

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

1 > 2022

10

20 Jahre KTD –
und jetzt?

14

Offener Brief
der buko

18

Interview mit
Arnold Rekitke

MAV-ARBEIT BRAUCHT ZEIT

S E I T E 2

Arbeitsrecht in der Kirche PLUS



Arbeitsrecht in der Kirche PLUS

Das Modul enthält alle wichtigen Inhalte für die kirchliche Arbeitsrechtspraxis, darunter **Richardi**, Arbeitsrecht in der Kirche, **Weller**, Kirchliches Arbeitsrecht (Nomos), **Joussen/ Steuernagel**, AVR.DD – Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland, und **Sydow**, Kirchliches Datenschutzrecht sowie die **ZAT – Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen**. Dazu weitere Handbücher und Kommentare, umfangreiche Rechtsprechung und sorgfältig aktualisierte Gesetzestexte.

Infos: beck-shop.de/32210136

► schon ab € 15,-/Monat

(Preis für bis zu 3 Nutzer, zzgl. MwSt., 6-Monats-Abo)

JETZT
4 Wochen
kostenlos
testen
beck-online.de

Liebe Leserinnen und Leser,

diese Ausgabe von AuK kommt mit beträchtlicher Verspätung zu Ihnen. Wir bitten um Entschuldigung. Auch die Redaktion von AuK war von erheblichen Corona-bedingten Ausfällen betroffen.

Nach der Sommerpause werden Sie ein Doppelheft vorfinden, so dass wir dann wieder im üblichen Rhythmus produzieren können.

Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht vor, dass das kirchliche Arbeitsrecht auf den Prüfstand kommt. Die Ampel will darüber mit den Kirchen sprechen. Von Gesprächen mit Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaften ist hingegen nicht die Rede. Wenn es dabei bliebe, würde das Grundübel fortgesetzt: Die Kirchen setzen die Regelungen, nach denen Arbeitnehmer:innen(vertreter:innen) mitspielen dürfen. Die Kirchen wollen weiterhin bestimmen, welche Sonderrechte ihnen zu gewähren sind. Dabei hat der Europäische Gerichtshof in der Egenberger-Entscheidung zum Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft klargestellt, dass die Kirchen (nur) ihr religiöses Ethos bestimmen, während die staatlichen Gerichte darüber befinden, wieweit sich daraus Sonderrechte ergeben. Das Verhältnis von Staat und Kirche muss endlich vom Kopf auf die Füße gestellt werden. Darüber werden wir auf der 20. Kasseler Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 14./15.11.2022 diskutieren. Anmeldungen unter www.mav-seminare.de.

Bleiben Sie gesund!

Herzlichst

Henrike Busse

Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

- 2 Dienstbefreiung und Freistellung
- 10 20 Jahre Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie – und jetzt?
- 14 buko: Offener Brief an die Fraktionen der Regierungskoalition
- 18 Interview mit Arnold Rekittke

2

Themen

19

Aktuell

20

Leserfragen

24

Rechtsprechung

35

Buchbesprechung

36

Seminare

Dienstbefreiung und Freistellung

HENRIKE BUSSE UND SOPHIE HENNERSDORF

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben zahlreiche Aufgaben. Sie müssen nicht nur an den Sitzungen teilnehmen und sich darauf vorbereiten, sondern Kolleginnen und Kollegen beraten, sie in Gesprächen begleiten, die Entwicklung im Betrieb beobachten und dazu Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen, Verhandlungen mit dem oder der Arbeitgeber:in führen und immer wieder auch an auswärtigen Terminen teilnehmen.

Dazu gehören dann Verhandlungen vor dem Kirchengericht, in der Einigungsstelle, Besuche beim Anwalt oder der Anwältin oder der Gewerkschaft. Erforderlich können auch Tätigkeiten sein, die nicht aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz resultieren, wohl aber aus der Aufgabe der Mitarbeitervertretung. So kommt es häufig vor, dass die Mitarbeitervertretungen von der Agentur für Arbeit oder dem Integrationsamt um Stellungnahme gebeten werden. Und für alle diese Aufgaben müssen sie sich inhaltlich und auch organisatorisch vorbereiten. Sie müssen also Akten und Fachzeitschriften lesen, im Internet recherchieren usw. Das gilt in besonderer Weise für den oder die Vorsitzende:n, aber eben auch für alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

Ehrenamt

Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung gilt als Ehrenamt, § 19 Abs. 1 MVG-EKD. Das bedeutet zunächst, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht gesondert vergütet werden. Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung steht wegen dieser Tätigkeit keine höhere Vergütung zu. Und es steht ihnen auch keine zusätzliche Vergütung zu, wenn sie mehr Zeit aufwenden müssen, als es ihrer Arbeitszeit entspricht.

Aber aus dem Ehrenamt folgt auch nicht, dass diese Tätigkeit in der Freizeit – also außerhalb der Arbeitszeit – zu verrichten ist. Der kirchliche Gesetzgeber hat vielmehr in § 19 Abs. 2 MVG-EKD bestimmt, dass den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung

die für die Tätigkeit notwendige Zeit [...] ohne Minderung der Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren ist.

Das bedeutet zunächst, dass notwendige MAV-Arbeit an die Stelle der sonstigen dienstlichen Arbeit tritt. Mit diesem Anspruch auf Dienstbefreiung setzt der Gesetzgeber praktisch um, was er in § 19 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD als Grundsatz aufgestellt hat:

Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Praktische Probleme

Die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung stört notwendigerweise den Betriebsablauf. Diese Störung im Betriebsablauf kann und darf der Mitarbeitervertretung nicht entgegengehalten werden. Denn sie ist notwendige Folge der gesetzlichen Anordnung, dass eine Mitarbeitervertretung zu bilden ist.

Die Auswirkungen können sehr unterschiedlich sein: Arbeitet ein Mitglied der Mitarbeitervertretung zum Beispiel auf einer Pflegestation, so muss die durch Dienstbefreiung ausfallende Arbeit von den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Station miterledigt werden, wenn nicht für eine Vertretung gesorgt wird. Bei Verwaltungstätigkeiten wird der durch die Dienstbefreiung verursachte Arbeitsausfall meist von den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung selbst kompensiert, indem sie entsprechend vor- und nacharbeiten.

Inanspruchnahme von Dienstbefreiung

Dienstbefreiung ist (nur) zu gewähren, soweit dies für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung notwendig ist. Dabei entscheidet jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung für sich selbst, ob die Tätigkeit und die entsprechende Dienstbefreiung erforderlich sind.¹ Das Mitglied der Mitarbeitervertretung hat zu prüfen,

- > ob es sich um eine notwendige Tätigkeit handelt,
- > ob diese Tätigkeit zu einem Zeitpunkt erledigt werden kann, der für den Betrieb weniger belastend ist, und
- > ob diese Tätigkeit von einem anderen Mitglied der Mitarbeitervertretung, insbesondere von freigestellten Mitgliedern, wahrgenommen werden kann.

Dem Mitglied der Mitarbeitervertretung steht ein weites Beurteilungsspielraum zu. Nur der guten Ordnung halber sei darauf hingewiesen, dass die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung für MAV-fremde Tätigkeiten, insbesondere für private Zwecke, arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

Keine Genehmigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin erforderlich

Stellt ein Mitglied der Mitarbeitervertretung fest, dass es zu einem bestimmten Zeitpunkt Dienstbefreiung zur Erledigung notwendiger MAV-Tätigkeit benötigt, dann folgt bereits aus dieser Feststellung die Dienstbefreiung. Dem oder der Arbeitgeber:in steht nicht das Recht zu, darüber zu befinden, ob ein Mitglied der Mitarbeitervertretung diese Dienstbefreiung in Anspruch nehmen kann beziehungsweise darf. Denn ein solcher ›Genehmigungsvorbehalt‹ wäre gleichzusetzen mit einer Behinderung der Mitarbeitervertretung.

Unverzögliche Anzeige der Arbeitsverhinderung durch Dienstbefreiung

Jedoch muss das Mitglied der Mitarbeitervertretung, welches nach seiner eigenen Einschätzung Dienstbefreiung zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben in Anspruch nehmen will, den oder die Arbeitgeber:in unverzüglich darüber unterrichten, weil die Dienstbefreiung zu einer – notwendigen – betrieblichen Störung führt.² Der oder die Arbeitgeber:in muss in die Lage versetzt werden, Entscheidungen beziehungsweise Dispositionen darüber zu treffen, wie der betrieblichen Störung begegnet werden soll. Das Mitglied der Mitarbeitervertretung trifft an dieser Stelle die gleiche Verpflichtung wie jeden anderen Arbeitnehmer auch, der – aus welchen Gründen auch immer – seine Arbeit zur vorgesehenen Zeit nicht antreten oder fortsetzen kann. Deshalb ist es auch erforderlich, die Inanspruchnahme zum frühestmöglichen Zeitpunkt anzuzeigen.

Hingegen ist eine Mindestankündigungsfrist nicht einzuhalten. Allerdings muss das Mitglied der Mitarbeitervertretung umso genauer prüfen, ob die Dienstbefreiung zum vorgesehenen Zeitpunkt erforderlich ist, je kurzfristiger die Ankündigung erfolgt. Wenn zum Beispiel ein:e Arbeitnehmer:in wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung zum sofortigen Personalgespräch zitiert wird und ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen will, kann auch die Abmeldung aus dem laufenden Betrieb erforderlich sein.

Es obliegt dem oder der Arbeitgeber:in, festzulegen, wem gegenüber die Mitglieder der Mitarbeitervertretung die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung

¹ Fey/Rehren, PraxisKommentar zum MVG.EKD,

§ 19, Rn. 3.

² JMNS/Voßkuhler, MVG.EKD § 19, Rn. 24.

anzuzeigen haben. Die Festlegung dieses Meldeweges wird in der Regel praktischen Bedürfnissen folgen: Kenntnis haben muss der/die Vorgesetzte, dem/der die Regelung des Arbeitsbereichs obliegt. Gelegentlich ist auch zu beobachten, dass für Mitglieder der Mitarbeitervertretung ein vom betriebsüblichen abweichender Meldeweg vorgeschrieben wird, beispielsweise zur Personalabteilung. Je nach den Umständen kann darin eine unzulässige Behinderung der Mitarbeitervertretung liegen.

Keine Begründungspflicht

Da das Mitglied der Mitarbeitervertretung selbst und eigenverantwortlich über die Dienstbefreiung entscheidet, ist es auch nicht erforderlich, gegenüber dem/der Arbeitgeber:in beziehungsweise dem/der Vorgesetzten im Einzelnen darzulegen, welche Aufgaben das Mitglied der Mitarbeitervertretung wahrnehmen will.³ Eine typisierende Auskunft ist zunächst ausreichend: Teilnahme an einer Sondersitzung, Gerichtstermin, Beratung von Mitarbeitenden. Erst dann, wenn der/die Arbeitgeber:in substantiierte Zweifel äußert, kann es erforderlich sein, dass der/die Mitarbeitervertreter:in den Zweck der Dienstbefreiung näher konkretisiert. Hier gilt der Grundsatz der ›abgestuften Darlegung‹: Je konkreter der oder die Arbeitgeber:in in Zweifel zieht, umso konkreter muss die Mitarbeitervertretung die Umstände darlegen.

Dienstbefreiung: Befreiung von der Arbeitspflicht

Die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung setzt voraus, dass der oder die Arbeitnehmende ansonsten zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Dienstbefreiung kann daher nicht für Zeiten in Anspruch genommen werden, in denen das Mitglied nicht zum Dienst geplant ist. Mitarbeitervertreter:innen ist daher dringend davon abzuraten, MAV-Arbeit in ihrer Freizeit zu erledigen. Dies ist oft zu beobachten, weil der Druck am Arbeitsplatz so groß ist.

Wenn ein MAV-Mitglied MAV-Aufgaben außerhalb seiner Arbeitszeit wahrnehmen muss, dann kann diese Zeit (nur) dann auf die Arbeitszeit angerechnet werden, wenn dienstliche Gründe die Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit erfordern.⁴ Das ist zum Beispiel der Fall, wenn der/die Arbeitgeber:in zu einem Gespräch lädt.

Auch die notwendige Teilnahme an einer externen Veranstaltung wie einer Gerichtsverhandlung führt zur Anrechnung der Zeit als Arbeitszeit mit der Folge, dass dann entsprechend Freizeitausgleich zu gewähren ist. Die MAV-Tätigkeit in der Freizeit ist in einem solchen Fall dienstlich bedingt, weil die betrieblichen Erfordernisse die Lage der Arbeitszeit der Mitarbeitervertreter:innen bedingen.

MAV-Sitzungen in Schichtbetrieben

Besteht die Mitarbeitervertretung aus Mitgliedern, die in unterschiedlichen Schichten arbeiten, wird es fast nie möglich sein, die Sitzung der Mitarbeitervertretung so zu legen, dass sie in die geplante Arbeitszeit aller Mitglieder fällt. Nach § 24 Abs. 4 MVG-EKD sind bei der zeitlichen Festlegung die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass die Sitzungen von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung so anzuberaumen sind, dass der Betrieb möglichst wenig beeinträchtigt wird. In Betrieben mit unterschiedlichen Arbeitsbereichen ist es kaum möglich, alle betrieblichen Belange unter einen Hut zu bringen. Gleichwohl gilt es, den möglichst schonenden Ausgleich zu versuchen – soweit dies nicht die Funktionsfähigkeit der Mitarbeitervertretung beeinträchtigt.

Funktionsfähigkeit der MAV sichern

Wenn von der Mitarbeitervertretung verlangt wird, dass sie bei der Festlegung der zeitlichen Lage ihrer Sitzungen die betrieblichen Notwendigkeiten berücksichtigt, geht die Verpflichtung nicht so weit, dass Sitzungen ausfallen (müssen). Erst recht ist die Mitarbeitervertretung nicht verpflichtet, auf die Wahrnehmung ihrer Rechte mit Rücksicht auf die betrieblichen Belange zu verzichten. Die Funktionsfähigkeit der Mitarbeitervertretung ist stets zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere auch in Krisenzeiten (z. B. Corona-Pandemie). Denn gerade in solche Zeiten muss die Mitarbeitervertretung besonders auf die Beachtung der Schutzrechte zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten, so hinsichtlich der Arbeitszeiten oder Maßnahmen zum Gesundheitsschutz.


MAV-Arbeit und ArbZG

Der oder die Arbeitgeber:in ist nicht berechtigt, der Mitarbeitervertretung insgesamt oder einzelnen Mit-

³ Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG-EKD, § 19, Rn. 16.

⁴ JMNS/Voßkuhler, MVG-EKD, § 19, Rn. 42.

Die Mitarbeitervertretung unterliegt hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung nicht dem Direktionsrecht des oder der Arbeitgeber:in.



gliedern vorzuschreiben, wann sie MAV-Tätigkeiten auszuüben oder dies zu unterlassen haben. Die Mitarbeitervertretung unterliegt hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung nicht dem Direktionsrecht des oder der Arbeitgeber:in.⁵ Und weil der oder die Arbeitgeber:in Mitarbeitervertreter:innen keine Weisungen erteilen kann, kann der oder die Arbeitgeber:in auch die Einhaltung der Pausen- und Ruhezeiten beziehungsweise der Höchstarbeitszeiten nach Arbeitszeitgesetz oder vertraglichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen nicht durchsetzen. Er oder sie ist dazu auch nicht verpflichtet, deutlicher: Er oder sie ist dazu auch nicht berechtigt. Und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung auch nicht an diese Regelungen gebunden. Mit anderen Worten: Wenn die Mitarbeitervertretung eine Sitzung auf zum Beispiel 14 Stunden ausdehnen will, dann ist das rechtlich nicht zu beanstanden. Und ein Mitglied der Mitarbeitervertretung darf auch nach einem Nachtdienst mit Vollarbeit an einer langen MAV-Sitzung teilnehmen – wenn er oder sie dies will.

Aber der oder die Arbeitgeber:in darf von einem MAV-Mitglied nicht verlangen, vor oder nach einer MAV-Sitzung oder anderer MAV-Arbeit zu arbeiten, wenn dies unter Einbeziehung der MAV-Tätigkeit zu einer Verletzung von arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen (gleich welcher Art) führt. Es entscheidet mithin das Mitglied der Mitarbeitervertretung, ob die MAV-Tätigkeit als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG oder anderer Bestimmungen angesehen wird.

MAV-Sitzung und (kein) Nachtdienst

MAV-Sitzungen finden in aller Regel tagsüber statt. Arbeitszeitrechtlich kommt es deshalb meist zu einer Kollision mit einem vorausgehenden oder nachfolgenden Nachtdienst.

Bei einem vorausgehenden Nachtdienst ist in der Regel davon auszugehen, dass der Arbeitstag im Sinne des Arbeitszeitgesetzes mit dem Nachtdienst begonnen hat. Der arbeitszeitrechtliche Arbeitstag endet nach spätestens 24 Stunden. Innerhalb dieses Arbeitstages darf die Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden. Außerdem muss in diesen 24-Stunden-Zeitraum die elfstündige Ruhezeit fallen.⁶ Damit das Mitglied der Mitarbeitervertretung diese Grenzen trotz MAV-Sitzung einhalten kann, muss es seine Arbeit spätestens

elf Stunden vor Beginn der MAV-Sitzung abbrechen. Jedenfalls kann das MAV-Mitglied dies verlangen.

