. März und bis zum 31. Dezember 2021. Mit der Wahlversammlung am 31. Mai besteht die Chance, fast zwei Jahre nach dem Ende der Amtsperiode der derzeit kommissarisch amtierenden ARK, die ARK neu zu besetzen.

Kein Tarifvertrag für die Diakonie in Mitteldeutschland

Ende Februar 2021 hatte sich der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Diakonie Mitteldeutschland (GAMAV) gemeinsam mit dem Verband der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (vkm), der Gewerkschaft ver.di und der Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission in einem Schreiben an die Verantwortlichen in Kirche und Diakonie in Mitteldeutschland gewandt, um Verhandlungen zu einem Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Diakonie aufzunehmen. Unter Hinweis auf zum Beispiel die Diakonie in Niedersachsen, wo es seit Jahren einen Tarifvertrag gibt, erklärten die Unterzeichnenden, dass sie sich für die Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie Mitteldeutschland zukünftig nur einen kirchengemäßen Tarifvertrag vorstellen können.

Die Reaktion des Dienstgeberverbandes und der Diakonie Mitteldeutschland überrascht wenig: Man wolle weiter auf den Dritten Weg setzen. Der Dienstgeberverband forderte die Arbeitnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission außerdem zu Verhandlungen über eine Entgelterhöhung auf und hat auch bereits einen Termin für einen ARK-Sitzung festgelegt.

Die Arbeitnehmer/innen wollen aber die Verhandlungen in Zukunft durch die Gewerkschaft ver.di geführt haben und lehnen ihrerseits die Teilnahme an Verhandlungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission ab. Sollte die Arbeitgeberseite nun ›Ernst machen‹ und den Weg der Arbeitsrechtssetzung auch ohne die Teilnahme der Arbeitnehmervertreter/innen beschreiten – was ihnen gemäß Arbeitsrechtsregelungsgesetz möglich ist –, hätte dies jedenfalls nicht mehr viel damit zu tun, im Rahmen des Dritten Wegs ›verbunden in der Erfüllung eines gemeinsamen Auftrages, der im christlichen Glauben begründet ist‹, zu sein.

Erschwerniszulage nach TV-DN: Zuständigkeit der Einigungsstelle

Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) sieht in Anlage VI die Zahlung von Zulagen für Arbeit unter erschwerten Bedingungen vor. Für welche Arbeiten welche Zulagen zu zahlen sind, ist durch Dienstvereinbarung festzulegen. In § 5 der Anlage VI ist für den Fall, dass eine Einigung über eine Dienstvereinbarung nicht zustande kommt, auf Antrag die besondere Schlichtungsstelle nach § 37a Abs. 2 MVG-K entscheidet. Nach Auffassung der Arbeitgeberseite gibt es diese Schlichtungsmöglichkeit seit Wechsel vom MVG-K zum MVG-EKD nicht mehr. Das Kirchengericht der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen hat nun am 30. April 2021 entschieden, dass die Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD zuständig ist (Az: 3 VR MVG 12/21). Mitarbeitervertretungen können daher weiterhin eine Regelung über die Zahlung von Erschwerniszulagen durch Einsetzung der Einigungsstelle erzwingen. Das gilt selbstredend auch für besondere coronabedingte Belastungen.

Pläne für Tarif in der Altenpflege

Die Löhne in der Altenpflege sind zurzeit Gegenstand vielfältiger Diskussionen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hatte die Diskussion angestoßen, als er den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Altenpflege auf den Weg bringen wollte. Dieses Vorhaben scheiterte Anfang des Jahres am Widerstand des Caritasverbandes. Daraufhin machte Heil mit dem Vorschlag eines Pflege-Tariftreuegesetzes Bundesgesundheitsminister Spahn Druck, sich der Frage der Tarifanwendung in der Altenpflege anzunehmen. Nach Heils Vorschlag sollen Betreiber von Pflegeeinrichtungen nur dann Geld aus der Pflegeversicherung erhalten, wenn sie ihren Beschäftigten im Pflege- und Betreuungsbereich eine Entlohnung zahlen, die in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart ist.

Nach neuen Plänen von Bundesgesundheitsminister Spahn soll eine gesetzliche Regelung nun schon kurzfristig im Bundestag beraten und beschlossen werden. Der erste Änderungsantrag sieht vor, dass Pflegedienste und -heime vom 1. Juli 2022 nur noch dann mit der gesetzlichen Pflegeversicherung zusammenarbeiten dürfen, wenn sie ihre Pflegekräfte nach einem anerkannten Tarifvertrag bezahlen. Der Teufel steckt aber im Detail. Der Passus im Vorschlag heißt: ›... dürfen Pflegeeinrichtungen nur zugelassen sein, wenn sie bezüglich der Entlohnung der Beschäftigten im Pflege- und Betreuungsbereich entweder selbst einen Tarifvertrag (oder Haustarifvertrag) abgeschlossen haben oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind. Ist dies nicht der Fall, gelten die diesbezüglichen Zulassungsvoraussetzungen auch dann als erfüllt, wenn die Pflegeeinrichtungen ihren Beschäftigten im Pflege- und Betreuungsbereich mindestens eine Entlohnung in der Höhe eines anwendbaren Tarifvertrags (unabhängig davon, ob dieser bundesweit oder nur regional anwendbar ist und ob es sich um einen Flächen-, Unternehmens- oder Haustarifvertrag handelt) zahlen.‹

Zugleich sieht ein weiterer Antrag Spahns vor, Pflegebedürftigen einen neuen Zuschlag aus der Pflegekasse zu zahlen, um sie vor steigenden finanziellen Eigenbelastungen zu schützen. Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5, die seit mehr als zwölf Monaten vollstationäre Leistungen beziehen, sollen einen Leistungszuschlag in Höhe von 25 % ihres zu zahlenden pflegebedingten Eigenanteils erhalten. Nach mehr als zwölf Monaten soll der Zuschlag schrittweise auf bis zu 75 % steigen. Spahns früherer Gesetzesvorschlag hatte noch eine echte Deckelung der Eigenanteile für Pflegebedürftige vorgesehen.

Die höheren Löhne für Pflegepersonal sollen Spahns Vorschlägen zufolge unter anderem über eine Anhebung des Pflegeversicherungsbeitrags für Kinderlose finanziert werden. Dieser soll schon ab Juli 2021 um 0,1 % steigen. Kinderlose Versicherte zahlen dann 0,35 % mehr. Zugleich sollen Betreiber von Pflege- und Betreuungseinrichtungen bei den steigenden Lohnkosten entlastet werden. So soll ihnen der Arbeitgeberanteil für die Rentenversicherung ihrer Beschäftigten aus Steuermitteln erstattet werden.

Geplant ist, die neuen Paragrafen kurzfristig an das schon in den Bundestag eingebrachte ›Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung‹ anzukoppeln. Damit könnten auch die neuen Regelungen für die Altenpflege noch rechtzeitig vor der Bundestagswahl verabschiedet werden. Noch besteht aber im Kabinett keine Einigung.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil reagierte jetzt auf Spahns Vorschlag, ihm gehe es ›um richtige Tariflöhne‹. Würde ein niedriger Haustarifvertrag herangezogen, könne dies ›zulasten von Menschen gehen, die jetzt schon ganz ordentliche Tarife haben‹. Zur Refinanzierung brauche es einen Mix aus Mitteln der Pflegeversicherung und Steuergeldern.

Erschwerniszulagen nach AVR DD

Wir hatten berichtet, dass FFP2-Masken als Atemschutzgeräte anzusehen sind. Nach Anlage 7a AVR DD ist für das Tragen solcher Atemschutzgeräte eine Erschwerniszulage zu zahlen. Wir haben leider vergessen darauf hinzuweisen, dass Erschwerniszulagen nicht für Mitarbeitern mit Tätigkeiten in der Pflege, Betreuung und Erziehungzu zahlen sind. Dieser Ausschluss gilt jedoch nicht für die jeweilige Einrichtung, sondern nur für die genannten Tätigkeiten.
Wir bitten das Versehen zu entschuldigen.

Bundeskonferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

Arbeitnehmervertreter*innen verurteilen das Handeln der Arbeitgeber in Caritas und Diakonie

Am 8. Februar 2021 haben die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) und ver.di nach 16-monatigen Verhandlungen einen Tarifvertrag über Mindestbedingungen in der Altenpflege abgeschlossen. Ziel der Verhandlungen war, die Lohnbedingungen in der Altenpflege zu verbessern und den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären zu lassen, um Mindestbedingungen für die gesamte Branche zu regeln.

Nachdem im Januar die Arbeitsrechtlichen Kommissionen von Diakonie und Caritas angehört wurden, haben der BVAP und ver.di noch einmal Änderungen am voraussichtlichen Inhalt des Tarifvertrags vorgenommen.

Die Mindestbedingungen für die Beschäftigten in der Altenpflege würden durch den Tarifvertrag deutlich verbessert:

> Endlich gäbe es keine Unterschiede mehr zwischen Ost und West.
> Die Löhne in der Altenpflege stiegen bis 2023 um durchschnittlich 25 Prozent.
> Der Mindesturlaub in der Altenpflege läge künftig bei 28 Tagen.