Wenn ein Mitglied der Mitarbeitervertretung die erforderliche Ruhezeit vor der MAV-Sitzung nehmen konnte, beginnt der arbeitszeitrechtliche Arbeitstag mit Beginn der Sitzung der Mitarbeitervertretung und endet spätestens 24 Stunden später. Auch hier gilt, dass die Ruhezeit von elf Stunden innerhalb des mit der Sitzung beginnenden Arbeitstages zu gewähren ist. Außerdem ist natürlich die tägliche Höchstarbeitszeit zu beachten.

Nachteilsausgleich

Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung einen geplanten vorausgehenden oder nachfolgenden Dienst wegen einer MAV-Sitzung oder sonstiger notwendiger MAV-Arbeit nicht leisten, so kann es dafür keine Dienstbefreiung beanspruchen. Denn es ist in dieser Zeit keine MAV-Tätigkeit zu leisten. Dies führt jedoch nicht dazu, dass der/die Mitarbeitervertreter:in diese Zeit nacharbeiten muss oder der Lohn entsprechend gekürzt wird. Dies würde zu einer Benachteiligung führen, die nach § 19 Abs. 1 MVG-EKD unzulässig ist. Dem Mitglied der Mitarbeitervertretung ist diese Zeit vielmehr im Wege des Nachteilsausgleichs anzurechnen. Und dem Mitglied stehen auch die für ausgefallene Arbeitszeit zustehenden Zuschläge zu.

Zu den von der Mitarbeitervertretung bei der Bestimmung der Lage der Sitzungen zu berücksichtigen betrieblichen Belangen gehört es auch, die Sitzung so festzulegen, dass möglichst nicht der vorausgehende und der nachfolgende Nachtdienst nicht geleistet werden kann.

Streit um die Dienstbefreiung

Es liegt auf der Hand, dass Arbeitgeber:innen den Umfang der Dienstbefreiung oft für überzogen halten, während die Mitarbeitervertretung die in Anspruch genommene Zeit als unzureichend ansieht. Der Streit ist mithin programmiert.

Es ist natürlich nicht völlig ausgeschlossen, dass irgendwann und irgendwo irgendein Mitglied einer Mitarbeitervertretung Dienstbefreiung behauptet, um privaten Angelegenheiten nachzugehen. Wenn der oder die Arbeitgeber:in dies nachweisen kann, wird ein solches Fehlverhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen

⁵ Fey/Rehren, PraxisKommentar zum MVG-EKD, § 19, Rn. 3a.
⁶ EuGH, Urteil vom 14.05.2019, C – 55/18.

nach sich ziehen. Das aber ist nicht übliche Konfliktlinie. Der Streit geht um die Frage, wann und wofür wie viel Zeit erforderlich ist. Solange ein Mitglied seine Entscheidung über die Erforderlichkeit der Dienstbefreiung so trifft, dass diese Entscheidung einem unbefangenen Dritten plausibel gemacht werden kann, wird der oder die Arbeitgeber:in die Entscheidung hinzunehmen haben. Ganz einfach: Solange die Entscheidung dem gesunden Menschenverstand folgt, ist alles in Ordnung.

Der oder die Arbeitgeber:in (oder ein:e Vorgesetzter:er) darf einem Mitglied die Inanspruchnahme von Dienstbefreiung nicht untersagen. Er oder sie darf natürlich darüber sprechen, ob die MAV-Tätigkeit auf einen etwas günstigeren Zeitpunkt verschoben werden kann. Eine die beiderseitigen Interessen ausgleichende Einigung ist jedem Streit vorzuziehen.

Hält ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin die Dienstbefreiung für nicht erforderlich, ist er oder sie auf den Rechtsweg zu verweisen. Es ist dann Sache des Kirchengerichts – gegebenenfalls im Wege einer einstweiligen Verfügung – darüber zu entscheiden, ob die Dienstbefreiung erforderlich ist. In der Praxis kommt es fast nie zu solchen Streitigkeiten. Denn einerseits erkennen die Arbeitgeber:innen – spätestens nach anwaltlicher Beratung –, dass sie den Beurteilungsspielraum der Mitarbeitervertretung anzuerkennen haben. Und andererseits liegt es auf der Hand, dass solche Entscheidungen eines Kirchengerichts regelmäßig zu spät kommen würden. Nur dann, wenn es Streit um wiederkehrende Tätigkeiten gibt, kommt eine kirchengerichtliche Klärung ernsthaft in Betracht.

Druck auf die Kolleg:innen – Druck von den Kolleg:innen

In fast allen sozialen Arbeitsbereichen wird wenig – zu wenig – Personal eingesetzt. Der Arbeitsdruck ist hoch und steigt allenthalben weiter an. Der Druck ist so hoch, dass die Gewerkschaft ver.di zunehmend für Entlastungstarifverträge kämpft – aktuell in den Uni-Kliniken in Nordrhein-Westfalen. Und wenn zum Dienst eingeteilte Mitglieder der Mitarbeitervertretung Dienstbefreiung in Anspruch nehmen, steigt der Druck auf die Kolleg:innen. Sie müssen die Arbeit mit erledigen. Denn es kommt fast gar nicht mehr vor, dass eine Ersatzkraft gestellt wird.

Man darf sich deshalb nicht wundern, wenn manche Kolleg:innen kein Verständnis dafür haben, dass Mitarbeitervertreter:innen sie ›im Stich lassen‹. Hier ist die Mitarbeitervertretung gefragt, immer wieder deutlich zu machen, welche Aufgaben sie wahrnimmt, wofür sie sich im Interesse der Kolleg:innen kümmert und wie sie auch einzelnen Kolleg:innen hilft. Hierfür steht der Mitarbeitervertretung ein ganzes Arsenal zur Verfügung: Sie kann regelmäßig Informationsblätter verteilen, sie kann – soweit technisch möglich – den Kolleg:innen per E-Mail Informationen zukommen lassen, sie kann Sprechstunden anbieten und die Kolleg:innen an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen, und sie kann – und muss – natürlich auch Mitarbeiterversammlungen durchführen.

Mitarbeiter:innen, die die Unterstützung durch die Mitarbeitervertretung erlebt haben, haben auch Verständnis für Dienstbefreiungen.


Überforderung von Mitarbeitervertreter:innen

Mitarbeitervertreter:innen, deren Tätigkeit nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt (z. B. in einer bestimmten Schicht) geleistet werden muss, stehen vor einem anderen Problem. Hier interessiert es den oder die Arbeitgeber:in häufig gar nicht, ob und wann Dienstbefreiung in Anspruch genommen wird. Die Erwartung ist, dass gleichwohl die übertragene Tätigkeit erledigt wird. Es findet keine Verlagerung der Arbeit auf andere statt. Der Arbeitsdruck steigt – allein – bei dem Mitglied der Mitarbeitervertretung. Die eine oder andere Stunde mag durch eine vertretbare Hebung der Arbeitsleistung aufzufangen sein. Aber spätestens die wöchentliche Sitzung der Mitarbeitervertretung kann man kaum einarbeiten. Diese Mitarbeitervertreter:innen können von dem oder der Arbeitgeber:in entsprechende Entlastung verlangen. § 19 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD bestimmt:

Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten.

Eine solche Entlastung erfolgt auf Antrag des Mitglieds der Mitarbeitervertretung. Das ist sachgerecht, denn

Mitarbeiter:innen, die die Unterstützung durch die Mitarbeitervertretung erlebt haben, haben auch Verständnis für Dienstbefreiungen.



niemand kann besser beurteilen, ob sich das MAV-Amt und der Job miteinander vereinbaren lassen.

Maßgeblich ist eine Durchschnittsbetrachtung (>in der Regel<). Gelegentliche Arbeitsspitzen oder besonderer Arbeitsanfall in der Mitarbeitervertretung müssen hingenommen werden. Will ein Mitglied der Mitarbeitervertretung einen solchen Antrag stellen, so hilft es wenig, diesen damit zu begründen, dass immer zu viel zu tun sei. Das klingt dann mehr nach Jammern, auch wenn es noch so begründet ist. Es ist vielmehr erforderlich, dass über einen repräsentativen Zeitraum Buch geführt wird, so dass die Zeiten der MAV-Arbeit dokumentiert sind. Und je nach Lage im Einzelfall kann es auch erforderlich sein, den Arbeitsanfall mit anderen Mitarbeiter:innen des gleichen Arbeitsbereichs zu vergleichen.

Sonderproblem Lehrer:innen: Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung

Die Arbeitszeit von Lehrer:innen wird nur teilweise durch die Stundentafel bestimmt. Denn die Lehrer:innen müssen den Unterricht vor- und nachbereiten, Aufsichtsarbeiten korrigieren, Elterngespräche führen, an Konferenzen teilnehmen usw. Diese Zeiten sind nicht planbar. Deshalb wird bei Lehrer:innen für jede Unterrichtsstunde ein pauschaler Zeitzuschlag vorgenommen. Lehrer:innen, die Mitglied einer Mitarbeitervertretung sind, nehmen diese Aufgaben fast immer außerhalb der Unterrichtszeit wahr. Zwar können Lehrer:innen die außerhalb ihrer Unterrichtszeit zu verrichtenden Tätigkeiten zeitlich sehr frei gestalten. Sie können diese aber nicht reduzieren, jedenfalls nicht, ohne dass der Unterricht und die sonstige Versorgung der Schüler:innen leiden. MAV-Tätigkeit von Lehrer:innen führt daher zunächst zu einer zusätzlichen Arbeitsbelastung. Die auch Lehrer:innen zustehende Dienstbefreiung kann im Ergebnis nur dadurch gewährt werden, dass deren Unterrichtsverpflichtung reduziert wird.⁷ Dabei erfordert es der Schulbetrieb, dass nicht manchmal eine Unterrichtsstunde ausfällt. Vielmehr müssen Lehrer:innen zumindest für ein Schulhalbjahr oder länger mit reduzierter Unterrichtsverpflichtung arbeiten, um eine Dienstbefreiung zu realisieren. Um auch einen der Menge nach angemessenen Ausgleich zu erreichen, muss die Dienstbefreiung durch Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung nicht synchron zum

Anfall der MAV-Arbeit erfolgen. Sie kann vielmehr vor- oder nachgeholt werden. Auf diese Weise kann auch den schulischen Belangen besser Rechnung getragen werden.

Damit Lehrer:innen ihren Anspruch auf Dienstbefreiung durch Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung begründen und durchsetzen können, ist dringend zu empfehlen, dass sie ihre für die MAV aufgewendeten Zeiten sorgfältig dokumentieren und mit kurzen Hinweisen festhalten, welche Art der Tätigkeit sie jeweils ausgeübt haben. Aufgrund solcher Aufzeichnungen kann dann eine pauschalierende Betrachtung vorgenommen werden. Bei einer solchen pauschalierenden Betrachtung kommt es nicht mehr darauf an, welche MAV-Tätigkeit an welchem Tag wahrgenommen werden kann.

Freistellung

Der Gesetzgeber sieht auch an anderer Stelle eine pauschalierte Dienstbefreiung vor, nämlich die Freistellung gemäß § 20 MVG-EKD. Eine Freistellung hat zum Inhalt, dass ein Mitglied der Mitarbeitervertretung ohne konkreten Anlass für einen festgelegten Umfang von der sonstigen Arbeit freigestellt wird, um Aufgaben der Mitarbeitervertretung zu erledigen. Dies ist gerechtfertigt (und erforderlich), weil je nach Größe der Einrichtung ein Mindestumfang an notwendiger MAV-Tätigkeit festzustellen ist. Diesen Mindestumfang hat der Gesetzgeber wie folgt festgelegt:

- > bei mehr als 150 Mitarbeiter:innen ein Mitglied der MAV,
- > bei mehr als 300 zwei Mitglieder,
- > bei mehr als 600 drei Mitglieder und
- > bei mehr als 1.000 je ein weiteres Mitglied pro 500 Mitarbeiter:innen

mit der Hälfte des Beschäftigungsumfangs eines in Vollzeit Beschäftigten.

Die Betriebspartner sollen über die Freistellung nach § 20 Abs. 1 MVG-EKD eine Dienstvereinbarung abschließen. Eine Dienstvereinbarung kommt jedoch nur zustande, wenn sich beide Seiten einigen. Der Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung kann nicht erzwungen werden. Denn nach § 60 Abs. 3 MVG-EKD kann das Kirchengericht nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.⁸ In den meisten Fällen erfolgt die

⁷ KGEKED, Beschluss vom 29.08.2016, II-0124/24-2016.
⁸ JMNS/Voßkuhler, MVG, EKD, § 20, Rn. 3.

Freistellung nach der Mindeststaffel, ohne dass eine Dienstvereinbarung abgeschlossen wird.

Anpassung der Freistellung während der Amtszeit

Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung kann erheblichen Schwankungen unterliegen. Sie kann zum Beispiel durch die Ausweitung der Hilfeangebote wachsen, und sie kann durch Ausgliederung sinken. Für die Mindestfreistellung nach der Staffel des § 20 Abs. 2 MVG-EKD kommt es – anders als bei der Festlegung der Zahl der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung – nicht auf die Zahl der Wahlberechtigten zum Zeitpunkt der Wahl an. Vielmehr wächst die Zahl der freizustellenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung mit der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Einschränkend hierzu hat der Kirchengerichtshof der EKD festgestellt, dass eine nur sehr geringfügige Überschreitung noch nicht zu einer Anpassung führt.⁹

Verteilung der Freistellung

Der Gesetzgeber sieht die Freistellung im Umfang von einer halben Stelle als Regel an. Nach § 20 Abs. 3 MVG-EKD können zwei halbe Freistellungen auf eine Person übertragen werden, so dass diese dann vollständig freigestellt ist. Ein ganz freigestelltes Mitglied der Mitarbeitervertretung ist für die Dauer der Freistellung nicht mehr mit seinem Arbeitsbereich verbunden, was eine spätere Rückkehr erschweren kann. Die Praxis zeigt jedoch, dass insbesondere in großen Einrichtungen die Belastung der MAV-Arbeit häufig so groß ist, dass sie mit einer nur hälftigen Freistellung nicht zu schaffen ist.

Um der Notwendigkeit zu entgehen, im Einzelfall Dienstbefreiung durchzusetzen, zerteilen manche Mitarbeitervertretungen das ihr insgesamt zustehende Freistellungsbudget in Einheiten von wenigen Stunden und verteilen diese auf mehrere Mitglieder. Das führt allerdings in den meisten Fällen zu einem Verlust der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitervertretung. Denn zum Beispiel mit fünf Stunden pro Woche freigestellte MAV-Mitglieder verbrauchen ihre Freistellung schon (fast) vollständig für die Sitzungen, für die sie in jedem Fall vom Dienst zu befreien wären.

Von der regelhaften hälftigen Freistellung kann nur mit Zustimmung des oder der Arbeitgeber:in abgewichen werden.

Freistellung und Dienstbefreiung?

Wenn Mitglieder einer Mitarbeitervertretung entsprechend der Regel in § 20 Abs. 2 MVG-EKD zur Hälfte freigestellt sind, kann es gleichwohl erforderlich sein, dass sie darüber hinaus Dienstbefreiung benötigen.¹⁰ Diese Notwendigkeit kann sich daraus ergeben, dass mehr MAV-Tätigkeit anfällt, als in der Zeit der Freistellung zu leisten ist. Sie kann sich auch aus der zeitlichen Lage erforderlicher MAV-Tätigkeit ergeben, zum Beispiel wenn ein Gerichtstermin in die Arbeitsphase fällt.

Erst Freistellung nutzen, dann Dienstbefreiung

Notwendige MAV-Tätigkeit ist vorrangig innerhalb der Freistellung zu erledigen. So bestimmt es das Gesetz ausdrücklich in § 20 Abs. 4 Satz 2 MVG-EKD. Das gilt auch für die Teilnahme an Sitzungen der Mitarbeitervertretung.¹¹ Und ein nicht freigestelltes MAV-Mitglied muss vor Inanspruchnahme von Dienstbefreiung prüfen, ob die zu erledigende Tätigkeit auch von einem freigestellten Mitglied erledigt werden kann.

Freistellung unterhalb der Staffel nach § 20 Abs. 2 MVG-EKD

Die Staffel beschreibt den Mindestumfang der Freistellung, den die Mitarbeitervertretung beanspruchen kann. Denn diese Staffel ist anzuwenden, wenn keine Einigung auf eine Dienstvereinbarung zustande gekommen ist. Im Einzelfall kann auch eine Freistellung erforderlich sein, obwohl der untere Schwellenwert von 150 Mitarbeiter:innen nicht erreicht wird.¹² Es obliegt der Mitarbeitervertretung, die Erforderlichkeit einer Freistellung darzulegen. Dafür muss sie beschreiben, wann welche Aufgaben wahrzunehmen waren. Ferner wird darzulegen sein, warum diese Tätigkeiten nicht im Rahmen von Dienstbefreiung erledigt werden können. Dazu kann zum Beispiel darauf verwiesen werden, welche Mitglieder der Mitarbeitervertretung aus betrieblichen Gründen Dienstbefreiung nicht in Anspruch nehmen konnten, obwohl sie dazu berechtigt waren.

Freistellungsbeschluss der Mitarbeitervertretung

Durch die Freistellung eines ihrer Mitglieder greift die Mitarbeitervertretung in die Personalbesetzung ein. Der Gesetzgeber verpflichtet die Mitarbeitervertre-

⁹ KGH.EKD, Beschluss vom 23.11.2009, I-0124/R 50-09.

¹⁰ JMNS/Voßkuhler, MVG-EKD, § 20, Rn. 12.