Eine höhere Bezahlung und andere, darüber liegende Ansprüche (wie z. B. ein höherer Urlaubsanspruch) würden durch den Tarifvertrag nicht gefährdet. Eine bessere Behandlung ist immer statthaft.

Am 25./26. Februar mussten wir jedoch zur Kenntnis nehmen, dass die Arbeitgeber in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen verhindert haben, dass dieser Tarifvertrag allgemeinverbindlich wird.

Wir, die Vertreter*innen der Beschäftigten – die Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie – verurteilen das unverantwortliche Verhalten der Arbeitgeber aus Caritas und Diakonie auf das Schärfste und fordern sie daher auf:

> Beenden Sie Ihre Blockadehaltung!
> Machen Sie den Weg frei für bessere Lohnbedingungen in der ganzen Pflegebranche!
> Stimmen Sie dem Antrag auf Erstreckung des Tarifvertrags Altenpflege zu!

Die Bundesregierung hat im Arbeitnehmerentsendegesetz die Grundlage dafür geschaffen, dass ein Tarifvertrag auf die ganze Branche erstreckt werden kann. An einer entsprechenden Gesetzesänderung haben Caritas und Diakonie seinerzeit aktiv mitgewirkt. Laut Gesetz müssen die Arbeitsrechtlichen Kommissionen von Diakonie und Caritas dem Antrag auf Erstreckung zustimmen, bevor der Bundesarbeitsminister ihn auf die gesamte Branche erstrecken kann.

Am 25. Februar 2021 tagte die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas. Die Arbeitgeberseite hat mit ihren Stimmen die notwendige Mehrheit für die Zustimmung zum Antrag von ver.di und BVAP auf Erstreckung des Tarifvertrags über Mindestarbeitsbedingungen in der Pflegebranche aktiv verhindert.

Die fadenscheinige Begründung, ›der Tarifvertrag greife in die Strukturen der AVR Caritas ein‹, ist nicht nachzuvollziehen. Angeblich liegen die AVR Caritas über den im Tarifvertrag genannten Werten und wäre damit weiterhin anzuwenden. Auch Zuschläge, Sonderzahlungen und die betriebliche Altersvorsorge aus den AVR wären durch den Tarifvertrag nicht gefährdet.

Die Caritas hat ihr gesetzlich eingeräumtes Beteiligungsrecht pervertiert und in eine Blockadehaltung verwandelt. Hundertausende Pflegepersonen – vor allem bei den kommerziellen Pflegeanbietern – sind die Verliererinnen und Verlierer. Wieder einmal sind vor allem Frauen davon betroffen, denn sie stellen 83 Prozent der Beschäftigten in der Altenpflege.

Wo sonst auf die Billiglohnkonkurrenz geschimpft wird, ist sie jetzt willkommen: ›Wir setzen auf die Pflegemindestkommission und den Wettbewerb von Tarifwerken‹ so Norbert Altmann, Sprecher der Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas.

Am 26. Februar 2021, nur einen Tag später, hat auch die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie dem Tarifvertrag die Unterstützung verweigert. Die Arbeitgeber verhinderten eine Beschlussfassung.

Wir werten dieses Verhalten als Ablehnung. Es hätte zumindest die Möglichkeit bestanden, ein Zeichen für bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege zu setzen.

Der Arbeitgeberverband der Diakonie verhöhnt stattdessen öffentlich die Bemühungen der Gewerkschaft ver.di und des Arbeitgeberverbands BVAP lapidar: ›Schade um die verlorene Zeit!‹ Auch die Äußerung des Präsidenten der Diakonie Deutschland, Ulrich Lilie, man werde weiter mit aller Kraft für bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege kämpfen, ist eine Verhöhnung der betroffenen Kolleg*innen, wäre es doch möglich gewesen, einen ersten Schritt sofort zu gehen und nicht in eine ungewisse Zukunft zu verschieben.

Wir erwarten, dass Arbeitgeber aus christlichen Einrichtungen sich ihrer Verantwortung für die Gesellschaft bewusst werden. Wir erwarten, dass sie der Erstreckung des Tarifvertrags Altenpflege zustimmen.

Offener Brief an die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommissionen von Caritas und Diakonie

Tarifvertrag Altenpflege

Caritas und Diakonie: Es ist noch nicht zu spät!

Berlin, 29. März 2021

Sehr geehrtes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kollegin, lieber Kollege,

am 25. Februar hat die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas der bundesweiten Erstreckung des zwischen BVAP und ver.di ausgehandelten Tarifvertrags Altenpflege die Unterstützung verweigert. Einen Tag später hat sich auch die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie nicht zu diesem wichtigen Projekt bekannt. Damit wurde die Hoffnung von Hunderttausenden Pflegepersonen enttäuscht, für ihre verantwortungsvolle und engagierte Arbeit künftig einen wenigstens einigermaßen fairen Lohn zu bekommen.

Unzählige Menschen in diesem Land sind fassungslos, dass eine bessere Bezahlung von Beschäftigten in der Altenpflege ausgerechnet an den christlichen Wohlfahrtsverbänden gescheitert ist. Gerade auch in der Corona-Pandemie wurden die wertvolle Arbeit in der Altenpflege und die schwierigen Rahmenbedingungen allen vor Augen geführt.

Den Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen wurde mit dem Pflegelöhneverbesserungsgesetz in diesem Prozess ein Sonderrecht eingeräumt. Dies war das Ergebnis eines langen und unter ständiger Beteiligung von Diakonie und Caritas ausgestalteten Gesetzgebungsprozesses. Damit sollte unter Anerkennung des kirchlichen Sonderwegs erstmalig eine echte Chance eröffnet werden, die Mindestarbeitsbedingungen in der Altenpflege bei all jenen Anbietern deutlich zu verbessern, die sich strikt Tarifverträgen verweigern. Caritas und Diakonie wurde damit eine besondere Verantwortung übertragen.

Da die Lohnbedingungen in den Altenpflegeeinrichtungen von Caritas und Diakonie vergleichsweise gut sind, hätte der Tarifvertrag Altenpflege auch nicht in ihre Entgeltstrukturen eingegriffen. Auch das von Arbeitgebern der Caritas öffentlich vorgebrachte Argument, dass die Pflegekassen dann nur noch maximal bis zu dessen Höhe refinanziert hätten, überzeugt nicht. Denn dann hätte der seit über zehn Jahren geltende Pflegemindestlohn die gleiche Wirkung haben müssen. Bekanntlich werden die Pflegesatzverhandlungen auf der Basis der konkret kalkulierten Kosten der Pflegeeinrichtungen geführt. Und im § 84 Absatz 2 des SGB XI heißt es dazu: ›Die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.‹

Daran hätte sich auch durch eine bessere Verordnung über Mindestbedingungen nichts geändert, wie auch der Verband der Kassen (GKV-Spitzenverband) öffentlich bestätigt hat.

Ein weiterer Grund für die Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen war offensichtlich die Ankündigung von Bundesgesundheitsministers Jens Spahn (CDU), Versorgungsverträge von der Zahlung von Tariflöhnen abhängig zu machen. Dieses Versprechen wurde gegenüber den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommissionen wenige Tage vor Ihrer Abstimmung sogar noch einmal erneuert. Es ist schon bemerkenswert, dass ein Minister gegen die Umsetzung des Pflegelöhneverbesserungsgesetz agiert, welches die Regierung, der er angehört, auf den Weg gebracht hat.

Inzwischen hat der Bundesgesundheitsminister seine Überlegungen in einem Gesetzentwurf konkretisiert. Diese müssen nicht nur uns Tarifvertragsparteien alarmieren, sondern auch die Mitglieder in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen und erst recht die Beschäftigten in der Altenpflege, auch bei Caritas und Diakonie. Denn in diesem Entwurf ist das Erfordernis einer Tarifbindung nur noch eine Farce. Und auch für die Arbeitsbedingungen bei kirchlichen Trägern soll es keine Sicherheit mehr geben. Künftiger Maßstab für die Vergütung in der Altenpflege soll dann nur noch die von den kommerziellen Trägern über Jahre nach unten gedrückte ›ortsübliche Entlohnung‹ sein. Die Ankündigung von Herrn Spahn entpuppt sich als Reform, die sogar die Löhne drücken könnte, statt sie zu erhöhen. Auf alle Fälle werden sie auf niedrigem Niveau gehalten. Und es ist ein Angriff auf die Tarifautonomie und den Flächentarifvertrag.

Vor diesem Hintergrund bitten wir Sie im Namen der Hunderttausenden Altenpflegerinnen und Altenpfleger, die noch immer nur für Mindestlohn diese wichtige Arbeit leisten, um eine neue Beratung über den Tarifvertrag Altenpflege in Ihren Kommissionen. Das Gesetz sagt im Übrigen nichts dazu, dass die Kommissionen nur einmal beraten und entscheiden dürften. Helfen Sie, den Weg frei zu machen, dass der Tarifvertrag bundesweit erstreckt werden kann. Das ist der einzige Weg, um kurzfristig bessere Mindestarbeitsbedingungen in der Altenpflege zu schaffen.

Wer, wenn nicht Caritas und Diakonie, die beiden bedeutenden kirchlichen Wohlfahrtsverbände, sollte die Größe haben, eine Entscheidung, die sich als nicht richtig herausstellt, zu revidieren?

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di fordert die Arbeitsrechtlichen Kommissionen von Caritas und Diakonie in Anbetracht der neuen Lage auf, in Sondersitzungen schnellstmöglich den Antrag auf die Erstreckung des Tarifvertrages zu unterstützen. Das öffentliche Interesse daran ist unstrittig.

Mit freundlichen Grüßen
Sylvia Bühler
Mitglied des Bundesvorstands

Kontakt:
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Rechtsprechung

Ablehnungsgesuch wegen unterlassener Terminierung und Prozessförderung

Leitsatz

Begründet bereits die bloße Untätigkeit beziehungsweise das bloße Nicht-Anterminieren eines Verfahrens keinerlei Besorgnis der Befangenheit, so muss dies erst recht gelten, wenn der Vorsitzende vom Anterminieren abgesehen hat in Ansehung tatsächlich vorhandener hoheitlicher Anordnungen und Appelle, Möglichkeiten der Begegnung von Menschen im Interesse des Infektionsschutzes möglichst zu reduzieren oder gar nicht erst zu schaffen.

Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Beschluss vom 11.01.2021, 1 K 1/20

Sachverhalt:

Die Mitarbeitervertretung hatte die Zustimmung zu einer Eingruppierung verweigert. Sie war der Auffassung, dass der betroffene Mitarbeitende in eine höhere Entgeltgruppe einzugruppieren sei.

Nachdem der Dienstgeber das Zustimmungsersetzungsverfahren anhängig gemacht hatte, wurden durch das Gericht für den Zeitraum von fast einem Jahr nur die Schriftsätze der beteiligten Anwält*innen mit Stellungnahmefristen weitergeleitet.

Eine Terminierung erfolgte nicht. Auch auf Nachfragen, wann mit einer Terminierung zu rechnen sei, gab es keine Reaktion seitens des Gerichts. Die Mitarbeitervertretung entschloss sich mit ihrer Prozessbevollmächtigten schließlich, den Antrag zu stellen, den Vorsitzenden wegen der Besorgnis der Befangenheit abzulehnen.

Aus den Gründen:

1.

Für die Entscheidung über das Ablehnungsgesuch ist die 1. Kammer zuständig, jedoch tritt an die Stelle des planmäßigen Vorsitzenden sein Vertreter, da der Vorsitzende für die Entscheidung über seine eigene Ablehnung unzuständig und er damit verhindert ist (§ 45 Abs. 1 ZPO, die hier entsprechend anzuwenden ist). An die Stelle des Vorsitzenden tritt bei der Entscheidung deshalb gemäß Nr. 2.1 des Geschäftsverteilungsplans 2021 der Vorsitzende der 2. Kammer.

2.

Das Ablehnungsgesuch ist nicht begründet.

Das Ablehnungsgesuch wird damit begründet, dass der Vorsitzende seit dem 02.03.2020 in dem Verfahren keine Verfahrenshandlungen vorgenommen habe, außer das Weiterleiten von Schriftsätzen zu veranlassen, insbesondere er keinen Verhandlungstermin anberaumt habe.

Ein Richter kann gemäß dem entsprechend anzuwendenden § 42 Abs. 2 ZPO dann als befangen abgelehnt werden, wenn ein Grund vorliegt, der geeignet ist, Misstrauen gegen die Unparteilichkeit eines Richters zu rechtfertigen. Es kommt für die Begründetheit des Ablehnungsgesuchs also nicht darauf an, ob der Richter tatsächlich befangen ist. Genügend ist bereits ein Sachverhalt, der ein Misstrauen hinsichtlich der Unparteilichkeit des Richters rechtfertigt. Die mit dem Ablehnungsgesuch gerügte Untätigkeit in Bezug auf das Anberaumen eines Verhandlungstermins ist hierfür kein geeigneter Sachverhalt. Der Vorsitzende der 1. Kammer teilte hierzu in seiner Stellungnahme zudem mit, dass er wegen der ›Corona-Pandemie‹ und der zu deren Bekämpfung getroffenen hoheitlichen Anordnungen davon abgesehen habe, in diesem Verfahren einen Termin anzuberaumen. Dieses Verhalten ist zwar nicht zwingend, aber durchaus nachvollziehbar – insbesondere auch angesichts des Verfahrensgegenstands.

Der Verfahrensgegenstand – Eingruppierung eines Friedhofsverwalters – betrifft nicht die Rechte eines der Beteiligten, sondern ausschließlich die objektive inhaltliche und rechtliche Richtigkeit des Entgeltgefüges bei der Antragstellerin. Entgegen der Ansicht der Mitarbeitervertretung geht es auch nicht um individuelle Rechte des konkreten Friedhofsverwalters. Die Mitarbeitervertretung ist in diesem Verfahren nicht die Sachwalterin seiner Individualinteressen. Vielmehr ist sie

für das Überwachen der Einhaltung kollektiver (Eingruppierungs-) Regelungen im kollektiven (!) Interesse zuständig. Falls der Friedhofsverwalter selbst eine höhere Entgeltgruppe erreichen will, so ist es ihm unbenommen, ein entsprechendes Individualverfahren vor den staatlichen Gerichten einzuleiten.

Begründet bereits die bloße Untätigkeit beziehungsweise das bloße Nicht-Anterminieren eines Verfahrens keinerlei Besorgnis der Befangenheit, so muss dies erst recht gelten, wenn der Vorsitzende vom Anterminieren abgesehen hat in Ansehung tatsächlich vorhandener hoheitlicher Anordnungen und Appelle, Möglichkeiten der Begegnung von Menschen im Interesse des Infektionsschutzes möglichst zu reduzieren oder gar nicht erst zu schaffen.

Praxishinweis

Betriebliche Interessenvertretungen sind wie alle Bürger*innen darauf angewiesen, dass der gerichtliche Rechtsschutz funktioniert.

Dazu gehört es auch, dass die Verfahren zeitnah durch die Gerichte bearbeitet werden, damit Rechtssicherheit geschaffen werden kann. Dies gilt insbesondere in arbeitsgerichtlichen Verfahren. Dem hat der Gesetzgeber mit der Kodifizierung des arbeitsrechtlichen Beschleunigungsgrundsatzes in § 9 Abs. 1 ArbGG Rechnung getragen. Er findet über § 62 Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) auch in kollektivrechtlichen kirchengerichtlichen Verfahren Anwendung.

Danach ist das Verfahren in allen Rechtszügen zu beschleunigen.

Die entscheidende Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen – Verfasste Kirche – hat die oben genannten Grundsätze nicht in ausreichender Weise berücksichtigt und gewürdigt.

Das oben beschriebene Verfahren ist mittlerweile seit über einem Jahr anhängig, ohne dass es zu einem Einigungsgespräch gekommen wäre. Für die beteiligte Mitarbeitervertretung und im Übrigen auch für die Verfasserin dieser Zeilen war das nicht nachvollziehbar. Die lange Verfahrensdauer spielt schließlich dem Dienstgeber in die Hände, weil dieser an der von ihm für richtig befundenen Eingruppierung festhalten kann, da es zu keiner gerichtlichen Überprüfung kommt.

Das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht nach § 42 c) MVG-EKD dient auf Seiten der Mitarbeitervertretung der Überprüfung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Einhaltung der eingruppierungsrechtlichen Vorschriften. Wird ein Zustimmungsersetzungsverfahren in einem solchen Fall nicht entschieden beziehungsweise betrieben, läuft das Mitbestimmungsrecht faktisch leer. Außerdem ist auch der Mitarbeiter jedenfalls mittelbar betroffen.

Angesichts der Handhabung der Sache kamen somit erhebliche Zweifel daran auf, dass der vorsitzende Richter unvoreingenommen an die Sache herangeht, weil – dies drängte sich auf – kein Interesse daran bestand, die Sache zu verhandeln.

Deshalb wurde beantragt, diesen Vorsitzenden wegen der Besorgnis der Befangenheit abzulehnen.

Hierüber hat die Kammer (-Vorsitzende*r und Beisitzer*innen) zu entscheiden. Es gilt das Verbot der Selbstentscheidung, also dass Verbot, dass die abgelehnte Person an der Entscheidung über das eigene Ablehnungsgesuch mitwirken darf (vgl. § 45 Abs.1 ZPO).

In einem solchen Fall ist es so, dass ein anderer Richter oder eine andere Richterin des Gerichts über das Ablehnungsgesuch mitzuentscheiden hat.

Diese Entscheidung ging mit einer recht bemerkenswerten Begründung zu Lasten der MAV aus.

Die dienstliche Stellungnahme, auf die das Gericht Bezug nimmt, wurde erst auf Anforderung, nachdem die Entscheidung über das Ablehnungsgesuch bereits zugestellt war, übersandt. Somit bestand auch keine Möglichkeit, zu dieser Stellung zu nehmen.

Es ist sicherlich gut und richtig, dass in Zeiten der Pandemie Kontakte soweit möglich reduziert werden. Für den Justizbetrieb und somit auch die kirchliche Gerichtsbarkeit kann dies aber nur eingeschränkt gelten.