¹¹ VerwG.EKD, Beschluss vom 29.10.2002, I-0124/F 40-01.

¹² KGH.EKD, Beschluss vom 24.09.2018, I-0124/57-2017.

tung deshalb, vor einem Beschluss über die Freistellung mit der Dienststellenleitung zu erörtern. Damit wird der Dienststellenleitung die Möglichkeit gegeben, die betrieblichen Notwendigkeiten aus ihrer Sicht darzulegen. Diese sind von der Mitarbeitervertretung bei ihrer Beschlussfassung über Freistellungen zu berücksichtigen. Das bedeutet nicht, dass die Mitarbeitervertretung den Einwänden und Bedenken der Dienststellenleitung entsprechen muss. Sie muss sich aber damit auseinandersetzen und sollte gute Gründe angeben können, wenn sie sich im Ergebnis darüber hinwegsetzt. Auch hier hilft die Kontrollfrage: Wie würde ein unbefangener Dritter aus der Sicht der Mitarbeitervertretung dies beurteilen?

Ob es tatsächlich zu einer Erörterung im Sinne einer mündlichen Aussprache vor dem Freistellungsbeschluss der Mitarbeitervertretung kommt, ist nicht erheblich. Entscheidend ist, dass die Mitarbeitervertretung der Dienststellenleitung in angemessener Weise die Möglichkeit gibt, sich zu der von der Mitarbeitervertretung beabsichtigten Freistellung zu äußern. Wird der Dienststellenleitung diese Möglichkeit nicht gegeben, so kann sie den Beschluss der Mitarbeitervertretung schon aus diesem Grunde vor dem Kirchengericht anfechten.

Die Dienststellenleitung kann den Beschluss über die Freistellung auch dann anfechten, wenn sie der Auffassung ist, dass die Mitarbeitervertretung die dienstlichen Belange nicht hinreichend berücksichtigt hat. Hinsichtlich der Erfolgsaussichten ist jedoch auf die Bestimmung hinzuweisen, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen enthielt:

Hält die Dienststellenleitung aus dringenden dienstlichen Gründen den Beschluss für nicht durchführbar, so kann sie binnen einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Schiedsstelle anrufen.¹³

Auch wenn dieses Gesetz und damit auch diese Vorschrift außer Kraft gesetzt ist, wird damit der anzuwendende Maßstab beschrieben: Nur im Ausnahmefall wird ein ordnungsgemäß nach Anhörung des oder der Arbeitgeber:in zustande gekommener Freistellungsbeschluss aufzuheben sein.

Wirtschaftliche Folgen von Dienstbefreiung und Freistellung

Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen wegen der Wahrnehmung dieses Amtes nicht benachteiligt werden. Sie sind daher wirtschaftlich so zu stellen, wie sie ohne Wahrnehmung des Amtes stehen würden. Wird zum Beispiel ein Arzt für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung freigestellt, der bis dahin in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienste und Rufdienste geleistet hat, so ist ihm die dafür zustehende Vergütung weiter zu zahlen, obwohl er wegen der Freistellung diese Dienste nicht mehr leisten kann.

Und nach der Freistellung?

Viele Mitglieder von Mitarbeitervertretungen nehmen nur für ein oder zwei Amtsperioden Freistellung in Anspruch, die wenigsten bis zur Rente. Nach dem Ende der Freistellung stellt sich oft die Frage: Und nun? Der alte Arbeitsplatz ist besetzt. Anspruch auf Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz hat ein Mitglied der Mitarbeitervertretung nicht. Andererseits kann der oder die Arbeitgeber:in mit einem solchen ›Rückkehrer‹ auch nicht machen, was er oder sie will. Denn alle Arbeitnehmer:innen haben einen Anspruch auf vertragsgerechte Beschäftigung. Deshalb muss zunächst geprüft werden, für welche Tätigkeit oder für welches Berufsbild das nicht mehr freigestellte Mitglied der Mitarbeitervertretung eingestellt wurde. Hier finden wir die ganze Bandbreite der arbeitsrechtlichen Praxis von ›wird eingestellt als Mitarbeiterin‹ bis hin zu ›Intensivschwester im Nachtdienst‹. Im zweiten Schritt ist dann die Eingruppierung zu beachten. Denn Arbeitnehmer:innen haben nicht nur einen Anspruch darauf, entsprechend ihrer Eingruppierung bezahlt, sondern vor allem entsprechend beschäftigt zu werden. Die Übertragung einer niedriger bewerteten Tätigkeit bedarf einer Änderung des Arbeitsvertrags. Eine solche ist möglich durch Änderungsvertrag oder durch Änderungskündigung. Und die Zuweisung einer Tätigkeit an einem anderen Ort unterliegt den gleichen Grenzen wie bei jedem anderen Arbeitnehmer und jeder anderen Arbeitnehmerin auch.



H E N R I K E B U S S E
Die Autorin ist Rechtsanwältin in Bremen mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht.
arbeitsrecht@bremen.de



S O P H I E H E N N E R S D O R F
Die Autorin ist Rechtsanwältin in Bremen mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht.
arbeitsrecht@bremen.de

¹³ § 21 Abs. 4 S. 2 MVG-K.3.

20 Jahre Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie – und jetzt?

BERNO SCHUCKART - WITSCH

Seit 20 Jahren besteht für die Beschäftigten der Diakonie in Schleswig-Holstein und Hamburg ein Tarifvertrag mit einer speziellen Geschichte. 2002 unterschrieben Vertreter:innen von ver.di und einige wenige Vertreter:innen diakonischer Einrichtungen den KTD. Ein langwieriger Diskussions- und Verhandlungsprozess mit unendlich vielen Sitzungen fand sein Ende.

Zunächst galt der Tarifvertrag lediglich für ca. 3.000 Arbeitnehmer:innen. Die Arbeit für die betroffenen Mitarbeitervertretungen war erheblich, galt es doch, den Übergang von den diakonischen Arbeitsvertragsrichtlinien in den KTD zu begleiten. Mitarbeiterversammlungen, Einzelberatungen, Informationsarbeit, Verhandlungen mit den Geschäftsführungen waren Alltag in der Arbeit der Mitarbeitervertretungen, da die arbeitsvertragliche Überleitung nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer:innen erfolgen konnte. Heute, nach 20 Jahren Tarifpartnerschaft, gilt der KTD für etwa 30.000 Arbeitnehmer:innen.¹

Sündenfall Abkehr von Tarifstandards des Öffentlichen Dienstes

Die tarifliche Situation im Sozial- und Gesundheitswesen um die Jahrhundertwende war wesentlich geprägt durch eine materielle Abkoppelung geltender Tarife, zum Beispiel auch der AVR Diakonie vom TVöD. Hintergrund: Politisch gewollt, flankiert durch entsprechende Gesetzgebung, wurden im Sozial- und Gesundheitswesen Markt- und Wettbewerbsmechanismen eingeführt, die zu Verteilungskämpfen um knappe Finanzen führten. Die Diakonie reagierte auf diese Lage über ihr besonderes System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Schon Ende der 1990er-Jahre verabschiedeten sich diese von der Übernahme des TVöD. Unter Protest der damals wenigen Gewerkschafter:innen wurden die Vergütungen der Hauswirtschaftskräfte um bis zu 20 % abgesenkt. In einzelnen Landeskirchen, so in der Diakonie Württemberg, konnte bis heute der Abkoppelungsmechanismus vom Öffentlichen Dienst abgewehrt werden. Teile der verfassten Kirche regeln bis heute ihre Arbeitsbedingungen eins zu eins zum TVöD.

Parallel zum KTD-Verhandlungsprozess bemühten sich ver.di-Aktivist:innen innerhalb der zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie darum, die Standards des TVöD in die AVR zu übernehmen. Dies gelang nur unzureichend. Maßgebliche Mitglieder auf der Arbeitnehmer:innen-Seite verließen die ARK und bemühten sich stattdessen innerhalb landeskirchlicher Strukturen um den Abschluss von Tarifverträgen. In der Diakonie Niedersachsen gelang dies 2014 schließlich für etwa 30.000 Beschäftigte – nach diversen Aktivitäten bis hin zu Warnstreiks.

So können wir heute, 2022, feststellen, dass zumindest in drei Diakonie-Landesverbänden ein Flächentarifvertrag gilt.²

Unterschied Tarifverträge und Arbeitsvertragsrichtlinien

Was sind Tarifverträge?³

Nach § 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) regelt der Tarifvertrag die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. Tarifverträge leben davon, dass organisierte Beschäftigte diesen wollen und, wenn notwendig, dafür aktiv werden. Deswegen gilt dieser im Grundsatz ausschließlich für die tarifgebundenen Parteien, also tarifgebundene Arbeitgeber:innen und diejenigen Arbeitnehmer:innen, die Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind. Nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) kann ein Tarifvertrag unter bestimmten Bedingungen auch für allgemeinverbindlich erklärt werden und gilt dann zum Beispiel für eine ganze Branche. Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz sichert das Recht der Beschäftigten, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren. Davon abgeleitet ist die Möglichkeit, bei entsprechendem Aufruf einer Gewerkschaft auch zu streiken. Dabei handelt es sich um ein demokratisches Grundrecht in Deutschland, was grundsätzlich auch für die kirchlichen Beschäftigten gilt.

Arbeitsvertragsrichtlinien

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) sind allgemeine Regelungen für die Durchführung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, die der oder die Arbeitgeber:in bei Abschluss des Arbeitsvertrags zu dessen Grundlage macht. Arbeitsvertragsrichtlinien werden vor allem von den sozialen Einrichtun-

gen der beiden großen Kirchen in Deutschland eingesetzt.

Anders als Tarifverträge gelten Arbeitsvertragsrichtlinien nicht unmittelbar, sondern gelten im einzelnen Arbeitsverhältnis nur, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist. In der inhaltlichen Gestaltung des Arbeitsvertrages ist der oder die Arbeitgeber:in grundsätzlich frei. Zwar verhandeln in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen Vertreter:innen der Arbeitgeber:innenseite und der Beschäftigten über Lohn- und Arbeitsbedingungen, die in Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) festgehalten werden. Der oder die einzelne Beschäftigte hat jedoch keinerlei Einflussmöglichkeiten in Form von Einbringen eigener Forderungen oder gar deren Durchsetzung durch kollektives Handeln.

Die Kirchen weigern sich, die Geltung des Tarifvertragsgesetzes für ihren Bereich anzuerkennen. Sie berufen sich auf ihr Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht (häufig missbräuchlich als Selbstbestimmungsrecht bezeichnet) nach Artikel 140 Grundgesetz.

Friedenspflicht

Nach wie vor erlassen weite Bereiche der evangelischen und katholischen Kirche mittels eigener kirchenrechtlicher Nebenrechtsordnungen Streikverbote, verbunden mit der Weigerung, Tarifverträge abzuschließen. Gleichwohl ist zumindest die evangelische Kirche so weit, auch Tarifverträge zu akzeptieren, wenn ein Streikverzicht vereinbart ist. So steht es im sogenannten Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD. Das wird dann in der Regel als ›kirchlicher Tarifvertrag‹ bezeichnet.

In den Tarifverträgen für die Nordkirche galt eine dauerhafte Friedenspflicht ab 2002 auch im KTD, vereinbart in einem Grundlagentarifvertrag, der wiederum bereits in den 1970er-Jahren für die Beschäftigten der Nordelbischen Kirche vereinbart wurde. Konflikte sollten ausschließlich über Schlichtungsverfahren gelöst werden. Erst 2020 gelang es, einen neuen Grundlagentarifvertrag auszuhandeln, der die dauerhafte Friedenspflicht abschaffte. Ein mehrstufiges Schlichtungsverfahren soll fortan gewährleisten, dass ein für beide Seiten annehmbarer Verhandlungskompromiss möglich ist.

¹ Mit und ohne Verbandszugehörigkeit, ein Register existiert nicht.

² In der Altenhilfe Hessen gilt der TV.DAH nur für Teile der Altenhilfe.

³ Dazu auch ver.di-Streitschrift: ›Tarifverträge in kirchlichen Betrieben‹ (2019) und online unter www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Der KTD: Eine gewerkschaftliche Erfolgsgeschichte?

ver.di verhandelt für den KTD mit dem Verband kirchlicher diakonischer Anstellungsträger. In den Betrieben und Dienststellen des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) sind insgesamt etwa 40.000 Arbeitnehmer:innen beschäftigt, davon arbeiten ca. 30.000 derzeit mit Arbeitsverträgen nach KTD. Im Bereich der Diakone Mecklenburg-Vorpommern gelten eigenständige Arbeitsvertragsrichtlinien.

Es gibt für die diakonischen Arbeitgeber:innen in der Nordkirche keine satzungsrechtliche Verbindlichkeit, den KTD mit seinen Arbeitnehmer:innen zu vereinbaren, genauso wie es keinen Zwang gibt, dem Arbeitgeberverband VKDA beizutreten. Entscheidend für eine tarifvertragliche Bindung ist daher die Organisationsmacht der Beschäftigten, die in der Lage sind, entsprechende Forderungen auch durchzusetzen. Beispielhaft haben dies 2011 organisierte Arbeitnehmer:innen im Agaplesion-Diakonieklinikum Hamburg vorgemacht. Nach sechs Warnstreiks und entsprechenden Verhandlungen wurde Ende 2011 die Überleitung in den KTD tarifvertraglich vereinbart. Kurz darauf folgte das Albertinen-Klinikum ebenfalls mit einem Warnstreik, um dann allerdings einen eigenständigen Haustarifvertrag durchzusetzen.

Arbeitgeber:innen wollen den KTD

In den letzten Jahren sind immer häufiger auch Diakoniebetriebe auf Initiative von Arbeitgeber:innen in ihren Arbeitgeberverband VKDA eingetreten. Die Motive lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- > Die Möglichkeiten, gestaltend auf die kirchlichen AVR Einfluss zu nehmen, sind begrenzt, die Interessenlagen sind auch auf Arbeitgeber:innenseite, je nach Arbeitsfeld, unterschiedlich.
- > Die Vergütungen liegen für Fachkräfte unterhalb des Niveaus des öffentlichen Dienstes beziehungsweise den AVR, es besteht also ein Konkurrenzvorteil.
- > Die strukturelle Schwäche der Arbeitnehmer:innenseite erleichtert den Arbeitgeber:innen den Einstieg in den Geltungsbereich des KTD. Die fehlende Tarifmächtigkeit von ver.di ist den

Arbeitgeber:innen bekannt. ver.di fehlt es im Verhandlungssystem des KTD an der Gegenmacht, Positionen aufzubauen, um eigene Forderungen besser durchsetzen zu können.

Fazit

Es ist zwar gelungen, in 20 Jahren KTD diesen als Flächentarifvertrag weiterzuentwickeln. Der Grundlagentarifvertrag mit Streikverzicht ist vom Tisch. Der Preis ist allerdings hoch: materielle Abkopplung von der ›Leitwährung‹ des Öffentlichen Dienstes, zum Teil auch vom Tarifniveau anderer Wohlfahrtsverbände. Siehe auch hierzu das Interview mit Arnold Rekitke, Verhandlungsführer für die Tarifkommission von ver.di Hamburg/Nord (S. 18 in diesem Heft). Es bleibt die Aufgabe für die nächsten Jahre, die Organisationkraft von ver.di weiterzuentwickeln und insbesondere neue junge Kolleg:innen für die Arbeit zu gewinnen. Mitarbeitervertreter:innen sollten dabei nicht nur gewählte gesetzliche Interessenvertreter:innen sein, sondern auch gewerkschaftliche Vertreter:innen. Nur durch gewerkschaftliche Organisationskraft können für Kirchenbetriebe gute Löhne und Arbeitsbedingungen vereinbart werden. Eine Alternative dazu existiert nicht.

Überlegungen für die weitere Arbeit

Alle Erfahrung in der Arbeitswelt seit Bestehen der Lohnarbeit lehrt: Wenn Beschäftigte nicht merken, dass sie selbst handeln müssen, weil stattdessen andere für sie handeln, besteht keine Notwendigkeit, sich zu organisieren. Die Frage nach dem gerechten Lohn, den guten Arbeitsbedingungen ist immer auch eine Frage an sich selbst, nach der eigenen Bereitschaft, etwas für gerechten Lohn und gute Arbeitsbedingungen zu tun.

Für die Weiterentwicklung des KTD stellen sich weitere grundsätzliche Fragen:

Sind die betroffenen Arbeitnehmer:innen mit dem Tarifniveau zufrieden? Welche Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen sind notwendig? Gibt es dazu Diskussionen auf Mitarbeiterversammlungen? Über welche Kenntnisse zum KTD verfügen die Mitarbeitervertretungen? Existiert ein Bewusstsein bei den Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen und/oder auch Beschäftigten, wie die eigenen Arbeitsbedingungen änderbar sind?

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine offensive Tarifpolitik sind herausfordernd. Die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, die Überwindung der Corona-Pandemie, die enormen Preissteigerungen für Wohnen, Energie und Lebensmittel sowie der notwendige sozial-ökologische Wandel werden nicht zu ignorierende Begleitumstände in der Tarifarbeit sein.