Letztendlich bedeutet die Begründung des Gerichts auch, dass das Gericht nicht verhandeln muss, wenn es dies in Zeiten der Pandemie nicht möchte. Das Gericht muss dies nach dem Beschluss nicht mitteilen, und es muss sich gegenüber den anderen Verfahrensbeteiligten nicht erklären. Außerdem besagt der Beschluss sinngemäß, dass der hiesige Verfahrensgegenstand nicht wichtig genug sei, um in den Zeiten der Pandemie verhandelt zu werden.

Das ist ein verheerendes Signal.

Damit wird ein effektiver kirchengerichtlicher Rechtsschutz unterlaufen. Erst recht ist der Beschleunigungsgrundsatz verletzt. Die Mitarbeitervertretung kommt danach nicht zu ihrem Recht, dass eine Zustimmungsverweigerung überprüft wird.

Wollte man ein persönliches Zusammentreffen der Beteiligten verhindern, so hätte es durchaus weitere Möglichkeiten gegeben. So hätte etwa der Vorsitzende anregen können, das Verfahren im schriftlichen Wege nach § 128 ZPO i. V. m § 61 Abs. 5 Satz 7 MVG zu führen. Zudem gibt es nach § 128 a ZPO, der wiederum auch im kirchengerichtlichen Verfahren über § 62 MVG Anwendung findet, die Möglichkeit eine Videokonferenz durchzuführen. Teilweise haben auch die Kirchengerichte bereits begonnen, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Angesichts der oben genannten Möglichkeiten ist es nicht nachvollziehbar, dass es an der Corona-Pandemie liegt, dass der abgelehnte Vorsitzende keinen Termin anberaumt, zumal die Anzahl der Verfahrensbeteiligten auch sehr überschaubar gehalten werden kann. So sieht das Kirchengericht der EKD etwa davon ab, die Parteien persönlich zu laden. Im Sommer 2020 waren die Zahlen zudem insgesamt niedrig, und es war fast so etwas wie Normalität eingekehrt. Es ist nicht ersichtlich, warum in diesem Zeitraum nicht terminiert werden konnte. Die staatliche Gerichtsbarkeit und auch die Kirchengerichtsbarkeit haben während des gesamten letzten Jahres weiterhin funktioniert. Die diakonischen Kammern des gleichen Gerichtes und auch der KGH.EKD haben durchgängig terminiert und führen auch weiterhin mündliche Verhandlungen durch, und zum Beispiel der katholische Kirchliche Arbeitsgerichtshof entscheidet sowohl im schriftlichen Verfahren als auch in Video-Verhandlung.

Freilich wurden während der Hoch-Zeit der Pandemie einige Verfahren verschoben, jedoch stets nur um einige Wochen. Es wurden auch Zustimmungsersetzungsverfahren zu Eingruppierungen verhandelt.

Nicht nachvollziehbar ist, mit welcher Selbstverständlichkeit in dem Beschluss davon ausgegangen wird, dass die Corona-Pandemie als Begründung herangezogen werden könne, es über ein Jahr lang zu unterlassen, ein Verfahren zu betreiben, weil es nicht für wichtig genug gehalten wird.

Jetzt stellt sich schließlich auch die Frage, wie lange die Verfahrensbeteiligten auf ihr Verfahren warten sollen. Das Ende der Pandemie ist derzeit nicht absehbar.

Das ist für eine Mitarbeitervertretung, die viel und hart an einem solchen Prozess gearbeitet und genau abgewogen hat, ob eine Zustimmung verweigert werden soll oder kann, ein ziemlicher Schlag ins Gesicht.

Der Hinweis, der Mitarbeiter könne individualrechtlich vorgehen, geht an der Realität vorbei.

Außerdem verkennt die Begründung, dass der Auftrag der Mitarbeitervertretung, über die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit zu wachen, hiermit vereitelt wird. So wäre es in der Konsequenz etwa denkbar, dass bei sämtlichen Eingruppierungsangelegenheiten, zu denen die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert und der Arbeitgeber ein Verfahren während der Pandemie anhängig macht, zurückgestellt werden. So kann innerbetriebliche Lohngerechtigkeit nicht verwirklicht werden.

Unabhängig von den oben genannten Erwägungen, offenbart das Gericht im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den Prozessbeteiligten eine problematische Einstellung. Sie beginnt bei der fehlenden Reaktion auf Anfragen zur Terminierung und endet – vorerst – bei der Entscheidung über das Ablehnungsgesuch.

Es stellt sich nur die Frage, wie die beteiligte Mitarbeitervertretung nun noch Vertrauen in die kirchlichen Arbeitsgerichte haben soll.

Victoria Lübeke
Rechtsanwältin, Göttingen
feuerhahn rechtsanwälte
luebeke@feuerhahn-rechtsanwaelte.de

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 Klausing, Mario Gembus, Erich Sczepanski, Nora Wölfl*
+ Redaktionsanschrift: *Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 0421·4393344, Telefax: 0421·4393333* + E-Mail: *arbeitsrecht@bremen.de*
+ Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung: *KellnerVerlag, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon: 0421·77866*
+ 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.*

Pflicht zur Anwendung kirchlich-diakonischem Arbeitsrechts

Leitsatz

Durch die Zuordnung zum Diakonischen Werk der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland ist eine Dienststelle nach § 5 Absatz 2 des Diakoniegesetzes verpflichtet, kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht anzuwenden, das auf dem Zweiten oder Dritten Wege zustande gekommen ist.

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 18.01.2021, I-0124/7-2020

Sachverhalt:

Die Parteien haben über die Eingruppierung einer Mitarbeiterin gestritten. Die Dienststelle ist Mitglied des Diakonischen Werks Schleswig-Holstein der Evangelisch-lutherischen Kirche in Norddeutschland und wendet eine von ihr gesetzte Entgeltordnung an, für die es weder einen Tarifvertrag noch eine Arbeitsrechtsregelung auf dem Dritten Weg gibt.

Die Diakonischen Landesverbände haben ein Regelungswerk vereinbart, nach dem sie prüfen, ob unabhängig von der Art des Zustandekommens inhaltlich die Voraussetzungen für die Annahme eines kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts erfüllt sind.

Mit Schreiben vom 9. September 2019 hat die Dienststellenleitung die Zustimmung zur Eingruppierung einer Mitarbeiterin beantragt. Die Mitarbeitervertretung hat die Zustimmung mit Beschluss vom 19. September 2019 mit der Begründung verweigert, dass die Eingruppierung nicht in eine kirchengemäß zustande gekommene Entgeltordnung erfolgen solle.

Die Dienststellenleitung hat sich hiergegen mit Antrag vom 24. September 2019 gewandt und meint, dass die von ihr angewendete Entgeltordnung den Vorgaben des Diakoniegesetzes und somit dem Recht der Nordkirche entspreche. Die Einhaltung des Diakoniegesetzes sei durch die Kirchengerichte nicht zu überprüfen. Ob entsprechend dem Diakoniegesetz in der Gesamtschau das angewendete Arbeitsvertragsrecht als kirchlich-diakonisch zu qualifizieren sei, bestimme sich nicht nach der Art seines Zustandekommens, sondern nach inhaltlichen Kriterien. Im Gesetzgebungsverfahren sei ein Antrag gescheitert, die Anwendung eines kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts als zwingende Voraussetzung für die Aufnahme in das Diakonische Werk zu regeln. Die Mitarbeitervertretung hat die Auffassung vertreten, dass die Zustimmung schon deshalb habe verweigert werden dürfen, weil es sich bei der Entgeltordnung nicht um kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht gehandelt habe.

Das Kirchengericht hat mit Beschluss vom 2. Dezember 2019 dem Antrag der Dienststellenleitung stattgegeben. Gegen diesen Beschluss hat die Mitarbeitervertretung Beschwerde eingelegt. Sie ist der Auffassung, dass die Entscheidung des Kirchengerichts unzutreffend sei. Kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht setze zwingend ein Zustandekommen auf konsensualem Wege voraus. Es reiche nicht aus, dass die Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts nur ›in der Gesamtschau‹ erfüllt werde.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde der Mitarbeitervertretung ist zulässig und begründet.

1) Sie ist nach § 63 Absatz 1 MVG-EKD statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. Soweit die Beschwerdebegründung Ausführungen enthält, die sich nach dem Vorbringen der Dienststellenleitung nicht dem vorliegenden Verfahren zuordnen lassen, folgt daraus nicht die Unzulässigkeit der Beschwerde. Die Beschwerdebegründung genügt inhaltlich gleichwohl den an ihre Zulässigkeit zu stellenden Anforderungen. Nach § 520 Absatz 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss sie die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch den angefochtenen Beschluss und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Deshalb muss sie auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen. Es genügt nicht, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG, Urteil vom 19. November 2015 – 2 AZR 217/15 – Rdnr. 21, juris). Das geschieht in der Beschwerdebegründung in hinreichender Weise. Diese stellt auf die angegriffene Entscheidung eingehend darauf ab, dass zwar § 5 Absatz 2 Diakoniegesetz nur in der Gesamtschau eine Erfüllung der darin genannten Kriterien fordert, aber das Erfordernis kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts nicht nur in der Gesamtschau, sondern entweder überhaupt oder gar nicht erfüllt sein könne. Dieses Kriterium müsse deshalb nach

Ansicht der Beschwerdebegründung im Gegensatz zur Auffassung des Kirchengerichts erfüllt sein. Weiter stellt die Beschwerdebegründung darauf ab, dass die Präambel zum Mitarbeitervertretungsrecht anwendbares Recht sei, das mit der Verpflichtung auf die Dienstgemeinschaft zugleich ein einseitig von Dienstgeberseite gesetztes Arbeitsrecht ausschließe. Auch mit diesem Argument setzt sich die Beschwerdebegründung unmittelbar und ausreichend mit der angegriffenen Entscheidung auseinander.

2) Die Beschwerde ist begründet, weil die Anträge der Dienststellenleitung zulässig, aber unbegründet sind.

a) Die Anträge sind zulässig. Die Dienststellenleitung verlangt mit ihren Anträgen die Feststellung, dass die Mitarbeitervertretung nicht berechtigt war, die Zustimmung zur Eingruppierung zu verweigern, hilfsweise die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Nach der Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung besteht ein Rechtsschutzinteresse der Dienststellenleitung an diesen Anträgen, weil sie nur bei einer entsprechenden Entscheidung der Kirchengerichte an der von ihr für zutreffend gehaltenen Eingruppierung festhalten kann.

b) Die Anträge sind unbegründet.

aa) Es ist nicht festzustellen, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund für die Verweigerung der Zustimmung zur Eingruppierung der Mitarbeitervertretung vorlag. Ein solcher Grund liegt deshalb vor, weil die Dienststellenleitung eine kirchengesetzlich nicht legitimierte Vergütungsordnung anwendet.

Der kirchliche Arbeitgeber ist als Normadressat im kirchlichen Rechtskreis an die kirchengesetzlichen Vorgaben gebunden. Wendet er eine kirchengesetzlich nicht legitimierte Vergütungsordnung an, kann die Mitarbeitervertretung einer Eingruppierung die Zustimmung verweigern, kirchenrechtlich ist die Anwendung einer kirchengesetzlich nicht ausreichend legitimierten Vergütungsordnung ein Rechtsverstoß im Sinne von § 41 Absatz 1 Buchstabe a MVG-EKD (Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 24. September 2018 – II-0124/34-2018-, Rn. 43, juris).

Die von der Dienststellenleitung angewendete Vergütungsordnung ist nicht kirchengesetzlich legitimiert, weil sie einseitig von der Dienststelle gesetzt worden ist.

Die Dienststelle ist nach § 5 Absatz 2 des Diakoniegesetzes der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (im Folgenden: Diakoniegesetz) verpflichtet, auf dem Zweiten oder Dritten Wege zustande gekommenes kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht anzuwenden.

(1) § 5 Absatz 2 Diakoniegesetz enthält für die Dienststelle eine Verpflichtung zur Anwendung entsprechenden Kirchenarbeitsrechts.

(a) Es handelt sich bei § 5 Absatz 2 Diakoniegesetz um eine Regelung, die für die Dienststelle aufgrund ihrer Mitgliedschaft im Diakonischen Werk unmittelbare Verpflichtungen begründet. Zwar regelt die Norm die Voraussetzungen, unter denen das entsprechende Diakonische Werk eine Dienststelle durch Aufnahme in das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zuordnen kann. Es regelt zugleich aber auch die Verpflichtungen, die eine solche Dienststelle zu erfüllen hat. Das ist ausdrücklich in § 5 Absatz 2 Satz 1 Diakoniegesetz geregelt, wonach die Mitglieder in ihren Satzungen und in der praktischen Arbeit dem Auftrag der Kirche verpflichtet sein müssen und eine kontinuierliche Verbindung zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland gewährleistet sein muss. Noch deutlicher folgt dieses aber aus § 6 Absatz 2 und 3 Diakoniegesetz, die vorsehen, dass ein Widerruf oder eine Rücknahme der Zuordnung erfolgen kann, wenn anfänglich oder nachträglich die Voraussetzungen für eine Zuordnung zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland nicht gegeben waren bzw. nicht mehr gegeben sind. Das zeigt, dass die Dienststellen mitgliedschaftsrechtlich verpflichtet sind, die Voraussetzungen der Zuordnung durchgehend zu erfüllen.

(b) Zu diesen Voraussetzungen gehört nach § 5 Absatz 2 Buchstabe b zweiter Spiegelstrich Diakoniegesetz die Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts. Die Erfüllung dieses Er-fordernisses ist zwingend, obwohl § 5 Absatz 2 Satz 2, Eingangssatz des Diakoniegesetzes nur eine Erfüllung der nachfolgenden Kriterien, zu denen die Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts gehört, ›in der Gesamtschau‹ verlangt.

Bei diesen Kriterien handelt es sich um Folgende:

a) die diakonischen Einrichtungen verfolgen kirchlich-diakonische Zwecke und Aufgaben;

b) sie gewährleisten die kontinuierliche Verbindung mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

> durch Mitwirkung der Diakonischen Werke – Landesverbände bei Satzungs- und Gesellschaftervertragsänderungen,

> durch die Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts und

> durch Personen, die aufgrund eines kirchlichen Auftrags in der Einrichtung als geborene oder gewählte Organmitglieder mitwirken;

c) sie fördern und stärken das diakonische Selbstverständnis ihrer Mitarbeitenden;

d) sie ermöglichen die seelsorgerliche Begleitung der Mitarbeitenden und derjenigen, denen der diakonische Dienst gilt;

e) sie sind der Gemeinwohlorientierung im Sinne der Abgabenordnung verpflichtet und stellen dies auch für den Fall der Auflösung oder Aufhebung sicher.

Eine Erfüllung dieser Kriterien ›in der Gesamtschau‹ ist nur möglich, wenn kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht angewendet wird. Aus dem Zusammenhang der Kriterien ergibt sich, dass sie kumulativ vorliegen müssen. Es ist von der Funktion der Kriterien nicht denkbar, dass etwa die Voraussetzungen unter Buchstabe a, Buchstabe b oder Buchstabe d nicht gegeben zu sein brauchen und gleichwohl die Zuordnung einer Dienststelle zur Evangelischen Kirche in Norddeutschlang möglich sein sollte. Deutlich wird dieses insbesondere bei den Kriterien unter Buchstaben a: Einrichtungen, die keine kirchlich-diakonischen Zwecke und Aufgaben verfolgen, sind als Mitglieder des Diakonischen Werkes nicht denkbar. Gleiches gilt für die Kriterien unter dem Buchstaben b: eine kontinuierliche Verbindung mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland ist zwingende Voraussetzung für eine Zuordnung zu dieser Kirche. Die nach Buchstabe d erforderliche seelsorgerische Begleitung der Mitarbeitenden und derjenigen, denen der Dienst gilt, ist ebenfalls traditionelles Markenzeichen diakonischer Betätigung. Gilt dieses Erfordernis eines Vorliegens für die Buchstaben a, b und d, so ist davon auszugehen, dass Entsprechendes auch für die in Buchstaben c und e vorgesehenen Voraussetzungen gilt. Auch diese müssen je für sich jedenfalls in einer Gesamtschau gegeben sein. Für eine ›Gesamtschau‹ ist deshalb ausgeschlossen, dass sie eine Zuordnung erlaubt, wenn nicht jedenfalls jede in einem Gliederungspunkt zusammengefasste Kriterienkategorie ›in der Gesamtschau‹ erfüllt ist.

Weiter gilt dieses ebenfalls für die unter dem Buchstaben b zusammengefassten Unterkriterien. Dass auch diese jedenfalls je für sich ›in der Gesamtschau‹ erfüllt sein müssen, folgt daraus, dass sie ausweislich ihres zweiten Gliederungspunktes durch die Konjunktion ›und‹ verbunden sind. Sie stehen nicht alternativ nebeneinander, sondern müssen danach kumulativ vorliegen.

Daraus folgt, dass auch die Anwendung ›kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts‹ selbst jedenfalls in der Gesamtschau vorliegen muss. Das Erfordernis der Anwendung ›kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts‹ kann demgemäß nicht fehlen und durch die Erfüllung anderer Kriterien aus dem Katalog des § 5 Absatz 2 Diakoniegesetz ersetzt werden. Dieses ließe den systematischen Aufbau der Regelung und die Gleichwertigkeit der darin genannten Kriteriengruppen und Kriterien unberücksichtigt. Selbst wenn der Gesetzgeber nicht gewollt haben sollte, dass damit die Anwendung ›kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts‹ Voraussetzung für eine Zuordnung zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sein sollte, ändert das nichts an diesem Ergebnis. Es kommt auf den Willen des Gesetzgebers nur an, soweit er sich im Gesetz manifestiert hat. Im Gesetz hat sich nicht manifestiert, dass das Kriterium der Anwendung ›kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts‹ gar nicht erfüllt zu sein braucht, wenn nur andere Kriterien in ausreichender Weise gegeben sind. Vielmehr muss nach der Systematik der Regelung jede der Kriteriengruppen und beim Buchstaben b auch jede der Unterkriterien ›nach der Gesamtschau‹ erfüllt sein.