BERNO
SCHUCKART-WITSCH

ist ehemaliger ver.di-
Gewerkschaftssekretär

Fortbildungen 2022

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

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

29.08. – 02.09.2022	Arbeitszeit 1 > Springe
29.08. – 02.09.2022	MVG 3 > Springe
05. – 09.09.2022	MVG 11 > Bad Bederkesa
05. – 09.09.2022	Einführung in die Arbeit der JAV > Bovenden
05. – 09.09.2022	Öffentlichkeitsarbeit und Mitarbeiterversammlungen attraktiv gestalten > Bad Bederkesa
12. – 16.09.2022	MAVler in Aufsichtsgremien > Langeoog
12. – 16.09.2022	Gesundheitsschutz 2 > Langeoog
12. – 16.09.2022	Betriebl. Anliegen gemeinsam bewältigen > Langeoog
19. – 23.09.2022	MVG 1 > Walsrode
19. – 23.09.2022	AVR für Fortgeschrittene > Walsrode
19. – 23.09.2022	Macht der Wirkung II > Walsrode
26. – 30.09.2022	TV DN Einführung > Bad Zwischenahn
26. – 30.09.2022	MVG 1 > Bad Zwischenahn
26. – 30.09.2022	Grundlagenwissen Arbeitsrecht > Bad Zwischenahn
14.09.2022	Und folgende Tagesveranstaltung: Aktuelle Rechtsprechung der Kirchengerichte > Online



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

Offener Brief an die Fraktionen der Regierungskoalition

Prüfung des kirchlichen Arbeitsrechts

Beteiligung der diakonischen Arbeit- nehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Bundeskonferenz

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Hoffnung haben wir die Ausführungen im Koalitionsvertrag zum kirchlichen Arbeitsrecht erwartet. In Ihren Wahlprogrammen wurde die Reformierung des kirchlichen Arbeitsrechts von allen Koalitionsparteien angekündigt. Im Koalitionsvertrag ist nun eine Absichtserklärung enthalten, dass Sie gemeinsam mit den Kirchen prüfen werden, inwieweit das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann.

Die Bundeskonferenz ist das Spitzenorgan der Mitarbeiter*innenvertretungen der Diakonie. Wir sind der Zusammenschluss aller Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im Bereich der Diakonie Deutschland. Legitimiert durch Stufenwahlen vertreten wir die Interessen der rund 650.000 Beschäftigten der Diakonie bundesweit.

Seit vielen Jahren fordern wir, gemeinsam mit den diakonischen Beschäftigten und der Gewerkschaft ver.di, die Stärkung der Arbeitnehmer*innenrechte und der betrieblichen Mitbestimmung in kirchlichen und diakonischen Betrieben. Die Abschaffung der kirchenrechtlichen Privilegien hinsichtlich des Arbeitsrechts, der betrieblichen Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung sind längst überfällig.

Zu »den Kirchen« gehören auch die diakonischen Unternehmen und Konzerne, sie profitieren stark vom Sonderstatus im kirchlichen Arbeitsrecht. Diese Unternehmen agieren im Sozialmarkt wie alle anderen Arbeitgeber unter den sozialen Anbietern. Wir sehen die von den Koalitionsparteien beabsichtigte Prüfung der Angleichung des kirchlichen Arbeitsrechts an das staatliche Arbeitsrecht als wichtigen ersten Schritt.

Bei der von Ihnen angekündigten Prüfung geht es vor allem um die Stärkung der Rechte von rund 1,8 Millionen Beschäftigten in Kirche und ihren Wohl-

fahrtsverbänden und es besteht großer Handlungsbedarf. Wir fordern einen transparenten Prozess unter Einbeziehung von uns Interessenvertretungen und der Gewerkschaft ver.di.

Wir freuen uns über Ihre Rückmeldung – auch zu den nachfolgend benannten Themen – und stehen für Gespräche gerne zur Verfügung.

Wir möchten Ihnen anhand einiger Beispiele die Schiefelage des kirchlichen Arbeitsrechts veranschaulichen und aufzeigen, dass die angekündigte Überprüfung drängt und zeitnah erforderlich ist.

Betriebliche Mitbestimmung:

Mit der Zusage der Kirchen, ein dem Betriebsverfassungsgesetz gleichwertiges eigenes Mitarbeitervertretungsrecht zu schaffen, ist es den Kirchen nach intensiver Lobbyarbeit gelungen, dass die damalige Adenauer Regierung der Ausklammerung der Kirchen aus dem Betriebsverfassungsgesetz zugestimmt hat. Dem staatlichen Betriebsverfassungsgesetz stehen auf der evangelischen Seite 20 Landeskirchen gegenüber, von denen jede Landeskirche das Recht hat, ein eigenes Mitarbeitervertretungsrecht zu schaffen. Zwar gibt es für die Evangelische Kirche in Deutschland ein »Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland« (MVG-EKD) als eine Art Rahmengesetz, welches von den Landeskirchen übernommen werden kann – aber nicht übernommen werden muss –, deshalb gibt es eine Vielzahl abweichender Regelungen, die regional gelten.

Die Zusage der Kirchen, ein gleichwertiges Mitarbeitervertretungsrecht zu schaffen, wurde je nach Landeskirche in unterschiedlich starker Ausprägung seit 1952 bis heute nicht eingelöst. Übergreifend wird das Modell der so genannten Dienstgemeinschaft sowohl im Arbeitsrecht als auch im Mitarbeitervertretungsrecht zugrunde gelegt. Der Begriff wird seit einigen Jahren diskutiert, es fehlt jedoch eine einheitliche theologische Definition. Der juristische Begriff der Dienstgemeinschaft aus der Präambel im Mitarbeitervertretungsgesetz ist nicht aus der Theologie abgeleitet.

Bezogen auf das Mitarbeitervertretungsrecht ergeben sich daher über die normierten Regelungen hinaus keine weiteren Handlungspflichten. Die Dienstgemeinschaft kann lediglich als Leitbild dienen. Dennoch wird von Seiten der Kirchen gerne auf eine besondere Verpflichtung der Interessenvertretungen verwiesen, die sich aus dem Leitbild ergeben würde.

Bezüglich der Anzahl der zu wählenden Mitglieder in die Mitarbeitervertretung liegt das Mitarbeitervertretungsgesetz nach wie vor hinter dem Betriebsverfassungsgesetz zurück. Auch die Freistellungsregelung, die für eine wirksame Arbeit von betrieblichen Interessenvertretungen notwendig ist, liegt erheblich unter der Freistellungsregelung im Betriebsverfassungsgesetz.

Die sogenannte ACK-Klausel (Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen), welche besagt, dass nur Mitarbeiter*innen wählbar sind, die Mitglieder einer christlichen Kirche sind, wurde zwischenzeitlich zwar aus dem MVG-EKD gestrichen, jedoch haben die Landeskirchen weiterhin die Möglichkeit, eigene Regelungen zu schaffen. Diese diskriminierende und demokratischeschmälernde Regelung findet zum Beispiel in der württembergischen Landeskirche weiterhin Anwendung. Mitarbeitende ohne oder der falschen Konfession sind nicht zur Interessensvertretung wählbar.

Ein großer Nachteil des Mitarbeitervertretungsrechts sind auch die mangelnden Durchsetzungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen. So haben im Betriebsverfassungsgesetz betriebliche Interessenvertretungen die Möglichkeit, den Rechtsweg vor dem Arbeitsgericht zu beschreiten. Die staatliche Gerichtsbarkeit ist kirchlichen Mitarbeitervertretungen verschlossen. Sie haben lediglich die Möglichkeit, in kollektivrechtlichen Fragen ein sogenanntes Kirchengericht anzurufen.

Auch das Verfahren der betrieblichen Einigungsstellen weicht vom Betriebsverfassungsgesetz ab. Erst nach anhaltendem Druck der Mitarbeitervertretungen und ver.di hat die evangelische Kirche 2020 eine verbindliche betriebliche Einigungsstelle im Mitarbeitervertretungsgesetz verankert. Zudem hat der Rat der EKD per kirchlicher Rechtsverordnung eine Entschädigungsordnung für das Einigungsstellenverfahren erlassen, die lediglich eine pauschale

Entschädigung statt einer Vergütung vorsieht. Auch hier gibt es in den Gliedkirchen zum Teil unterschiedliche Regelungen bzw. überhaupt keine Regelung. Dies erschwert eine effektive Mitbestimmung erheblich und muss den weltlichen Mitbestimmungsstandards angepasst werden.

Unternehmensmitbestimmung:

Die EKD-Synode hat 2011 mit ihrer Kundgebung ›Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des Kirchlichen Arbeitsrechts‹ Kirche und Diakonie den Auftrag erteilt, die Rechte der Mitarbeitervertretungen zu stärken. In den darauffolgenden Jahren haben sich Arbeitsgruppen gebildet, mit dem Ziel, die Unternehmensmitbestimmung, also die Beteiligung von Mitarbeitervertretungen in Aufsichtsgremien, verbindlich im Mitarbeitervertretungsgesetz zu regeln. Als Bundeskonferenz waren wir zunächst Teil dieser Arbeitsgruppen. Als sich abgezeichnet hat, dass den Forderungen der Arbeitgeber, insbesondere des Arbeitgeberverbandes (VdDD), nach einer nur unverbindlichen Regelung entsprochen werden soll, haben wir die Arbeitsgruppe verlassen. Für uns als Bundeskonferenz war klar, dass wir nur zu Verhandlungen über eine verbindliche Regelung zur Verfügung stehen.

In Folge dieser Arbeitsgruppen hat die Diakonische Konferenz 2017 die ›Verbandsempfehlung zur Unternehmensmitbestimmung‹ verabschiedet. Ab einer Einrichtungsgröße von 500 Mitarbeitenden wird empfohlen, in Aufsichtsorganen ab einer Gremiumsgröße von acht Mitgliedern zwei Mitarbeitende aus der Einrichtung zu beteiligen.

Zehn Jahre nach dem Erlass der Kundgebung der EKD-Synode haben wir eine bundesweite Umfrage bei den diakonischen Mitarbeitervertretungen gemacht, ob die Verbandsempfehlung zu Verbesserungen bei der Unternehmensmitbestimmung geführt hat, mit einem ernüchternden Ergebnis. Bundesweit haben uns nur sechs Mitarbeitervertretungen zurückgemeldet, dass aufgrund der Empfehlung eine entsprechende Mitbestimmung in den Aufsichtsgremien umgesetzt wird.

Offener Brief an die Fraktionen der Regierungskoalition

Obwohl die Verbandsempfehlung inhaltlich weit hinter den weltlichen Regelungen der Unternehmensmitbestimmung zurückbleibt, wird bis heute nicht einmal diese umgesetzt.

Wir brauchen eine gesetzlich verankerte Unternehmensmitbestimmung gleich dem weltlichen Recht. Unverbindliche Verbandsempfehlungen werden nicht umgesetzt und führen nicht zu einer Verbesserung der Unternehmensmitbestimmung. Die Ausnahmen im Drittelbeteiligungs- und im Mitbestimmungsgesetz sollten gestrichen werden.

Arbeitsrechtsetzung in kirchlichen Betrieben:

Mit wenigen Ausnahmen regeln Kirche und ihre Diakonie ihre Löhne und Arbeitsbedingungen auf einem kircheneigenen Weg, in sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Hier haben die Vertreter der Arbeitnehmer*innen keinerlei Durchsetzungskraft. Das Bundesarbeitsgericht hat die ›Verhandlungen‹ in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen deshalb schon 1980 treffend als ›Kollektives Betteln‹ bezeichnet.

Seit der Abkehr des sogenannten Selbstkostendeckungsprinzips Mitte der 1990er-Jahre geraten auch Wohlfahrtsunternehmen zunehmend unter wirtschaftlichen Druck. Dies hat zur Folge, dass sich die Arbeitnehmer*innenvertretungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen immer häufiger mit der Forderung nach Absenkungen konfrontiert sehen und in Bedrängnis geraten. Erschwerend kommt hinzu, dass durch das Kommissionsmodell die Unabhängigkeit der Verhandler*innen nicht gewährleistet ist. Tarifverträge können ausschließlich von Gewerkschaften wie ver.di ausgehandelt werden, da sie gegnerunabhängig und durchsetzungsfähig sind. Arbeitgeberfinanzierte Organisationen oder Mitarbeitervertretungen, die Kommissionen besetzen, erfüllen diese Anforderungen nicht. Auch die Entscheidungsfindung in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen unterscheidet sich grundlegend vom Tarifvertragsmodell. Während in Tarifverhandlungen mit dem Willen zur Einigung über die eingebrachten Forderungen verhandelt wird und eine Einigung ausschließlich dann zustande kommt,

wenn sich beide Seiten auf ein Ergebnis verständigen, werden in der Arbeitsrechtlichen Kommission Anträge und keine Forderungen eingebracht und die Ergebnisse durch Abstimmungen per Mehrheitsentscheid erzielt. Für die Beschäftigten ist keine Möglichkeit vorgesehen, ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen oder über die Annahme eines Ergebnisses zu entscheiden. Wird über einen Antrag kein Ergebnis erzielt, folgt eine sogenannte ›Zwangsschlichtung‹, in der die Stimme der beziehungsweise des Vorsitzenden bindend entscheidet. Viele diakonische Unternehmen nutzen selbstverständlich weltliches Recht, um zum Beispiel Ausgründungen von Arbeitsbereichen zum Zweck der Tariffucht zu betreiben, gleichzeitig verwehren sie ihren Beschäftigten wesentliche Grundrechte.

Der Interessengegensatz zwischen Beschäftigten und diakonischen Unternehmen ist genauso groß wie in weltlichen beziehungsweise konfessionsfreien Unternehmen der Gesundheits- und Sozialbranche. Wir fordern eine Arbeitsrechtsetzung auf Augenhöhe und die Abschaffung gesetzlicher Sonderregelungen zu Gunsten der kirchlichen Arbeitsrechtsetzung.

Auch sozialpolitisch wirkt sich die arbeitsrechtliche Sonderstellung der Kirchen aus. In Bezug auf den lange erwarteten, aber am Ende gescheiterten Flächentarifvertrag für die Altenpflege wurde die Problematik zuletzt 2021 deutlich. Eigens für die Kirchen wurde eine Konstruktion geschaffen, der zufolge ein Ministerium einen Tarif für verbindlich erklären kann, sofern die Kirchen, obwohl sie nicht Tarifpartner sind, einwilligen. Diese Zustimmung wurde von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas versagt, und die evangelische Seite äußerte sich aufgrund der Ablehnung der Caritas erst gar nicht. Mit ihrer Ablehnung haben Caritas und Diakonie bessere Arbeitsbedingungen für Zehntausende Beschäftigte in tariflosen Unternehmen aktiv verhindert.

Kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in Kirche und ihrer Diakonie:

Schon 2005 hat die Evangelische Kirche in Deutschland eine Richtlinie erlassen, die die Anforderungen an die Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie regeln soll.

Der Rat der EKD hat die Richtlinie von 2005 überarbeitet, und trotz vieler Proteste von Mitarbeitervertretungen wurden die Änderungen zum 1. Januar 2017 verabschiedet.

- > Geändert wurde, dass Mitarbeitende im Bereich Verkündigung, Seelsorge und evangelische Bildung weiterhin Mitglieder einer evangelischen Kirche sein müssen. Bei Dienststellenleitungen reicht es aus, wenn sie Mitglieder einer christlichen Kirche sind. Für alle übrigen Aufgaben können auch Personen ohne Mitgliedschaft eingestellt werden, sofern es nach Art und Größe der Einrichtung vertretbar ist.
- > Für eine Mitarbeit in Kirche kommt nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche oder einer anderen ACK-Kirche ausgetreten ist, ohne in eine der ACK-Kirchen einzutreten.
- > Christinnen und Christen haben für die diakonische Prägung einzutreten, Nichtchristinnen und Nichtchristen haben diese zu beachten.

Wir befürworten, dass Menschen mit anderer Religionszugehörigkeit oder Nichtgläubige in diakonischen Einrichtungen arbeiten. Eine Öffnung haben wir schon lange gefordert. Jedoch kann nach der EKD-Richtlinie ein Austritt aus der Kirche ohne Eintritt in eine andere ACK-Kirche nach wie vor eine fristlose Kündigung nach sich ziehen. Die 2017 beschlossenen Änderungen der Richtlinien haben aus unserer Sicht rein unternehmerische Gründe, denn ohne eine Öffnung sind nicht genügend Mitarbeitende zu finden.

Dennoch wird weiterhin an Formalitäten festgehalten, die offensichtlich die kirchliche Sonderstellung festigen sollen. Problematisch ist auch, dass ausschließlich Einrichtungsleitungen entscheiden, auf welchen Stellen Mitarbeitende mit oder ohne Kirchenzugehörigkeit eingestellt werden können.

Die Diakonie sollte durch Offenheit und Glaubwürdigkeit Menschen für die Arbeit in den diakonischen Einrichtungen gewinnen. Dies kann gelingen, wenn die Botschaft der Kirche in der Diakonie erlebbar wird, indem die Diakonie eine gute Arbeitgeberin ist und gute Arbeitsbedingungen vorhält. Dies kann nicht durch angedrohte Sanktionen bei Kirchenausstritten gelingen. Die Mitarbeit von Nichtkirchenmitgliedern zu ermöglichen, jedoch gleichzeitig an der Kündigungsmöglichkeit festzuhalten, ist nicht zu verstehen und muss geändert werden. Dass die Kirchen nicht von sich aus bereit sind, ihre Anstellungsvoraussetzungen zur beruflichen Mitarbeit zu verändern, zeigt aktuell auch, dass die evangelische Diakonie ihre im März 2019 gegen das Bundesarbeitsgericht und gegen den Europäischen Gerichtshof eingelegte Verfassungsbeschwerde nicht zurückgezogen hat. Den Trägern wird lediglich empfohlen, die Ausschreibungs- und Auswahlpraxis vorläufig der neuesten, höchstrichterlichen Rechtsprechung anzupassen.