(c) Das Kriterium der Anwendung ›kirchlich-diakonisches Arbeitsrechts‹ ist nicht erfüllt, und zwar auch nicht in einer Gesamtschau. Kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht ist solches, das auf dem sogenannten Dritten Weg durch Arbeitsrechtsregelungen oder auf dem Zweiten Weg über kirchliche Tarifverträge zustande gekommen ist (KGH, Beschluss vom 24. September 2018, II-0124/34-2018 Rdnr. 45 und 45; Juris). Das in der Dienststelle angewendete Arbeitsvertragsrecht erfüllt diese Voraussetzungen nicht. Es sind keinerlei Anhaltspunkte dafür vorhanden, jedenfalls ›in der Gesamtschau‹ dass eine Erfüllung dieses Kriteriums gegeben sein könnte. Es kann dahingestellt bleiben, ob möglicherweise das Bewertungsmerkmal ›in der Gesamtschau‹ bei der Anwendung ›kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts‹ nicht anwendbar ist, weil kirchlich-diakonisches Arbeitsrecht nur entweder gegeben oder nicht gegeben ist, so dass sich ein anderes Ergebnis nicht durch eine Gesamtschau ergeben kann. Die etwaige Untauglichkeit des Bewertungsmerkmals ›Gesamtschau‹ in Bezug auf die Anwendung ›kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts‹ führte nicht dazu, dass das Kriterium der Anwendung ›kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts‹

wegfiele, sondern es insoweit nur auf ein bloßes ja oder nein, nicht aber eine Gesamtschau ankäme. Es kann nicht angenommen werden, dass ein vom Gesetz für kumulativ erforderlich gehaltenes Kriterium nur deshalb wegfiele, weil bei ihm ein allgemeines Bewertungsmerkmal untauglich ist. Vielmehr ist die Gesamtschau insoweit auf die Prüfung des Vorliegens oder Nichtvorliegens beschränkt.

(2) Die Kirchengerichte sind nicht mit der Folge an die Zuordnungsentscheidung der diakonischen Landesverbände gebunden, dass sie an die mitgliedschaftsrechtlichen Anforderungen, die sich aus dem Diakoniegesetz ableiten, keine weitergehenden Verpflichtungen ableiten dürften als die diakonischen Landesverbände. Aus dem gleichen Grunde sind die von den diakonischen Landesverbänden zur Zuordnung von Einrichtungen zur Diakonie erstellten Richtlinien für die Kirchengerichte nicht bindend. Die Auslegung von § 5 Absatz 2 Diakoniegesetz geschieht zur Ermittlung mitgliedschaftsrechtlicher Verpflichtungen der Dienststelle. Diese ist für die Gerichte als originäre Rechtsanwendung geboten, um die mitarbeitervertretungsrechtlichen Verpflichtungen einer Dienststelle ermitteln zu können. Es ist nicht erkennbar, warum die Gerichte durch ggf. abweichende Meinungen der Landesverbände vom Inhalt der Normen gebunden sein sollten.

(3) Für die Entscheidung des Rechtsstreits ohne Bedeutung ist, dass die Dienststelle nach § 613 a BGB verpflichtet ist, für einen Teil der Beschäftigten außerkirchliches Tarifrecht anzuwenden. Dabei handelt es sich um staatliches Privatrecht, an das alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gebunden sind. Das steht der mitgliedschaftsrechtlichen Pflicht aus § 5 Absatz 2 Diakoniegesetz nicht entgegen.

bb) Der Hilfsantrag der Dienststellenleitung ist unbegründet, weil nicht ersichtlich ist, aus welchen Gründen die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu ersetzen sein sollte.

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

1 BAG, 20.11.2012, 1 AZR 179/11.
2 KGH, Beschluss vom 24. September 2018, II-0124/34-2018; Beschlüsse vom 10.12.2012, II-0124/U5-12 und II-0124/U20-12.

Praxishinweis

Die evangelischen Kirchen und ihre Diakonie beanspruchen eine arbeitsrechtliche Sonderstellung. Aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 III WRV leiten sie das Recht ab, eine eigene ›Betriebsverfassung‹ (nämlich das Mitarbeitervertretungsgesetz) zu errichten. Der staatliche Gesetzgeber hat diesen Anspruch in § 118 II BetrVG abgesichert und die Kirchen einschließlich ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen. Darüber hinaus nehmen die Kirchen und ihre Diakonie für sich in Anspruch, die Arbeitsbedingungen (insbesondere die Löhne) nicht durch Tarifverträge, sondern im Rahmen des sogenannten Dritten Wegs festzulegen. Dieser sogenannte Dritte Weg hat zum Inhalt, dass die Kirchen und ihre Diakonie einseitig festlegen, unter welchen Bedingungen sogenannte Arbeitsrechtliche Kommissionen arbeiten und wer berechtigt ist, Vertreter/innen in diese Kommission zu entsenden.

Diesen sogenannten Dritten Weg hat das Bundesarbeitsgericht akzeptiert[1]. Darüber hinaus wollen die Kirchen aus dem Recht, die Arbeitsbedingungen im sogenannten Dritten Weg festzulegen, auch das Verbot von Streiks in kirchlichen Einrichtungen ableiten. Damit sind sie jedoch gescheitert. Das BAG hat in der o. a. Entscheidung klargemacht, dass die Kirchen nur dann ›Streikfreiheit‹ beanspruchen könnten, wenn

> sie die Gewerkschaften derart in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen beteiligen, dass gegen deren Willen keine Regelung zustande kommen kann, und

> die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission als verbindliche Mindestarbeitsbedingungen wirken.

Beide Voraussetzungen erfüllen die Kirchen nicht – und können sie auch nicht erfüllen. Denn es gibt kein rechtlich wirksames Instrument, mit dem die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen verbindlich in die privatrechtlich zustande gekommenen Arbeitsverträge transformiert werden (können).

Und diese Lücke macht sich immer noch eine Reihe von diakonischen Einrichtungen zu Nutze und legt den Vertragsinhalt einseitig fest. Die Arbeitnehmer/innen haben nur die Möglichkeit, diese zu akzeptieren oder sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen.

So war es auch in dem vom KGH entschiedenen Fall: Eine diakonische Einrichtung aus Schleswig-Holstein hat mit den Arbeitnehmern/innen zwar die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschlang vereinbart – aber mit abgesenkter Entgelttabelle.

Der KGH hat hierzu festgestellt, dass die Anwendung der AVR DD mit abgesenkter Tabelle gerade

keine Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts darstellt. Und er hat weiter festgestellt, dass auch das für die Einrichtung maßgebliche Diakoniegesetz die Anwendung kirchlich legitimierten Arbeitsrechts verlangt.

Im Übrigen setzt der KGH seine Rechtsprechung des Inhaltes fort, dass die Mitarbeitervertretung einer Eingruppierung auch dann widersprechen kann, wenn die der Eingruppierung zugrundeliegende Entgeltordnung nicht kirchenrechtlich legitimiert ist[2]. Er versucht, damit die Rechtsschutzlücke zu schließen, die dadurch entsteht, dass der einzelne Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht nur das einklagen kann, was Inhalt seines Arbeitsvertrages ist, nicht aber, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, mit ihm einen kirchengemäßen Arbeitsvertrag abzuschließen.

Bernhard Baumann-Czichon
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Bremen

Verhältnis der Zuständigkeit Mitarbeitervertretung/Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

Leitsatz

Die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund besteht auch dann, wenn eine Regelungsmöglichkeit auf Ebene der Mitarbeitervertretungen bestünde. Anders als §§ 50 Absatz 1 Satz 1 und 58 Absatz 1 Satz 1 BetrVG verlangt die Zuständigkeit nach § 6a Absatz 3 MVG-EKD nur eine Angelegenheit, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betrifft. Die Unmöglichkeit einer Regelungsmöglichkeit auf örtlicher Ebene ist gerade nicht gefordert.

Kirchengerichtshof, Beschluss vom 29.04.2021, I-0124/5-2021

Sachverhalt:

Die Beteiligten haben sich über die Frage, ob die Mitarbeitervertretung statt der Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund für die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung zuständig ist, gestritten.

Mit Zustimmung der Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund führte die Muttergesellschaft bei den Beschäftigten im Dienststellenverbund eine Mitarbeiterbefragung durch, die noch nicht ausgewertet ist. In der Dienststelle sind etwa 400 Mitarbeitende tätig, im Dienststellenverbund etwa 3.500. Der Fragenkatalog hatte in seiner Ziffer 1 einen variablen Teil, der sich nach den Verhältnissen in der jeweiligen Gesellschaft richtete, und war im Übrigen identisch.

Die Mitarbeitervertretung hat die Auffassung vertreten, dass mit der Durchführung der Mitarbeiterbefragung ihr Beteiligungsrecht verletzt worden sei. Das folge schon daraus, dass die Befragung nicht in allen Einrichtungen gleich durchgeführt worden sei, sondern die Fragen unter 1 unterschiedlich ausgestaltet gewesen seien. Ferner müsse § 6a Absatz 3 MVG-EKD einschränkend dahingehend ausgelegt werden, dass die Angelegenheit nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Einrichtungen geregelt werden könnte. Aus dem Fehlen einer § 50 Absatz 2 BetrVG entsprechenden Regelung könne das Primat der örtlichen Zuständigkeit abgeleitet werden. Ferner bestünde sonst die Gefahr, dass die Dienststellenleitung sich durch entsprechende Antragstellung derjenigen Mitarbeitervertretung bediene, bei der sie eher mit einer Zustimmung rechnen könne. Deshalb komme nur eine Zuständigkeit der örtlichen Mitarbeitervertretung in Frage.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, dass es keine Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gebe. Das Kirchengericht hat den Antrag der Mitarbeitervertretung mit Beschluss vom 26. November 2020 zurückgewiesen. Gegen diesen Beschluss hat die Mitarbeitervertretung Beschwerde eingelegt.

Die Mitarbeitervertretung hält den Beschluss des Kirchengerichts für falsch. Das Kirchengericht habe nicht hinreichend berücksichtigt, dass eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund das Gegenüber der Konzernleitung sei, die aus praktischen Gründen nur bei Grundsatzentscheidungen auf die einzelnen Konzerntöchter durchgreifen werde. Daraus folge, dass es auf der Ebene der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ein höheres Maß an Vereinheitlichung geben werde als im Dienststellenverbund. Das Kirchengericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass es ausreichend sei, wenn die Konzernleitung die Durchführung einer Maßnahme im Dienststellenverbund wünsche. Das könne nicht ausreichend sein, weil es dann die Konzernleitung in der Hand hätte, zu bestimmen, ob Mitarbeitervertretung, Gesamtmitarbeitervertretung oder Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund zuständig seien. Eine Aufgabe im Sinne von § 6a Absatz

3 MVG-EKD könne nur dann vorliegen, wenn eine Angelegenheit einheitlich oder zumindest zusammenhängend geregelt werden müsse. Dafür seien bei der Mitarbeiterbefragung Gründe nicht ersichtlich.

Die Mitarbeitervertretung beantragt, unter Abänderung der Entscheidung der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen vom 26. November 2020 festzustellen, dass die Antragsgegnerin Mitarbeiterbefragungen wie die im Februar 2020 durchgeführte nur mit Zustimmung der Antragstellerin durchführen darf.

Aus den Gründen:

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist nicht zur Entscheidung anzunehmen, weil hierfür kein Grund gegeben ist.

1. Die Entscheidung über die Statthaftigkeit, Zulässigkeit und das Verfahren der Beschwerde richtet sich nach § 63 MVG-EKD.

2. Nach § 63 Absatz 2 Satz 1 MVG-EKD bedarf die Beschwerde gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengerichte der Annahme durch den Kirchengerichtshof der EKD. Sie ist nach § 63 Absatz 2 Satz 2 MVG-EKD anzunehmen, wenn 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder 4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann. Keiner dieser Gründe liegt vor.

a) Der Annahmegrund zu § 63 Absatz 2 Satz 2 Nr. 1 MVG-EKD liegt nicht vor. Ernstliche Zweifel an der materiell-rechtlichen Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses sind nur anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegen gesetzten Entscheidung genügt nicht (st. Rspr. KGH.EKD, z.B. Beschluss vom 7. April 2008 – I-0124/P5-08 – ZMV 2009, 37; Beschluss vom 10. November 2008 – I-0124/P37-08 – ZMV 2009, 36; Beschluss vom 20. April 2009 – 1-0124/R10-09; Beschluss vom 1. September 2009 – I-0124/R26-09 – ZMV 2010, 34; Beschluss vom 27. Januar 2010 – 11-0124/P36-08 – z. V. v.; Beschluss vom 12. April 2010 – 1-0124/S13-10-ZMV 2010, 264).

Ernsthafte Zweifel am Ergebnis der Entscheidung bestehen nicht, weil die Entscheidung nicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit anders zu treffen sein wird. Die Mitarbeitervertretung ist nach § 6a Absatz 3 MVG-EKD nicht zuständig für die Mitarbeiterbefragung im Dienststellenverbund. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob es überhaupt ein Mitbestimmungsrecht bei der Mitarbeiterbefragung gibt (Hierzu JMNSA/oßkühier MVG-EKD § 39 Rdnr. 12). Es kann sogar dahingestellt bleiben, ob in entsprechender Anwendung der §§ 50 Absatz 1 Satz 1, 58 Absatz 1 Satz 1 BetrVG eine Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nur dann besteht, wenn eine Angelegenheit nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen geregelt werden kann, wie die antragstellende und Beschwerde führende Mitarbeitervertretung meint. Das ist hier nämlich der Fall. Eine Mitarbeiterbefragung, die im Dienststellenverbund durchgeführt werden soll, erfordert eine einheitliche Ausgestaltung der Fragen, des Verfahrens der Befragung und der Auswertung, und zwar einschließlich etwaiger Differenzierungen wegen unterschiedlicher Aufgaben der Dienststellen. Nur dadurch kann das von der Leitung des Dienststellenverbundes offensichtlich angestrebte Meinungsbild im gesamten Dienststellenverbund erreicht werden. Das Verlangen der Arbeitgeberin macht auch im Bereich des Betriebsverfassungsrechts eine einheitliche und damit betriebsübergreifende Regelung dann notwendig, wenn die Arbeitgeberin nur unter diesen Voraussetzungen die regelungsbedürftige Maßnahme durchführen will und alleine über das ›Ob‹ der Maßnahme entscheiden kann (Fitting, § 50 Rdnr. 24). Das ist hier der Fall. Es ist kein Initiativrecht der Mitarbeitervertretung für die Durchführung einer solchen Mitarbeiterbefragung ersichtlich.

Abgesehen davon besteht die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund auch dann, wenn eine Regelungsmöglichkeit auf Ebene der Mitarbeitervertretungen bestünde. Anders als §§ 50 Absatz 1 Satz 1 und 58 Absatz 1 Satz 1 BetrVG verlangt die Zuständigkeit nach § 6a Absatz 3 MVG-EKD nur eine Angelegenheit, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betrifft. Die Unmöglichkeit einer Regelungsmöglichkeit auf örtlicher Ebene ist gerade nicht gefordert (zu § 6 Absatz 2 MVG-EKD: VerwG-EKD, 9. März 2000 0124/W32-99). Um eine solche einheitliche Angelegenheit handelt es sich vorliegend, weil die Mitarbeiterbefragung den

gesamten Dienststellenverbund und nicht nur einzelne Dienststellen betreffen soll. Das ist anders als etwa bei Arbeitszeitregelungen, die notwendigerweise in jeder Dienststelle anders sein müssen. Eine besondere Einflussmöglichkeit der Leitung des Dienststellenverbundes auf die Zuständigkeit des Mitbestimmungsgremiums auf Arbeitnehmerseite wird dadurch nicht begründet, weil objektiv überprüfbar ist, ob eine Angelegenheit mehrere Dienststellen mehrerer Rechtsträgerinnen betrifft. Das ist eine wesentlich klarere Abgrenzung als die nach §§ 50, 58 BetrVG vorzunehmende. Sie ist ganz offensichtlich vom kirchlichen Gesetzgeber gewollt, dessen Kenntnis der betriebsverfassungsrechtlichen Regelung unterstellt werden kann. Es gibt keinerlei Hinweise darauf, dass § 6a Absatz 3 MVG-EKD trotz gleichen Wortlauts wie § 6 Absatz 2 Satz 1 MVG-EKD einen anderen Regelungsinhalt haben soll. Insbesondere spricht dafür nicht, dass eine ›Konzernleitung‹ sich nur bei Grundsatzangelegenheiten in Angelegenheiten der Konzerngesellschaften einmischen wird. Wenn die ›Konzernleitung‹ eine einheitliche Maßnahme in mehreren oder allen Dienststellen im Dienststellenverbund durchführen will, liegt bereits darin die ›Einmischung‹, die hinreichende Begründung für die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund ist.

b) Die Beschwerde war auch nicht wegen grundsätzlicher Bedeutung nach § 63 Absatz 2 Satz 2 Nr. 2 MVG-EKD zur Entscheidung anzunehmen, weil es für die Entscheidung über die Beschwerde nicht auf eine Rechtsfrage grundsätzlicher Bedeutung ankommt. Wie soeben ausgeführt bestehen keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses, ohne dass solche Rechtsfragen zu klären wären. Auch unter Zugrundelegung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechtslage ergibt sich nämlich keine Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung.

c) Der Zulassungsgrund der Divergenz nach § 63 Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 MVG-EKD wird nicht geltend gemacht.

d) Schließlich liegt kein Verfahrensfehler im Sinne des § 63 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 MVG-EKD vor, auf dem der Beschluss beruhen kann.

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

Praxishinweis

In der Diakonie bilden sich zunehmend große Konzernstrukturen heraus. Für diese ist in § 6a MVG-EKD die Bildung von Konzern-Mitarbeitervertretungen (›Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund‹) möglich. Die Bildung dieser Konzern- oder Verbund-MAVen setzt voraus, dass die Mehrheit der zum Konzern gehörenden Mitarbeitervertretungen dieses ›beantragen‹. Dazu bedarf es jeweils eines Beschlusses der Mitarbeitervertretungen und der Mitteilung dieses Beschlusses an die übrigen zum Konzern gehörenden Mitarbeitervertretungen. Bereits bei der Entscheidung über die Bildung einer Konzern-MAV kommt es auf die Mehrheit der Mitarbeitervertretungen an, nicht jedoch die Mehrheit der durch diese vertretenen Arbeitnehmer/innen. Treffen in einem Konzern große und kleine Einrichtungen aufeinander, kann es schnell zu einer Schieflage kommen. Dieses Ungleichgewicht setzt sich dann auch bei anstehenden Abstimmungen nach Bildung einer Konzern-MAV fort. Beispiel: Zu einem Konzern gehören ein Krankenhaus mit 2.000 Arbeitnehmern/innen und zwei Altenheime mit je 50 Arbeitnehmern/innen. In der Konzern-MAV haben die beiden Altenheim-MAVen zusammen zwei Stimmen, die Krankenhaus-MAV jedoch nur eine Stimme.