Wir hoffen, dass wir mit diesen Beispielen den Handlungsbedarf weiter verdeutlichen konnten. Mehr Informationen zur Bundeskonferenz finden Sie unter: www.buko-diakonie.de

I N T E R V I E W M I T

Arnold Rekittke*ver.di-Verhandlungsführer für den KTD*

AuK: Seit wann bist du hauptamtlich verantwortlich für diesen Tarifbereich?

ARNOLD REKITTKE: Ich habe den Tarifbereich nach der Tarifrunde 2009 übernommen. Also betreue ich den Bereich seit nunmehr 13 Jahren.

AuK: Die Tarifverhandlungen in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie

sind ja nicht unbedingt vergleichbar mit denen in anderen Bereichen unseres Fachbereichs. Wo siehst du Besonderheiten?

REKITTKE: Die Besonderheit ist die Durchsetzung von Streiks. In der Diakonie allgemein und sehr besonders im KTD. Wir haben ab 2010 begonnen, die Beschäftigten zu sensibilisieren, dass sie ›normale‹ Beschäftigte sind, denen die gleichen Rechte zustehen. Und wir haben in Hamburg dann in Folge die ersten Streiks in diakonischen Einrichtungen in Deutschland durchgeführt, die alle in eine Tarifvertragsbindung führten. Das Diakonie-Klinikum Hamburg wurde in den KTD gestreikt, für das Albertinenkrankenhaus/ Albertinenhaus konnten wir einen Haustarifvertrag oberhalb des TVöD erstreiken.

Im KTD haben wir die Besonderheit, dass es eine tarifvertragliche besondere Friedenspflicht gab. Diese konnten wir vor zwei Jahren dahingehend öffnen, dass wir das Niedersächsische Schlichtungsmodell und damit ein offenes Ende mit Streikmöglichkeit übernommen haben.

AuK: Welche inhaltlichen zu bearbeitenden Problemfelder siehst du im KTD?

REKITTKE: Die Jahresarbeitszeit und die damit einhergehenden Regelungen sind Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitgeber:innen, die nicht gut für die Beschäftigten sind. Dieses dicke Brett muss gelöst werden. Und bei den Fachkräften ist der Gehaltsabstand zu hoch. Hier waren wir als ver.di in den letzten Jahren in den Vergleichstarifverträgen (so zum Beispiel in der Tarifrunde ÖD für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst oder für die Pflege bei PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG oder eben auch beim TVöD) sehr erfolgreich – dies müssen wir nun im KTD nachholen.

AuK: Kannst du kurz umreißen, welche Erfahrungen du in den letzten Jahren insbesondere in der Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen in der Tarifkommission gemacht hast?

REKITTKE: Der KTD ist ein Flächentarifvertrag. Dies sorgt dafür, dass Abstimmungsprozesse manchmal etwas langsamer gingen als gewünscht. Aber hier hat der Digitalisierungsschub durch die Corona-Pandemie geholfen, schnellen Austausch und Informationstransfer zu gewährleisten.

AuK: Eine weitere Besonderheit der Tarifarbeit in der Nordkirche ist das gemeinsame Verhandeln mit der sogenannten ›Kirchengewerkschaft‹. Problematisch oder notwendig, weil historisch so gewachsen?

REKITTKE: Sowohl als auch. Wir sind Konkurrenten. Wobei ich davon ausgehe, dass ver.di hier mehr Mitglieder hinter sich hat. Aber wenn wir uns zu sehr wie Konkurrenten vor den Arbeitgeber:innen verhalten, hilft dies den Arbeitgeber:innen, die uns schon häufig gegeneinander ausspielen wollten.

AuK: Was waren deine Highlights in der Tarifarbeit mit dem KTD?

REKITTKE: Wir konnten in den Jahren, in denen ich den Tarifbereich betreue, gute Tarifabschlüsse erreichen und in den meisten Fällen den Abstand zum TVöD deutlich verringern. Und dass uns gelungen ist, die absolute Friedenspflicht zu kippen, ist einfach gut gewesen.

AuK: Was wünschst du dir für zukünftige Arbeit, welche Ziele verfolgst du gemeinsam mit der Tarifkommission?

REKITTKE: Unsere Ziele sind: Entlastung tarifieren, Arbeitszeit absenken, klare Überstundenregelungen einführen und die Gehälter der Fachkräfte auf dem Niveau der vergleichbaren Tarifverträge zu tarifieren.

+ Aktuell für Mitarbeitervertretungen

Energie-Entlastung

Im Zuge des Energie-Entlastungspakets ergeben sich einige Änderungen, die zu geringeren Lohnsteuerabzügen führen. Der Grundfreibetrag wird rückwirkend zum 1. Januar 2022 von derzeit 9.984 Euro auf 10.347 Euro angehoben. Der Grundfreibetrag bildet das sogenannte Existenzminimum ab, das keiner Lohnsteuer unterworfen ist. Weiterhin steigt ebenfalls rückwirkend zum 1. Januar 2022 der Arbeitnehmer-Pauschbetrag auf 1.200 Euro an. Das bedeutet, dass beruflich veranlasste Kosten, sogenannte Werbungskosten, bis zu einem Pauschalbetrag von 1.200 Euro ohne den Nachweis durch Belege o. ä. steuerlich berücksichtigt werden. Das zu versteuernde Einkommen reduziert sich automatisch um diesen Betrag. Ab dem 21. Entfernungskilometer wird außerdem die Kilometerpauschale von 0,30 auf 0,38 Euro erhöht. Dies gilt auch für die Familienheimfahrten bei doppelter Haushaltsführung, aber nicht bei Dienstreisen!

Eine einmalige steuerpflichtige Energiepreispauschale von 300 Euro erhalten alle einkommenspflichtigen Erwerbstätigen. Die Pauschale ist steuerpflichtig, aber sozialabgabenfrei. Keine Zahlung erhalten: Empfänger von Versorgungsbezügen (Beamtenpensionäre), Rentner:innen (falls keine Einkünfte aus Landwirtschaft, Gewerbebetrieb, freiberuflicher Tätigkeit oder Arbeitnehmertätigkeit), Steuerpflichtige ohne Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland, beschränkt steuerpflichtige Grenzpendler und Bezieher von ausschließlich sonstigen Bezügen (z. B. Abgeordnete). Ein Antrag muss hierfür nicht gestellt werden, die Auszahlung der Energiepreispauschale wird in der Regel automatisch im Rah-

men der Gehaltsabrechnung erfolgen. Auch Mini-Jobber können die Energiepreispauschale erhalten. Hierbei ist ein Überschreiten der 450 Euro unschädlich, also bekommen Mini-Jobber die Pauschale ohne Lohnsteuerabzug ausgezahlt – allerdings nur, wenn es sich bei dem Mini-Job um das einzige Arbeitsverhältnis handelt.

Entlastung in der Pflege

Das Pflegepersonal der sechs Unikliniken in Nordrhein-Westfalen kämpft seit mehr als neun Wochen um einen Tarifvertrag für alle Gruppen und eine Entlastung der Pflegekräfte durch eine schichtgenaue Mindestbesetzung.

Damit ist dies einer der längsten Streiks im Gesundheitsbereich in den vergangenen Jahren. Keine zwei Jahre ist es her, dass Menschen auf ihren Balkonen standen und applaudierten, um ihrer Anerkennung für die Leistung der Pflegekräfte Ausdruck zu verleihen. Nun schafft es ein Streik dieser Größenordnung kaum in die überregionalen Medien. Die Belastung, die der Pflegeberuf mit sich bringt, vor allem unter Bedingungen von Personalknappheit, scheint das kollektive Gedächtnis – das der Arbeitgeber:innen ohnehin – schon wieder verlassen zu haben.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat unterdessen Ende Juni entschieden, dass die Streikaufrufe der Gewerkschaft ver.di am Uniklinikum Bonn zulässig sind. Die Klinikleitung wollte per Einstweiliger Verfügung die Streiks an der Klinik untersagen lassen und hat dabei mit dem Wohl der Patient:innen argumentiert.

Neuer Vorstand

Auf der Mitgliederversammlung des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland e. V. (VdDD) wurde am 5. Mai 2022 ein neuer 15-köpfiger Vorstand gewählt. Dr. Ingo Habenicht bleibt Vorsitzender und Hubertus Jaeger sein Stellvertreter.

Es gibt zwei neugewählte Vorstandsmitglieder: Verena Hölken, seit Januar 2022 Kaufmännische Vorständin der Evangelischen Stiftung Hephata, und Constance von Struensee, seit Juli 2021 Vorständin Personal der Agaplesion gAG.

Dem VdDD-Vorstand gehören künftig folgende Mitglieder an:

Hans-Peter Daub, Vorstand Dachstiftung Diakonie, Gifhorn / Christoph Dürdoth, Vorstand Personal Johannesstift Diakonie, Berlin / Dr. Ingo Habenicht, Vorsitzender des Vorstands und der Geschäftsführung, Evangelisches Johanneswerk, Bielefeld / Verena Hölken, Evangelische Stiftung Hephata, Mönchengladbach / Hubertus Jaeger, Kaufmännischer Vorstand Deutscher Gemeinschafts-Diakonieverband Stiftung, Marburg / Mandy Köhler, Vorständin Diakonie St. Martin, Rothenburg/Oberlausitz / Jörg Lüssem, Vorstand Johanniter-Unfall-Hilfe, Berlin / Dietmar Motzer, Kaufmännischer Vorstand Diakoneo, Neuendettelsau / Dr. Rainer Norden, Vorstand v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel, Bielefeld / Dietmar Prexl, Vorstand Diakonie Stetten, Kernen-Stetten / Bernhard Schneider, Hauptgeschäftsführer Evangelische Heimstiftung, Stuttgart / Frank Stefan, Vorstand Diakonie Kork, Kehl-Kork / Constance von Struensee, Agaplesion gAG, Frankfurt am Main / Dr. Andreas Theurich, Vorsteher Stiftung Das Rauhe Haus, Hamburg / Dr. Edda Weise, Vorsteherin Pfeiffersche Stiftungen, Magdeburg VdDD

Die nächsten regulären Vorstandswahlen finden im Mai 2026 statt.

+ Wir beantworten Leserfragen

Kurzfristige Absage von Diensten

Unsere Einrichtung bietet unter anderem Leistungen der ambulanten Kinderkrankenpflege an. Leider haben wir als Mitarbeitervertretung keinen Einblick in die Verträge. Allerdings soll den Eltern eine kurzfristige Absage des Termins möglich sein (bis zu 24 Stunden vorher). Davon wird in der Praxis auch regelmäßig Gebrauch gemacht. Dies hat zur Folge, dass die Mitarbeiter:innen in diesem Fall keine Stunden für den Arbeitstag gutgeschrieben bekommen. Von Seiten des Arbeitgebers wird argumentiert, dass dafür keine Vergütung seitens des Trägers vorgesehen sei. Gerne wird auch ausgeführt, dass dieser Bereich grundsätzlich nicht kostendeckend arbeitet und eine Forderung der Gutschrift der Stunden im geschilderten Fall auch zur Schließung des Fachbereichs führen könnte.

Die Auffassung unserer Mitarbeitervertretung hierzu ist, dass ein kurzfristig abgesagter Dienst nicht zum Problem der Mitarbeiter:innen werden darf, sofern diese ihre Arbeitsleistung anbieten und nicht freiwillig ins ›Frei‹ gehen. Wie sehen Sie das?

Sie schildern eine häufig zu beobachtende Situation: Die Kund:innen, Patient:innen, Klient:innen usw. fordern eine zeitlich flexible Betreuung, sind aber nicht bereit (bzw. nicht in der Lage), für die Folgen dieser Flexibilität aufzukommen. Und das führt dann zu einer Verlagerung auf die Arbeitnehmer:innen. Sie sollen das Risiko tragen, dass die Kund:innen kurzfristig absagen. Doch das geht so nicht: Der Arbeitgeber legt nach § 106 GewO die Lage der Arbeitszeit fest. Um eine Festlegung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber handelt es sich auch dann, wenn der Arbeitgeber zum Beispiel die Vereinbarung von Betreuungsterminen den Arbeitnehmer:innen überlässt. Diese Festlegung wird dem Arbeitgeber zugerechnet. Legt der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit fest, so ist er grundsätzlich an diese Festlegung gebunden. Er kann sie nur noch unter bestimmten Voraussetzungen ändern. Denn mit einer Änderung greift er in die private Planung der Arbeitnehmer:innen ein.

Voraussetzung für eine nachträgliche Änderung der Arbeitszeit ist zum einen, dass diese hinreichend lange vorher erfolgt. Hier wird die Frist des § 12 Abs. 3 TzBfG heranzuziehen sein. Es müssen also zwischen der Ankündigung und dem Tag, an dem die Änderung wirksam wird, vier Kalendertage liegen. So kann eine Ankündigung vom Montag frühestens am Samstag greifen.

Zum anderen bedarf jegliche Festlegung der Arbeitszeit der vorherigen Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 40 Buchst. d MVG-EKD). Das gilt auch für die nachträgliche Änderung.

Die Festlegung der Arbeitszeit beziehungsweise der Ausfall von ›geplanter‹ Arbeitszeit wird auch nicht der Anordnung durch den Arbeitgeber dadurch entzogen, dass die Kund:innen einen Termin absagen. Es obliegt dann dem Arbeitgeber, darüber zu entscheiden, ob er den davon betroffenen Arbeitnehmer:innen eine andere Arbeit zuweist. Im Ergebnis stellen wir deshalb fest: Das Risiko, dass Kunden absagen, trägt der Arbeitgeber.

Tragen einer FFP2-Maske

Im Laufe der Pandemie wurde bei uns im Rettungsdienst das Tragen einer FFP2-Maske angeordnet. Dabei ist in der gesamten Dienststelle das Tragen einer FFP2- oder KN95-Maske verpflichtend. Außerdem auch in den Fahrzeugen (wenn mehr als eine Person im Auto sitzt). Ist es zulässig, diese Maßnahme ohne eine echte Möglichkeit der Tragepause anzuordnen? Unseres Wissens nach gilt bei FFP2-Masken ohne Ausatemventil eine Tragebegrenzung von 75 Minuten, danach jeweils eine 30-minütige Tragepause. Uns ist bewusst, dass zum Beispiel im Rettungsdienst dies nicht immer einzuhalten ist – aber darf dies auf die Dienststelle sowie die Fahrzeuge ausgeweitet werden? Wir als Mitarbeitervertretung wurden zunächst nicht in die Umsetzung der Corona-Maßnahmen einbezogen. Erst auf mehrfache Nachfrage unsererseits wurden uns Informationen zugänglich gemacht.

Das Tragen einer Maske im Betrieb beziehungsweise während der Nutzung von Dienstfahrzeugen ist eine Maßnahme zur Verhinderung von Gesundheitsgefahren und unterliegt daher dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Da die Mitarbeitervertretung in diesem Fall nicht gemäß § 38 MVG beteiligt wurde, ist diese Anordnung unwirksam. Kein:e

Mitarbeiter:in ist verpflichtet, eine Maske zu tragen, soweit sich dies nicht aus behördlichen Anordnungen ergeben sollte.

Ob beim Tragen einer FFP2-Maske nach 75 Minuten eine Tragepause eingelegt werden muss, hängt von der körperlichen Belastung ab. Es handelt sich hierbei nur um einen Richtwert.

Rückständiger Lohn

Einer Kollegin in unserer Einrichtung (Krankenhaus) wurden die Beiträge in der Pflegeversicherung falsch berechnet, da man bei dem Vermerk PV Kinderlosenzuschlag ›ja‹ vermerkt hatte anstatt ›nein‹. Sie hatte zur Einstellung alle Unterlagen zum Kind abgegeben. Die Kollegin soll die Beiträge nun für nur ein Jahr rückwirkend erstattet bekommen. Wir fragen uns, ob diese Leistungen nicht unabdingbar sind und alles erstattet werden muss.

Aufgrund des Abrechnungsfehlers hat die Kollegin einen (geringen) Teil des ihr zustehenden Gehaltes nicht bekommen: Ihr ist zu viel abgezogen worden. Sie beansprucht daher rückständigen Lohn. Ansprüche auf rückständigen Lohn unterliegen zum einen der gesetzlichen Verjährung. Danach verjähren Ansprüche innerhalb von drei Jahren, sofern sie nicht durch Klage geltend gemacht werden. Die Verjährungsfrist beginnt immer am 1.1. des auf die Entstehung des Anspruchs folgenden Jahres. Heute können daher neben den Ansprüchen aus dem laufenden Jahr noch Ansprüche für die Jahre 2021, 2020 und 2019 geltend gemacht werden.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können darüber hinaus auch einer Ausschlussfrist unterliegen. So sehen Tarifverträge regelmäßig Ausschlussfristen vor, meistens zwischen drei und zwölf Monaten. Für Ihre Einrichtung gilt kein Tarifvertrag. Eine tarifliche Ausschlussfrist kommt daher nicht in Betracht. Auch

kirchliche Arbeitsrechtsregelungen enthalten solche Ausschlussfristen. Hier ist aber gesondert zu prüfen, ob diese anzuwenden sind. Denn das Bundesarbeitsgericht hat dazu festgestellt, dass es sich bei diesen Ausschlussfristen um wesentliche Arbeitsbedingungen handelt, die der Arbeitgeber gemäß Nachweisgesetz besonders, nämlich in Textform, nachweisen muss. Der bloße Verweis im Arbeitsvertrag auf die Geltung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen genügt dafür nicht. Die in Ihrer Einrichtung angewendeten kirchlichen Arbeitsrechtsregelung enthaltene Ausschlussfrist ist in dem von Ihnen geschilderten Fall daher nur dann anzuwenden, wenn diese auch im Arbeitsvertrag der Kollegin wiederholt wird oder der Arbeitgeber die Kollegin gesondert in Textform auf diese Ausschlussfrist hingewiesen hat. Von einem solchen Hinweis auf die Ausschlussfrist hängt es ab, ob die Nachzahlung auf ein Jahr begrenzt bleibt.

MAV-Sitzungen

In der neu gebildeten Mitarbeitervertretung in unserer Einrichtung (Neurologisches Rehabilitationszentrum) haben wir uns darauf geeinigt, unsere wöchentlichen MAV-Sitzungen am Donnerstag in der Zeit von 7:30 bis 16 Uhr abzuhalten. Meine Frage ist nun, ob alle MAV-Mitglieder in den Sitzungen immer zur gleichen Zeit da sein müssen, oder ob es auch eine ›Kern-Zeit‹, zum Beispiel von neun bis 15 Uhr geben kann, so dass ein Teil der Mitglieder ab 7:30 Uhr da ist und ein anderer Teil ab neun Uhr dazustößt, um dann auch über Beschlüsse entscheiden zu können.

Die Mitarbeitervertretung kann nur auf der Grundlage von gültigen Beschlüssen der Mitarbeitervertretung handeln, insbesondere Erklärungen gegenüber dem Arbeitgeber abgeben. Die Sitzung ist daher das ›Hohe Haus‹ der Mitarbeitervertretung. Es gehört zu den Pflichten eines jeden Mitglieds der Mitarbeitervertretung, an den Sitzungen teilzunehmen – und zwar durchgängig. Die Mitarbeitervertretung soll vollzählig an den Sitzungen teilnehmen. Für Mitglieder der Mitarbeitervertretung hat die Teilnahme an den Sitzungen Vorrang vor sonstigen dienstlichen Aufgaben. Damit

der Arbeitgeber sich hierauf einstellen kann, hat der oder die Vorsitzende die Lage der Sitzungen dem Arbeitgeber rechtzeitig anzuzeigen und bei der Terminierung im Rahmen der Möglichkeiten auch auf Belange des Betriebs Rücksicht zu nehmen.

Nimmt ein Mitglied der Mitarbeitervertretung wiederholt unentschuldigt nicht an den Sitzungen teil, so kann dies letztlich auch ein Amtsenthebungsverfahren, also den Ausschluss aus der MAV nach § 17 MVG, rechtfertigen.

Corona-Test = Arbeitszeit?

In unserer Einrichtung wurde zu Beginn der Pandemie angeordnet, dass jede:r Mitarbeitende einen tagesaktuellen Schnelltest bei Dienstbeginn vorzuweisen hat. Dieser konnte entweder in jeder beliebigen offiziellen Teststelle oder in der einrichtungseigenen offiziellen Teststelle durchgeführt werden. Erst nachdem das Ergebnis feststeht, durfte man die Dienststelle betreten. Obwohl Corona-Schnelltests in der Regel 24 Stunden ab Ausstellung gültig sind, wurde nur ein tagesaktueller Test anerkannt. Faktisch müssen die Mitarbeiter:innen so mindestens 15 Minuten vor dem eigentlichen Dienstbeginn erscheinen, um pünktlich den Dienst antreten zu können. Ist es zulässig, eine solche Maßnahme anzuordnen, ohne die dafür benötigte Zeit als Arbeitszeit zu werten? Grundsätzlich wurde unsere Mitarbeitervertretung nicht automatisch in die Umsetzung der Corona-Verordnungen mit einbezogen. Erst auf mehrfache Nachfrage wurden uns Details erörtert.

Zunächst ist festzustellen, dass der Arbeitgeber – mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung – berechtigt ist, ein betriebliches Testkonzept aufzustellen. Weigert sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, sich entsprechend diesem Konzept zu testen, kann dies eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen.

Stellt der Arbeitgeber im Rahmen seiner betrieblichen Gesundheitsschutzorganisation ein solches Konzept auf, so bedarf dieses der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, denn diese hat gemäß § 40 Buchst. b MVG-EKD ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Abwehr von gesundheitlichen Gefahren. Solange

die Zustimmung der Mitarbeitervertretung nicht vorliegt, ist das Konzept unwirksam mit der Folge, dass Arbeitnehmer:innen nicht verpflichtet sind, sich testen zu lassen. Das folgt aus § 38 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD.

Stellt der Arbeitgeber mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung ein Testkonzept auf, das über die gesetzlichen oder behördlich angeordneten Anforderungen hinausgeht, so stellt die Zeit der Durchführung solcher Tests eine ausschließlich im betrieblichen Interesse liegende Leistung dar. Diese ist selbstverständlich zu vergüten.

Kirchliche Betriebe

ver.di

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 / 890615-736
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

Harald Meyer
Tel. 0211 / 61824-164
harald.meyer@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung

Mario Gembus
Tel. 030 / 6956 1049
mario.gembus@verdi.de

Berlin und Brandenburg

Max Manzey
Tel. 030 / 88665258
max.manzey@verdi.de

Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen

Thomas Mühlenberg
Tel. 0341 / 529011 11
thomas.muehlenberg@verdi.de

Rheinland-Pfalz und Saarland

Frank Hutmacher
Tel. 06131 / 9726 130
frank.hutmacher@verdi.de

Bayern

Robert Hinke
Tel. 089 / 59977360
robert.hinke@verdi.de

Baden-Württemberg

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

gesundheit-soziales-bildung.verdi.de

Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Seminare

ver.di

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 1)

Arbeitszeitrecht und Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung
31.08.–02.09.2022 in Mosbach

Aufsichtspflicht und Haftungsrecht für die betriebliche Interessenvertretung in Kindertagesstätten und in der Jugendhilfe

Rechtliche Möglichkeiten zur Absicherung der Beschäftigten
07.09.–09.09.2022 in Walsrode

Schichtplan-Fibel extra

Pausen als Hebel zur Entlastung
12.09.–16.09.2022 in Gladenbach

Das Einigungsstellenverfahren nach Mitarbeitervertretungsgesetz

Neue Möglichkeiten der Mitbestimmung im Betrieb
erfolgreich nutzen
14.09.–16.09.2022 in Walsrode

Arbeit in der Behindertenhilfe gesund gestalten

Betriebliche Gestaltung veränderter Arbeitsbedingungen
in der Behindertenhilfe
21.09.–23.09.2022 in Berlin-Wannsee

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)

Organisation und Verfahren der Dienstplanprüfung im
Sozial- und Gesundheitswesen
05.10.–07.10.2022 in Mosbach

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 3)

Rechtliche und betriebliche Durchsetzung der Mitbestimmung
19.10.–21.10.2022 in Bielefeld- Sennestadt

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 4)

Workshop: Gute Arbeitszeit- und Dienstpläne unter
Beteiligung der Belegschaft durchsetzen
09.11.–11.11.2022 in Bielefeld- Sennestadt

Weniger Belastung durch mehr Mitbestimmung

Was kann die betriebliche Interessenvertretung in Kran-
kenhäusern tun, um eine Entlastung der Beschäftigten
durchzusetzen?
16.11.–18.11.2022 in Gladenbach

Schichtplan-Fibel extra

Konferenz zur Umsetzung der aktuellen Rechtsprechung
in die betriebliche Schichtplanung
19.12.–21.12.2022 in Gladenbach

Weitere Infos bei Vanessa Ressing
vanessa.ressing@verdi-bub.de
Telefon 0211 90468 12
verdi-bub.de/geso

+ Rechtsprechung

Einigungsstelle

BESCHLUSS

Die durch Beschluss des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen vom 30.04.2021 (Az. 3 VR MVG 12/21) eingesetzte Einigungsstelle hat in ihrer Sitzung vom 20. September 2021 durch Herrn X als Vorsitzenden und Frau A sowie die Herren B, C und D als Beisitzer beschlossen:

Die Einigungsstelle erklärt sich für den Regelungsgegenstand ›Erschwerniszulage nach Anlage VI des TV.DN aus Anlass der Corona-Epidemie eintretender Erschwernisse‹ für zuständig.

Aus den Gründen:

Die Zuständigkeit der Einigungsstelle ergibt sich aus § 5 Satz 2 der Anlage VI des TV.DN. An die Stelle der dort genannten ›besonderen Schlichtungsstelle nach § 37a Abs. 2 MVG-K‹ ist nach dem Inkraftsetzen des MVG-EKD zum 01.01.2020 die Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD getreten.

Nach § 5 der Anlage VI zum TV.DN entscheidet bei Nichteinigung über eine Dienstvereinbarung über die zuschlagpflichtigen Arbeiten sowie die Art und Weise der Pauschalierung auf Antrag die besondere Schlichtungsstelle nach § 37a Abs. 2 MVG-K. Bei der besonderen Schlichtungsstelle nach § 37a Abs. 2 MVG-K handelte es sich um die in § 37a MVG-K geregelte Einigungsstelle. Gem. Art. 4 Abs. 2 der in den vormaligen Anwendungsbereich des MVG-K bildenden ev.-luth. Landeskirchen Braunschweig-Wolfenbüttel, Hannovers, Oldenburg und Schaumburg-Lippe jeweils verabschiedeten Kirchengesetze zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten trat in diesen Landeskirchen das MVG-K zum Ablauf des 31.12.2019 außer Kraft. An seine Stelle trat ab dem 01.01.2020 nach Maßgabe des jeweiligen Anwendungsgesetzes das MVG-EKD.

Dieses enthält in § 36a MVG-EKD ebenfalls Regelungen zu einer Einigungsstelle – allerdings

in jeder der vier vorgenannten Landeskirchen mit geringfügigen Abweichungen nach Maßgabe des jeweiligen Anwendungsgesetzes. Der Unterschied der Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD zu der Einigungsstelle nach § 37a MVG-EKD besteht dabei in jeder der vier Landeskirchen in erster Linie hinsichtlich der Frage, unter welchen Voraussetzungen und für welche Streitigkeiten sie zu bilden ist.

Der Regelungsgehalt zur Zusammensetzung der Einigungsstelle nach MVG-K bzw. MVG-EKD ist schon deutlich weniger verschieden und der Regelungsgehalt zum Verfahrensrecht der Einigungsstelle unterscheidet sich nicht mehr.

Die Kirchengesetze zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten der vier vorgenannten ev.-luth. Landeskirchen sehen jeweils vor, dass die am 31.12.2019 im Amt befindliche MAV noch bis zum 30.04.2020 im Amt bleibt, also gleichsam in ihrer Existenz in das MVG-EKD übergeleitet wird (Braunschweig-Wolfenbüttel: § 7 Abs. 1; Hannover: § 8 Abs. 1; Oldenburg: § 6 Abs. 1; Schaumburg-Lippe: § 9 Abs. 1). In einigen dieser Landeskirchen gibt es auch entsprechende oder ähnliche Überleitungsregelungen für weitere Organe nach dem MVG-K. Jedoch gibt es in keiner der Landeskirchen eine solche Überleitungsregelung für Einigungsstellen, die ggf. nach § 37a MVG-K gebildet worden sind.

Stellte man allein auf den Wortlaut ab, so wäre § 5 Satz 2 der Anlage VI des TV.DN nach dem Außerkrafttreten des MVG-K, d.h. nach dem 31.12.2019 nicht mehr anwendbar. Denn die dort erwähnte ›besondere Schlichtungsstelle nach § 37a Abs. 2 MVG-K‹ kann es nicht mehr geben, weil es die Einigungsstelle nach § 37a MVG-K nicht mehr gibt.

Jedoch entsprach es dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien, mit dem Verweis in § 5 Abs. 2 der Anlage VI zum TV.DN auf die ›besondere Schlichtungsstelle nach § 37a MVG-K‹ – die wiederum die in § 37a MVG-K geregelte Einigungsstelle war – ein eigenständiges

Konfliktlösungsinstrument zu schaffen, und zwar ein Instrument, das so funktioniert wie die seinerzeit in § 37a MVG-K geregelte Einigungsstelle. Es bietet sich in der Tarifnorm kein Anhaltspunkt dafür, dass die Tarifvertragsparteien ihre Regelung hätten auflösend bedingen wollen. Insbesondere bietet sich kein Anhaltspunkt dafür, dass es dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprochen hätte, bereits begonnene Verfahren vor der ›besonderen Schlichtungsstelle nach § 37a Abs. 2 MVG-K‹ mit dem Ende des 31.12.2019 abzubrechen. Das aber wäre die Konsequenz, wenn man allein auf den Wortlaut abstellte, da die Anwendungsgesetze der vier vorgenannten ev.-luth. Landeskirchen für die Einigungsstelle nach § 37a MVG-EKD keine Überleitungsnorm geschaffen hatten – vermutlich in Ermangelung praktischer Relevanz.

Die Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD entspricht in ihrem Verfahren und nahezu auch hinsichtlich ihrer Zusammensetzung – der Einigungsstelle nach § 37a MVG-K. Sie ist damit an die Stelle der besonderen Schlichtungsstelle nach § 37a Abs. 2 MVG-K getreten. Nach dem Sinn und Zweck der Tarifnorm des § 5 Abs. 2 der Anlage VI zum TV.DN, zu deren Auslegung diese Einigungsstelle berufen ist, bezieht sich die dort genannte ›besondere Schlichtungsstelle‹ nach dem Inkrafttreten des MVG-EKD nun auf die Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD.

Hinweis der Reaktion: Ein Antrag nach § 38a Abs. 4 S. 5 MVG wurde nicht gestellt.

Praxishinweis

Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) sieht vor, dass auf betrieblicher Ebene Erschwerniszulagen durch eine Dienstvereinbarung festgelegt werden können. Falls sich Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung nicht verständigen können, konnte eine ›besondere Schlichtungsstelle‹ angerufen werden. Diese war im bis Ende 2019 in der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen geltenden Mitarbeitervertretungsgesetz vorgesehen. Seit Beginn 2020 gilt auch in der Konföderation das MVG-EKD und zwar nach Maßgabe der Anwendungsgesetze der der Konföderation angehörenden Gliedkirchen. Das MVG-EKD sieht eine solche ›besondere Schlichtungsstelle‹ nicht vor. Die Mitarbeitervertretung vertritt die Auffassung, dass die Einigungsstelle gemäß § 36a MVG-EKD an die Stelle der besonderen Schlichtungsstelle tritt.

Es überrascht nicht, dass der Arbeitgeber die Zuständigkeit der Einigungsstelle bestreitet, denn er will aus finanziellen Gründen keine Erschwerniszulagen zahlen.

Deshalb musste der Vorsitzende der Einigungsstelle durch das Kirchengericht und in zweiter Instanz durch den Kirchengerichtshof eingesetzt werden. Dabei hatte das Gericht nur zu prüfen, ob die Einigungsstelle – wie vom Arbeitgeber behauptet – offensichtlich unzuständig ist. Das haben beide Instanzen nicht erkannt und den Vorsitzenden eingesetzt. Nur am Rande: Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung haben sich nicht um die Person des Vorsitzenden gestritten.

Da der Arbeitgeber die Zuständigkeit der Einigungsstelle weiterhin bestreitet, musste die Einigungsstelle zunächst eine Entscheidung über ihre Zuständigkeit fällen. Gegen diesen Beschluss der Einigungsstelle hätte der Arbeitgeber das Kirchengericht anrufen können mit dem Antrag, festzustellen, dass die Einigungsstelle mit dem Beschluss das ihr zustehende Ermessen überschritten hat. Diesen – letzten – Schritt ist der Arbeitgeber nicht gegangen. Nun können Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber über die Erschwerniszulagen verhandeln.

Wir werden über das Ergebnis berichten.

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

Wahlanfechtung

LEITSAZ

Auch die Verlängerung der gesetzlich vorgeschriebenen Frist des § 6 Abs. 1 WahlO stellt einen wesentlichen Verstoß gegen das Wahlverfahren dar. Eine Verlängerung der Drei-Wochen-Frist des § 6 Abs. 1 WahlO durch den Wahlvorstand kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil es nicht dem Wahlvorstand obliegt, die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen zu bestimmen. Vielmehr regelt § 6 Abs. 1 WahlO selbst eindeutig, dass die Wahlvorschläge nach Ablauf von drei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen sind.

Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, Beschluss vom 28.04.2022, 2 M 4/22

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten um die Wirksamkeit einer Mitarbeitervertretungswahl. Die Arbeitgeberin ist eine seit 1904 bestehende diakonische Stiftung mit Hauptsitz in W. Bei ihr sind regelmäßig mehr als 3.500 Mitarbeitende beschäftigt, die sich in den Bereichen der Behindertenhilfe, in Krankenhäusern, in Senioreneinrichtungen, Einrichtungen der Schul- und Berufsförderung für Menschen mit Behinderungen, aber auch in der Beratung, Therapie und Forschung um mehrere tausend Menschen im Jahr kümmern. Neben der eigentlichen Stiftung existieren 18 weitere GmbHs bzw. gGmbHs mit verschiedenen eigenen Betriebsräten bzw. Mitarbeitervertretungen. Zu der Stiftung gehört auch ein Berufsbildungswerk mit ca. 200 Mitarbeitenden, das sich ca. 3 km von der Hauptniederlassung von der Stiftung entfernt befindet.