Wegen dieses möglichen Ungleichgewichts stellt sich umso dringender die Frage, für welche Fragen die Konzern-MAV zuständig ist. Das Gesetz sagt dazu:

> *… Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.*

Der KGH hat an dieser Stelle klargestellt, dass sich daraus die Zuständigkeit der Konzern-MAV bereits daraus ableitet, dass die Konzernleitung eine einheitliche Regelung anstrebt. Es kommt deshalb – anders als im Geltungsbereich des BetrVG – nicht darauf an, ob eine einheitliche Regelung objektiv erforderlich ist.

Hieraus ergeben sich nicht unbeträchtliche Risiken. Denn in dem oben beschriebenen Beispiel ist vorstellbar, dass die Konzernleitung die beiden kleinen Altenheim-MAVen (die nur 100 Arbeitnehmer/innen vertreten) dazu bewegt, einer Regelung zuzustimmen, die von der Krankenhaus-MAV mit 2.000 Arbeitnehmern/innen abgelehnt wird.

Deshalb ist bei der Bildung von Konzern-MAVen nach § 6a MVG-EKD dringend anzuraten, eine Dienstvereinbarung über deren Zusammensetzung abzuschließen. Dies ist nach § 6a Abs. 4 i. V. m. § 6 Abs.3 MVG-EKD möglich. In einer solchen Dienstvereinbarung kann eine abweichende Stimmverteilung festgelegt werden, so dass größere Einrichtungen mehr Stimmen bekommen. Möglich wäre zum Beispiel, die Stimmverteilung analog § 8 zu gewichten.

Nora Wölfl
Rechtsanwältin und Fachanwältin
für Arbeitsrecht, Bremen

Juni bis August 2021

Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
16.6.2021	e	**Neueste Rechtsprechung zum TVöD**	Nürnberg / DGB Bayern
16.6.2021	k	**#prädikatwertvoll – Der kirchliche Umgang mit Digital Content.**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
16.6.2021	e	**Neueste Rechtssprechung zum Kündigungsrecht**	Regensburg / DGB Bayern
16.6.2021	k	**Fit for Abi – Modul 2: Bergsteigen bis zum Abitur – meinen Ressourcen und mit selbst vertrauen**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
16.–17.06.2021	e	**Mobbing – Vertiefungsseminar**	Rain / DGB Bayern
17.6.2021	e	**Aktuelle Entwicklungen und neuste Rechtssprechung im Datenschutz**	Nürnberg / DGB Bayern
18.6.2021	e	**Schriftführung in der MAV**	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
18.–19.06.2021	k	**Bildwelten – Fotografie in der Kita mit Tablet**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
21.06.–22.06.2021	e	**AVR Grundkurs Hybrid Veranstaltung**	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
21.–23.06.2021	k	**Arbeitsrechtsgrundkurs – KAVO**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
21.–23.06.2021	k	**MAV – Praxis für Einsteiger/innen**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
21.–25.06.2021	e	**Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht**	Brannenburg / DGB Bayern
23.–24.06.2021	e	**Mobbing Einführungsseminar**	Weichering / DGB Bayern
28.–30.06.2021	k	**MAVO – Grundkurs**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
28.–30.06.2021	e	**Termindruck und Stress**	Neumarkt / DGB Bayerm
28.–30.06.2021	e	**Rhetorik u. Kommunikation f. betriebl. Interessenvertret.**	Neumarkt / DGB Bayerm
28.06.–01.07.2021	k	**MAVO – Grundkurs**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
28.06.–02.07.2021	e	**Einführung in das Arbeitsrecht 1**	Kempten / ver.di Bayern
29.6.2021	e	**MAV-Arbeit in Corona-Zeiten**	Nürnberg / DGB Bayern
29.06.–01.07.2021	e	**Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz**	Regensburg / ver.di Bayern
29.06.–02.07.2021	k	**Grundlagen des Sozialversicherungsrechts**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
05.–07.07.2021	e	**Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) mit Besuch beim Bundesarbeitsgericht**	Erfurt / DGB Bayern
05.07.–07.07.2021	e	**Arbeitsrecht: Homeoffice**	Nürnberg / ver.di NRW
05.–07.07.2021	k	**Rechtsfragen der Amtsführung**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
05.–09.07.2021	e	**Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR)**	Brannenburg / DGB Bayern
6.7.2021	e	**Die Gefährdungsanzeige**	Nürnberg / DGB Bayern
06.–09.07.2021	e	**Arbeitsrecht II – Grundl. des individuellen Arbeitsrechts**	Langlau / DGB Bayern
12.–14.07.2021	e	**Aktuelle Rechtsprechung und Entwicklungen zum Teilzeit- und Befristungsgesetz**	Geldern / ver.di NRW
12.–16.07.2021	e	**Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht**	Brannenburg / DGB Bayern
12.–16.07.2021	e	**Einführung in das Arbeitsrecht 2**	Bielefeld / ver.di
13.7.2021	e	**Gefahrenbereich Änderungskündigung**	München / DGB Bayern
13.–15.07.2021	e	**Arbeitsrecht: Auffrischung und Vertiefung**	Greding / DGB Bayern
13.–15.07.2021	e	**Gefährdungsanalyse und Gefährdungsbeurteilung im Gesundheits- und Sozialwesen**	Beilngries / DGB Bayern
14.–16.07.2021	e	**Betriebliches Gesundheitsmanagement im Gesundheits- und Sozialwesen**	Weichering / DGB Bayern
14.–16.07.2021	e	**Grundlagen der Reha-Finanzierung und zukünftige Herausforderungen**	Beilngries / DGB Bayern
19.–21.07.2021	e	**Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern – Vertiefung und Aktualisierung**	Brannenburg / DGB Bayern
19.–21.07.2021	e	**Mitarbeitervertretungsgesetz – Auffrischung und Vertiefung**	Brannenburg / DGB Bayern

Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
19.–23.07.2021	e	**Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR)**	Saalfeld / DGB Bayern
20.7.2021	e	**Führen und Leiten von Betriebsrats- und Personalratsgremien sowie Mitarbeitervertretungen**	Nürnberg / DGB Bayern
22.7.2021	e	**Selbstmanagement – Zeitmanagement**	Nürnberg / DGB Bayern
09.–10.08.2021	e	**Alles über den kirchlichen Tarifvertrag**	Bad Segeberg / DAI e.V. / ver.di-For. Nord
11.–13.08.2021	k	**Rechtsfragen der Amtsführung**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
16.–18.08.2021	k	**MAVO – Grundkurs**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
17.–20.08.2021	k	**Grundlagen der Einstellung und Eingruppierung nach KAVO und AVR**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
18.–20.08.2021	e	**MAV Basiswissen und Grundlagen der MAVO**	Herzogenrath/ Nell-Breuning-Haus
18.–20.08.2021	k	**MAVO – Grundkurs**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
18.–20.08.2021	e	**Leiharbeit, Werkverträge und Mini-Jobs: Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei prekärer Beschäftigung**	Willingen (Best Western) / ver.di NRW
23.–26.08.2021	k	**MAVO – Grundkurs**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
23.–27.08.2021	e	**MVG: Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 2) Mitbestimmung und Beteiligung der Mitarbeitervertretung**	Hattingen / DGB NRW
24.–27.08.2021	k	**MAVO – Grundkurs**	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
30.08.–01.09.2021	e	**Grundlagenwissen für die MAV**	Willingen / DGB NRW

Fortbildungen 2021

für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter

Der Seminarbetrieb geht weiter: in kleineren Gruppen und mit Corona-Schutz-Konzept:

06.–08.09.2021 Die Einigungsstelle – wie funktioniert das? > Springe

06.–10.09.2021 krank – kaputt – raus, betriebl. Eingliederungsmanagement > Springe

27.09. – 01.10.2021 Betriebliche Stressprävention > Wennigsen

04.–08.10.2021 Einführung in die JAV-Arbeit > Walsrode

04.–08.10.2021 Mitarbeiterversammlungen und Öffentlichkeitsarbeit der MAV > Walsrode

Und folgende Tagesveranstaltungen:

01.09.2021 Aktuelle Rechtsprechung der Kirchengerichte > Hannover

27.09.2021 Stimmig sein … als Mitarbeitervertreter/in > Hannover

dia
Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V.

Kosten Wochenseminar:
630,– Euro Kursgebühr
525,– Euro Übernachtung/Verpflegung
Tagesveranstaltungen:
190,– Euro

Anmeldung und weitere Informationen:
Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6, 30 459 Hannover
Tel. 0511/41 08 97 50
Fax. 0511/2 34 40 61
verwaltung@mav-seminare.de
www.mav-seminare.de

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

Neuauflage 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

Mit Corona-Bestimmungen und Online-E-Book

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

+++ 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.