Die AntragstellerInnen zu 1) bis 6) sind in der Dienststelle beschäftigt und gehören zu den wahlberechtigten Mitarbeitenden. Sie sind sämtlich im Berufsbildungswerk der Dienststelle eingesetzt. Die Antragstellerinnen zu 1) und 2) sind zugleich Mitglieder der am 06.01.2022 neu gewählten Mitarbeitervertretung.

Am 13.10.2021 wurde im Anschluss an eine Inhouse-Schulung der Wahlausschuss für die turnusmäßig anstehenden Neuwahlen der Mitarbeitervertretung gebildet. Ob die Wahlvorstandsvorsitzende, Frau H. gewählt worden ist oder ob die Aufgaben des Wahlvorstandes unter Anwesenheit der anderen Schulungsteilnehmer und des Schulungsleiters einfach verteilt worden sind, ist zwischen den Beteiligten streitig. Schriftführerin des Wahlvorstandes wurde die Antragstellerin zu 3).

Anschließend wurde die Arbeitgeberin über die Bildung des Wahlvorstandes informiert. Mitteilungen über Besprechungen und Terminabsprachen erfolgten unter den Mitgliedern des Wahlvorstandes im Wesentlichen per E-Mail bzw. in einer WhatsApp-Gruppe.

In der Folgezeit wurden die Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeitenden vom Wahlvorstand unter Mithilfe der Personalabteilung erstellt. In dieser Liste sind die wahlberechtigten Mitarbeitenden in einer Spalte und die wählbaren Mitarbeitenden in einer weiteren Spalte aufgeführt. In dieser Liste sind zwei Auszubildende, Frau L und Herr E., als wählbare ArbeitnehmerInnen enthalten. Die Mitarbeiterin Frau M., die seit dem 01.10.2019 befristet bis zum 31.03.2022 eine volle Erwerbsminderungsrente bezieht, wurde zunächst nicht auf der Wählerliste geführt und erst später nach einer Beschwerde der Gewerkschaft ver.di ergänzt. Ob die Wählerliste darüber hinaus weitergehend vom Wahlvorstand aktualisiert worden ist, ist zwischen den Beteiligten streitig.

Am 03.11.2021 wurde der weitere Ablauf des Wahlverfahrens unter den Mitgliedern des Wahlvorstandes besprochen. Die Antragstellerin und Beteiligte zu 3) soll sich in der Folgezeit nicht mehr an der Arbeit des Wahlvorstandes beteiligt haben. Der Wahlvorstand beabsichtigte, trotz der Coronapandemie die Wahl in Präsenz am 06.01.2022 in der im Zentralbereich der Stiftung gelegenen Martinskirche stattfinden zu lassen. Zudem war die Möglichkeit der Briefwahl vorgesehen.

In einem ersten Wahlaufuf an alle Mitarbeitende vom 18.11.2021 wurde hierauf hingewiesen. Als Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge war der 23.12.2021 fett gedruckt hervorgehoben. Im Anhang zu diesem Wahlaufuf, der per E-Mail verteilt wurde, fanden sich auch Anträge auf Zustellung der Unterlagen zur Briefwahl.

Am 25.11.2021 übermittelte der Wahlvorstand an alle Mitarbeitenden das Wahlausschreiben vom 24.11.2021. Im Wahlausschreiben wurde u. a. darauf hingewiesen, dass alle Wahlberechtigten bis zum 21.12.2021 Wahlvorschläge schriftlich beim Wahlvorstand einreichen könnten und dass der

Antrag auf Briefwahl bis zum 21.12.2021 möglich sei.

Mit Schreiben vom 09.12.2021, unterzeichnet von den Antragstellerinnen und Beteiligten zu 1), 2) und 3), beschwerten sich die Beteiligten zu 1) – 3) sowohl bei der Arbeitgeberin wie auch beim Wahlvorstand über den ihrer Auffassung nach fehlerhaften Ablauf des Wahlverfahrens.

Mit E-Mail vom 16.12.2021 erinnerte der Wahlvorstand die Mitarbeitenden an die anstehenden MAV-Wahlen. In dieser E-Mail wurde als Frist für die Abgabe der Wahlvorschläge und der Briefwahlanträge der 21.12.2021 genannt.

Mit E-Mail vom 21.12.2021 wies der Wahlvorstand u.a. darauf hin, dass Briefwahlunterlagen noch bis zum 05.01.2022 ausgehändigt werden könnten, ein Versand der Unterlagen sei danach nicht mehr möglich.

Am 28.12.2021 wurden vom Wahlvorstand sämtliche Briefwahlunterlagen versandt. Bei diesen Unterlagen befand sich auch ein ›Merkblatt für die Briefwahl‹.

Am 06.01.2022 wurde die Wahl zur Mitarbeitervertretung wie vorgesehen durchgeführt. Die ursprünglichen Beteiligten zu 7) – 23) wurden als Mitglieder der neuen Mitarbeitervertretung gewählt. Die Wahlbeteiligung lag bei 25,71 %.

Mit E-Mail vom 06.01.2022 wurde das Wahlergebnis bereits allen Mitarbeitenden vorläufig bekanntgeben. Die eigentliche Bekanntmachung des Wahlergebnisses erfolgte am 10.01.2022.

Mit dem am 18.01.2022 bei der Schlichtungsstelle eingegangenen Antrag auf Einleitung eines Schlichtungsverfahrens machten die AntragstellerInnen daraufhin die Unwirksamkeit der Wahl der Mitarbeitervertretung vom 06.01.2022 geltend.

Aus den Gründen:

Der zulässige Antrag der AntragstellerInnen ist begründet

I. Der Anfechtungsantrag der AntragstellerInnen ist zulässig. Die Beteiligten streiten um eine Angelegenheit aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz, nämlich über die Anfechtung einer Wahl zur Mitarbeitervertretung nach § 14 MVG.EKD. Die AntragstellerInnen gehören zu dem anfechtungsberechtigten Personenkreis des § 14 Abs. 1 MVG.EKD. Hiernach kann eine Wahl zur Mitarbeitervertretung auch von mindestens 3 Wahlberechtigten schriftlich angefochten werden. Unstreitig ist zwischen den Beteiligten, dass die AntragstellerInnen zu 1) – 6) auch zum Zeitpunkt der Anhörung vor der Schlichtungskammer wahlberechtigte Mitarbeitende der beteiligten Dienststelle sind.

Neben der gewählten Mitarbeitervertretung war die Arbeitgeberin am vorliegenden Verfahren nach den §§ 62 Abs. 1 MVG.EKD, 80 ff., 83 Abs. 3 ArbGG zu beteiligen. Auch die Arbeitgeberin ist vom Ausgang des vorliegenden Anfechtungsverfahrens unmittelbar betroffen.

Die Anfechtungsfrist des § 14 Abs. 1 MVG.EKD von zwei Wochen ist eingehalten. Nach der vorläufigen Bekanntmachung des Wahlergebnisses am 06.01.2022 ist der Anfechtungsantrag bereits per FAX am 18.01.2022 bei der erkennenden Schlichtungsstelle eingegangen.

II. Der Anfechtungsantrag ist auch begründet. Nach § 14 MVG.EKD kann eine Wahl der Mitarbeitervertretung angefochten werden, wenn gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und der Verstoß nicht behoben worden ist und wenn durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte. Diese Voraussetzungen liegen für die Wahl der Mitarbeitervertretung vom 06.01.2022 vor.

Den AntragstellerInnen steht ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 MVG.EKD zur Seite. Bei der Wahl der Mitarbeitervertretung vom 06.01.2022 ist gegen wesentliche Bestimmungen über das Wahlverfahren verstoßen worden.

Ein Anfechtungsgrund ergibt sich bereits daraus, dass bei der Wahl der Mitarbeitervertretung die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen nach § 6 Abs. 1 WahlO nicht eingehalten worden ist. Nach § 6 Abs. 1 WahlO können die Wahlberechtigten binnen drei Wochen nach Aushang oder der sonstigen Bekanntgabe des Wahlausschreibens einen Wahlvorschlag beim Wahlvorstand einreichen. Gegen diese Drei-Wochen-Frist ist im vorliegenden Verfahren verstoßen worden. Im Wahlausschreiben vom 24.11.2021, bekanntgegeben am 25.11.2021, ist die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen unter Ziff. 6. ausdrücklich ›bis zum 21.12.2021‹ bemessen worden. Diese Frist, die nach den §§ 186 ff. BGB zu berechnen ist (JMNS/Trapp, MVG.EKD, § 14 Rn. 3; Fey/Rehren, MVG.EKD, § 14 Rn. 1), entspricht nicht der Drei-Wochen-Frist des § 6 Abs. 1 WahlO. Nach den §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB lief diese Frist von drei Wochen vielmehr mit dem 16.12.2021 ab. Damit ist die gesetzliche Frist des § 6 Abs. 1 WahlO vom Wahlvorstand nicht eingehalten worden.

Bei dieser Frist des § 6 Abs. 1 WahlO handelt es sich um eine Ausschlussfrist, die nicht zur Disposition des Wahlvorstandes steht. Derartige Verstöße sind wesentliche Verstöße gegen das Wahlverfahren im Sinne des § 14 Abs. 1 MVG.EKD (JMNS/Trapp, MVG.EKD, § 14 Rn. 16; Fey/Rehren, MVG.EKD, § 14 Rn.

7; Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG.EKD, 4. Auflage, § 14 Rn. 7 und § 6 WahlO Rn. 2; vergl. auch: Erfurter Kommentar/Koch, § 19 BetrVG Rn. 4; Fitting u.a., Betriebsverfassungsgesetz, § 3 WO Rn. 14 und § 6 WO Rn. 3).

Gegen einen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens spricht auch nicht, dass im vorliegenden Fall die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen nicht verkürzt, sondern um wenige Tage verlängert worden ist. Auch die Verlängerung der gesetzlich vorgeschriebenen Frist des § 6 Abs. 1 WahlO stellt einen wesentlichen Verstoß gegen das Wahlverfahren dar. Eine Verlängerung der Drei-Wochen-Frist des § 6 Abs. 1 WahlO durch den Wahlvorstand kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil es nicht dem Wahlvorstand obliegt, die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen zu bestimmen. Vielmehr regelt § 6 Abs. 1 WahlO selbst eindeutig, dass die Wahlvorschläge nach Ablauf von drei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen sind. Dem Wahlvorstand obliegt es damit lediglich, im Wahlausschreiben auf diese Drei-Wochen-Frist hinzuweisen. Die vorgeschriebene Angabe des letzten Tages der Frist ist nur eine zusätzliche Klarstellung; nicht aber soll sie dem Wahlvorstand irgendeinen Berechnungsspielraum einräumen. Der Wahlvorstand hat bei der Angabe der Frist des § 6 Abs. 1 WahlO keinen Entscheidungsspielraum. Die Drei-Wochen-Frist bildet aus Gründen der Rechtssicherheit für alle Beteiligten eine klare Grenze für die Einreichung von Wahlvorschlägen (BAG 09.12.1992 – 7ABR 27/92 -NZA 1993, 765; LAG Hessen, 31.08.2006 – 9 TaBV 16/06 - NZA-RR 2007, 198). Setzt der Wahlvorstand insoweit eine Frist, die nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht, verstößt er damit gegen seine Verpflichtungen aus der Wahlordnung (vgl. auch: BAG 20.10.2021 – 7 ABR 36/20 – NZA 2022, 569, Rn. 56). Dieser Verstoß gegen § 6 Abs. 1 WahlO ist vom Wahlvorstand auch nicht behoben worden, § 14 Abs. 1 MVG.EKD.

Durch den aufgeführten Verstoß konnte entgegen der Rechtsauffassung der Mitarbeitervertretung und der Dienststelle das Wahlergebnis auch beeinflusst oder geändert werden, § 14 Abs. 2 MVG.EKD.

Nach § 14 Abs. 2 MVG.EKD berechtigen Verstöße gegen wesentliche Wahlvorschriften nur dann nicht zur Anfechtung der Wahl, wenn die Verstöße das Wahlergebnis objektiv weder ändern noch beeinflussen konnten. Dafür ist entscheidend, ob bei einer hypothetischen Betrachtungsweise eine Wahl oder den Verstoß unter Berücksichtigung der konkreten Umstände zwingend zu demselben Wahlergebnis geführt hätte. Eine

verfahrensfehlerhafte Wahl muss nur dann nicht wiederholt werden, wenn sich konkret feststellen lässt, dass bei einer Einhaltung der Wahlvorschriften kein anderes Ergebnis erzielt worden wäre (JMNS/Trapp, a. a. O., § 14 Rn. 18; Fey/Rehren, a. a. O., § 14 Rn. 4; Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, aaO, § 14 Rn. 25; zur entsprechenden Vorschrift des § 19 Abs. 1 BetrVG: BAG 14.09.1988 – 7 ABR 93/87 – NZA 1989, 360; BAG 25.05.2005 – 7ABR 39/04 – NZA 2006, 116; BAG 21.01.2009, 7 ABR 65/07 – NZA-RR 2009, 481; BAG 13.03.2013 – 7 ABR 87/11 – NZA-RR 2013, 575; BAG 20.10.2021 – 7 ABR 36/20-NZA 2022, 569, Rn. 27 m. w. N.).

Im vorliegenden Fall kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch noch nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist des § 6 Abs. 1 WahlO, dem 16.12.2021, Wahlvorschläge bei dem Wahlvorstand eingegangen sind, die bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung vom 06.01.2022 Berücksichtigung gefunden haben. Jedenfalls lässt sich nach dem Vorbringen aller Beteiligten nicht konkret feststellen, dass sämtliche Wahlvorschläge vor dem 16.12.2021 beim Wahlvorstand eingegangen sind. Zwar hat die Mitarbeitervertretung vorgetragen, dass sämtliche Wahlvorschläge unmittelbar in den folgenden Tagen nach der Bekanntmachung des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand eingegangen wären, nahezu sämtliche Wahlvorschläge seien weit vor dem 16.12.2021 eingereicht worden. Aus dem Vorbringen, »nahezu« sämtliche Wahlvorschläge seien vordem 16.12.2021 eingegangen, kann nur gefolgert werden, dass eben nicht alle Wahlvorschläge vor dem 16.12.2021 beim Wahlvorstand eingegangen sind. Dementsprechend hat auch die Dienststelle vorgetragen, dass nach der Stellungnahme der Mitarbeitervertretung offenbar auch nach dem 16.12.2021 noch mindestens ein Wahlvorschlag eingegangen sei. Hiernach lässt sich nicht konkret ausschließen, dass Wahlvorschläge noch nach dem 16.12.2021 eingegangen sind. Nach dem eigenen Vorbringen der Mitarbeitervertretung kann jedenfalls nicht ausgeschlossen werden, dass sämtliche Wahlvorschläge bereits vor dem 16.12.2021 beim Wahlvorstand eingegangen sind. Hierzu hätte es näherer und konkreter Ausführungen seitens der Mitarbeitervertretung bedurft. Eine konkrete Feststellung, dass bei einer Einhaltung der Frist des § 6 Abs. 1 WahlO kein anderes Wahlergebnis erzielt worden wäre, kann danach nicht getroffen werden. Dies allein führt zur Unwirksamkeit der Wahl der Mitarbeitervertretung.

Ob darüber hinaus die Wahl der Mitarbeitervertretung vom 06.01.2022 auch aus anderen Gründen anfechtbar gewesen ist und ob bei der Wahl vom

06.01.2022 weitere Verstöße gegen die Vorschriften der Wahlordnung erfolgt sind, wie die Antragsteller/innen im Einzelnen gerügt haben, konnte nach alledem offenbleiben. Die Wahl der Mitarbeitervertretung vom 06.01.2022 ist schon deshalb anfechtbar, weil die Drei-Wochen-Frist des § 6 Abs. 1 WahlO nicht eingehalten worden ist.

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

Praxishinweis

Die Mitarbeitervertretung bedarf einer demokratischen Legitimation, um die Interessen der Mitarbeiter:innen gegenüber dem/der Arbeitgeber:in (Dienststellenleitung) unabhängig und nachhaltig vertreten zu können. Eine solche demokratische Legitimation wird zu allererst durch ein eindeutiges und faires Wahlverfahren erzeugt. Die Mitarbeitervertreter:innen werden in freier, gleicher und geheimer Wahl gewählt. So bestimmt es § 11 MVG-EKD.

Der Grundsatz der ›gleichen‹ Wahl verlangt, dass sowohl alle Wahlberechtigten als auch alle zur Kandidatur bereiten Arbeitnehmer:innen auf gleiche Weise Zugang zum Wahlverfahren haben. Und das wird zu allererst dadurch eingehalten, dass für alle die gleichen Fristen gelten. Deshalb dürfen die gesetzlichen Fristen zum Beispiel für die Einreichung von Wahlvorschlägen weder verkürzt noch verlängert werden.

Das führt in der Praxis zu Schwierigkeiten. Dem kann vor allem dadurch begegnet werden, dass bereits die Mitarbeitervertretung den ›Wahlkalender‹ zur Grundlage für den Zeitpunkt nimmt, an dem der Wahlvorstand in einer Mitarbeiterversammlung gewählt wird (oder in Corona-Zeiten von der Mitarbeitervertretung bestimmt wurde). Dieser Zeitpunkt sollte so bestimmt werden, dass in der Zeit zwischen Wahl oder Bestellung des Wahlvorstandes die Mitglieder des Wahlvorstandes nicht im Urlaub oder aus anderen Gründen verhindert sind und auch keine betrieblichen Hindernisse einem reibungslosen Ablauf der Wahl entgegenstehen.

Und: Aus der allgemeinen Wahlzeit im Frühjahr 2022 sind besonders viele Wahlanfechtungen hervorgegangen. Viele davon wären vermeidbar gewesen, wenn die Wahlvorstände ausreichend für diese Arbeit geschult worden wären. Die Mitglieder eines Wahlvorstandes sollten von dem Anspruch auf Schulung für bis zu zwei Tage Gebrauch machen, § 13 Abs. 5 MVG-EKD.

Nora Wölfl,
Rechtsanwältin und Fachanwältin
für Arbeitsrecht, Bremen

Bildung für Arbeit und Leben.

Unsere Seminare

15. – 18.08. in Bramsche
Arbeitszeit, Dienstplan und Mitbestimmung (Grundlagen)

17. – 19.08. in Bad Salzungen
Die Aufgabe der/des MAV-Vorsitzenden
Ziele & Arbeit des Gremiums entwickeln

22. – 23.08. in Bad Salzungen
Öffentlichkeitsarbeit mit einfachsten Mitteln

05. – 07.09. in Dortmund
»Arbeiten in der Krise und danach«
Indirekte Steuerung und die Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung

06.09. online
Die Einigungsstelle im MVG
Möglichkeiten der Mitbestimmung im Betrieb erfolgreich nutzen

05. – 09.12. in Berlin
Die Umsetzung des Mitarbeitervertretungsgesetzes
Aufbauseminar

Anmeldung &
weitere Seminare:
aul-herford.de

**Arbeit und
Leben**

HERFORD DGB/VHS e.V.

Verweigerung der Zustimmung zur Ablehnung eines Altersteilzeitantrags

LEITSAZ

Die Arbeitgeberin kann einen Altersteilzeitantrag gemäß § 2 Abs. 1 ATZO nach billigem Ermessen analog § 315 BGB ablehnen. Sie muss dabei aber die Grenzen billigen Ermessens (§ 315 BGB) wahren. Die Ausübung des Ermessens ist ›billig‹ i. S. des § 315 Abs. 1 und 3 Satz 1 BGB, wenn die Arbeitgeberin die wesentlichen Umstände des Falles und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat.

Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, Beschluss vom 18.01.2022, 2 M 23/21

Sachverhalt:

Die Parteien haben über die Verweigerung der Zustimmung zur Ablehnung des Altersteilzeitantrags einer Mitarbeiterin gestritten.

Die Arbeitgeberin betreibt u. a. das Evangelische Krankenhaus in A. Die Mitarbeiterin M ist 1960 geboren und arbeitet als Apothekenhelferin in der Zentralapotheke im Evangelischen Krankenhaus A. Am 15.03.2021 stellte die Mitarbeiterin M einen Antrag auf Bewilligung von Altersteilzeit über drei Jahre für die Zeit vom 01.07.2021 bis zum 30.06.2024 in Form des Blockmodells. Die Arbeitgeberin teilte der Mitarbeitervertretung ihre Gründe für die beabsichtigte Ablehnung des Antrags auf Altersteilzeit mit. Die Ablehnung sollte aus wirtschaftlichen und betrieblichen Gründen erfolgen. Die Mitarbeitervertretung lehnte die beantragte Zustimmung zur Ablehnung des Altersteilzeitantrags ab.

Aus den Gründen:

Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig aber unbegründet.

Der Antrag der Arbeitgeberin ist zulässig. Nach § 60 Abs. 1 MVG.EKD entscheiden die Kirchengerichte auf Antrag über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des MVG.EKD zwischen den jeweils Beteiligten ergeben (Kirchengericht für das Diakonische Werk in Westfalen-Lippe: die

Schlichtungsstelle). Hier streiten die Arbeitgeberin und die Mitarbeitervertretung um eine solche Angelegenheit nach § 60 Abs. 1 MVG.EKD, nämlich um die Berechtigung einer Zustimmungsverweigerung bei der Mitbestimmung gemäß § 42 k) MVG.EKD, der Mitbestimmung bei der Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung. Die Zweiwochenfrist des § 38 Abs. 4 MVG.EKD für die Anrufung der Schlichtungsstelle hat die Antragstellern gewahrt. Die Antragstellerin verfolgt ihr Begehren in zulässiger Weise mit dem in § 60 Abs. 5 MVG.EKD vorgesehenen Feststellungsantrag.

Der Antrag der Dienststelle ist unbegründet. Die Mitarbeitervertretung hat die Zustimmung zur Ablehnung des Altersteilzeitantrags der Mitarbeiterin M berechtigt verweigert. Es liegt der Zustimmungsverweigerungsgrund gemäß § 41 a) MVG.EKD vor, Verstoß der beabsichtigten Maßnahme, der Ablehnung des Altersteilzeitantrags der Mitarbeiterin M, gegen eine Rechtsvorschrift.

Nach § 42 k) MVG.EKD hat die Mitarbeitervertretung ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei der Ablehnung eines Antrags einer Mitarbeiterin auf Ermäßigung oder Beurlaubung durch die Dienststelleleitung. Von diesem Mitbestimmungsrecht umfasst ist auch die Ablehnung eines Antrags auf Altersteilzeit (JMNS [Joussen-Mestwerdt-Nause-Spelge-Trapp], MVG-EKD, 1. Aufl. 2020, § 42 MVG-EKD Rn. 87). Gemäß § 41 MVG.EKD darf die Mitarbeitervertretung in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung gemäß der §§ 42, 43 MVG.EKD mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) MVG.EKD ihre Zustimmung nur verweigern, wenn a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt oder b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder c) die durch Tatsachen begründete

Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt. Für das Verfahren der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 MVG.EKD.

Die von der Mitarbeitervertretung gemäß § 38 Abs. 3 MVG.EKD frist- und formgerecht erklärte Verweigerung der Zustimmung ist berechtigt nach § 41 a) MVG.EKD. Zu Recht macht die Mitarbeitervertretung mit ihrer Zustimmungsverweigerung geltend, dass die Ablehnung des Altersteilzeitantrags der Mitarbeiterin M mit der von der Arbeitgeberin im Mitbestimmungsverfahren ausgeführten Begründung gegen Rechtsvorschriften verstößt. Nach § 2 Abs. 1 ATZO (i. d. F. vom 27.01.2021) kann der Arbeitgeber mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter den dort genannten Voraussetzungen, welche Frau M erfüllt, ein Altersteilzeitverhältnis nach Maßgabe der §§ 3 ff ATZO vereinbaren. Nach § 3 Abs. 3 ATZO kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verlangen, dass ihr oder sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird. Wenn es in § 2 Abs. 1 ATZO heißt, dass Altersteilzeit vereinbart werden ›kann‹, so bedeutet dies, dass die Arbeitgeberin nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden hat (KGH.EKD, Beschluss vom 12.02.2010, II-0124/P56-08; KGH.EKD, Beschluss vom 10.11.2008, I-0124/P37-08; JMNS, a.a.O. § 42, Rn. 87).

Dies bedeutet, dass die Arbeitgeberin zwar den Altersteilzeitantrag der Frau M gemäß § 2 Abs. 1 ATZO nach billigem Ermessen analog § 315 BGB ablehnen durfte, weil die Abänderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter vereinbart werden ›kann‹. Sie musste dabei aber die Grenzen billigen Ermessens (§ 315 BGB) wahren (vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 12.02.2010, II-0124/P56-08). Die Ausübung des Ermessens ist ›billig‹ i. S. des § 315 Abs. 1 und 3 Satz 1 BGB, wenn die Arbeitgeberin die wesentlichen Umstände des Falles und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat (KGH.EKD, Beschluss vom 12.02.2010, II-0124/P56-08). Vorliegend ist ausweislich der Ausführungen der Arbeitgeberin nur erkennbar, dass diese ihre eigenen Interessen als Arbeitgeberin ins Feld geführt hat (Mitteilung vom 24.03.2021: aus wirtschaftlichen und betrieblichen Gründen, höhere Personalkosten Altersteilzeit gegenüber ›echter‹ Teilzeit, Personalbeschaffungskosten bei Neueinstellungen), nicht aber, dass sie alle wesentlichen Umstände des Falles wie die bisherige Dauer des Vollzeitverhältnisses der Frau M, die Schwerbehinderung ihres Ehemannes mit dem GdB von 100 und die Pflegebedürftigkeit der 93-jährigen

Mutter hinlänglich berücksichtigt hat, indem sie die Interessen der Mitarbeiterin M konkret mit den eigenen Interessen abgewogen hat (vgl. zu dieser Anforderung: KGH.EKD, Beschluss vom 12.02.2010, II-0124/P56-08).

Den Zustimmungsverweigerungsverweigerungsgrund des Rechtsverstößes gemäß § 41 a) MVG.EKD hat die Mitarbeitervertretung in ihrer Zustimmungsverweigerung vom 15.04.2021 zutreffend schriftlich geltend gemacht, indem sie beanstandet hat, dass ein Antrag auf Altersteilzeit nicht grundlos abgelehnt werden kann, dass die Arbeitgeberin lediglich finanzielle Gründe berücksichtigt hat, dass eine ›grundsätzliche‹ Ablehnung von Altersteilzeit mitgeteilt worden ist und die berechtigten Belange der Mitarbeiterin ›nicht (angemessen) berücksichtigt‹ sind.

Ergebnis ist: Die beantragte Feststellung gemäß § 60 Abs. 5 MVG.EKD, dass ein Grund für die Verweigerung der Zustimmung vom 15.04.2021 nicht vorliegt, kann nicht getroffen werden. Wegen der nach Form, Frist und Inhalt berechtigten Zustimmungsverweigerung durch die Mitarbeitervertretung ist der Antrag der Arbeitgeberin als unbegründet zurückzuweisen.

Praxishinweis

Will ein:e Arbeitgeber:in den Wunsch von Arbeitnehmer:innen, die Arbeitszeit zu reduzieren, ablehnen, so bedarf diese Ablehnung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, § 42 Buchst. k MVG-EKD.

Arbeitnehmer:innen können die Arbeitszeit zum Beispiel aufgrund einer gesetzlicher Regelung verringern: § 8 TzBfG und § 9a TzBfG (Brückenteilzeit). Dabei legt das Gesetz fest, aus welchen Gründen die Reduzierung von dem/der Arbeitgeber:in abgelehnt werden kann. Die Arbeitnehmer:innen hingegen müssen nicht begründen, warum sie ihre Arbeitszeit verringern möchten.

Anders sieht es in manchen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen und Tarifverträgen aus. Dort wird den Arbeitnehmer:innen ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (oder Beurlaub) eingeräumt, wenn sie zum Beispiel ein minderjähriges Kind oder eine pflegebedürftige Person betreuen müssen. In diesen qualifizierten Fällen kann der/die Arbeitgeber:in die Verringerung meist nur dann ablehnen, wenn dringende betriebliche oder dienstliche Gründe dagegensprechen.

In beiden Fällen machen Arbeitnehmer:innen von einem bereits durch Vertrag oder Gesetz eingeräumten Gestaltungsrecht Gebrauch. Es

bedarf daher nicht einer Vertragsänderung, da der Arbeitsvertrag unverändert fortbesteht und nur der Beschäftigungsumfang zeitlich befristet oder unbefristet reduziert wird.

Anders sieht es bei der Reduzierung der Arbeitszeit durch eine Altersteilzeitvereinbarung aus. Altersteilzeit kennen wir in zwei Erscheinungsformen, nämlich der kontinuierlichen Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitmodell) und der hälftigen Freistellung (Blockmodell). Das Besondere an der Vereinbarung von Altersteilzeit liegt darin, dass die Arbeitnehmer:innen zwar nur die Hälfte ihrer bisherigen Arbeit leisten, ihr Gehalt aber um mindestens 20 % aufgestockt wird, § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a Altersteilzeitgesetz. Außerdem sind die Rentenbeiträge auf Kosten des/der Arbeitgeber:in aufzustocken.

Entgegen eines verbreiteten Irrtums gilt das Altersteilzeitgesetz von 1996 fort. Entfallen sind lediglich die Leistungen der Agentur für Arbeit. Die meisten Arbeitgeber:innen scheuen Altersteilzeitvereinbarungen wegen der damit verbundenen Kosten.

Trotz Wegfall der staatlichen Förderung von Altersteilzeitverträgen sehen einige kirchliche Arbeitsrechtsregelungen noch gesonderte Altersteilzeitregelungen vor, so der ›Bundesangestellten-tarifvertrag – kirchliche Fassung‹ (BAT-KF), der von den meisten Arbeitgeber:innen im Bereich Rheinland-Westfalen-Lippe angewendet wird.

Gemein ist sowohl dem Altersteilzeitgesetz als auch kirchlichen Regelungen über Altersteilzeit, dass sie keinen Anspruch auf Altersteilzeit gewähren. Die Regelungen sehen vielmehr vor, dass Altersteilzeit gewährt werden kann. Diese Regelungen bestimmen daher nur, wie eine Altersteilzeitvereinbarung aussehen muss, nicht aber, ob und wann eine zustande kommt.

Das Kirchengericht hat in dieser Entscheidung klargestellt, dass Arbeitgeber:innen den Wunsch nach Abschluss einer Altersteilzeit nicht einfach so ablehnen können. Sie müssen ihre Entscheidung vielmehr nach billigem Ermessen ausüben. Das bedeutet, dass sie bei ihrer Entscheidung die Belange der antragstellenden Mitarbeiter:innen berücksichtigen müssen.

Die Mitarbeitervertretung wiederum kann bei ihrer Entscheidung darüber, ob sie der Ablehnung des Antrags auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung zustimmen, prüfen, ob die Entscheidung

des Arbeitgebers billigem Ermessen entspricht. Hält die Mitarbeitervertretung die ablehnende Entscheidung des Arbeitgebers für ›unbillig‹, weil die Interessen der Mitarbeiter:innen nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt wurden, kann sie die Zustimmung mit dieser Begründung ablehnen.

Die Mitarbeitervertretung sollte sich bei der Begründung gemäß § 38 Abs. 3 MVG-EKD viel Mühe geben und möglichst alle in Frage kommenden Aspekte aufnehmen. Denn das Kirchengericht kann bei seiner Entscheidung über den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung nur die Argumente der Mitarbeitervertretung berücksichtigen, die diese in ihrer schriftlichen Zustimmungsverweigerung angeführt hat. Anwältin oder Anwalt können im Verfahren die in der Zustimmungsverweigerung angelegten Argumente noch auswalzen, nicht aber neue Aspekte einführen.

Bernhard Baumann-Czichon
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht, Bremen

Zustimmungsersetzung bei Kündigung eines MAV-Mitglieds

LEITSAZ

Im Verfahren über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur a. o. Kündigung eines MAV-Mitglieds ist dieses am Verfahren beteiligt.

Hinweisbeschluss vom KG der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen vom 10.12.2020, 3 VR MVG 34/20

Herr A ist als Beteiligter zu 3. am Verfahren zu beteiligen. Zwar fehlt im MVG-EKD eine § 103 Abs. 2 Satz 2 BetrVG entsprechende Vorschrift, in einem Zustimmungsersetzungsverfahren den betroffenen Arbeitnehmer zu beteiligen. Die Verpflichtung zur Beteiligung des Beteiligten zu 3. am Verfahren ergibt sich vorliegend aber bereits aus § 62 MVG-EKD i. V. m. § 83 Abs. 3 BetrVG. Der Beteiligte zu 3. ist zumindest insoweit in seiner Rechtsstellung aus dem MVG-EKD betroffen, als auch sein Amt als Mitglied der Mitarbeitervertretung durch die beabsichtigte außerordentliche Kündigung der Beteiligten zu 1. ihr Ende finden würde und deshalb am Verfahren zu beteiligen. Anders als eine Entscheidung des Arbeitsgerichts im Beschlussverfahren kann eine Entscheidung eines Kirchengerichts über die Zustimmung zu einer außerordentlichen Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung in einem nachfolgenden Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht allerdings keine präjudizielle Wirkung mit der Folge haben, dass eine abweichende Sachentscheidung in einem arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahren regelmäßig nicht mehr in Betracht kommt (vgl. zu § 103 BetrVG; BAG 15. August 2002 – 2 AZR 214/01 – Rn. 18); dies ergibt sich bereits aus der nur eingeschränkten Möglichkeit der Kirchengerichte, einen Sachverhalt durch Zeugeneinvernahme abschließend aufzuklären. Vorschriften über staatliche Zwangsmaßnahmen sind in kirchengerichtlichen Verfahren nicht abwendbar, so dass ein Fernbleiben von Zeugen nicht sanktioniert werden kann und damit Möglichkeiten einer umfassenden Sachverhaltsaufklärung nur eingeschränkt vorhanden sind (vgl. KGH.EKD 5. August 2019-II-0124/20-2019 – Rn. 32 f.).

Die von den Beteiligten zu 2. zitierte Entscheidung des KGH.EKD (30. September 2009 – II-0124/P48-08-) ist damit überholt.

Praxishinweis

Soll einem Mitglied der Mitarbeitervertretung (außerordentlich) gekündigt werden, so bedarf dies der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Wird diese lediglich im Rahmen der Mitberatung gemäß § 45 MVG-EKD beteiligt, so ist dies ungenügend. Eine etwa darauf gestützte Kündigung ist unwirksam. Die (erste) Stellungnahmefrist der Mitarbeitervertretung nach § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD kann bis auf drei Tage verkürzt werden. Beantragt die Mitarbeitervertretung dann mündliche Erörterung, so hat sie nach schriftlicher Erklärung über die Beendigung der mündlichen Erörterung gemäß § 38 Abs. 3 Satz 6 MVG-EKD noch mal 14 Tage Zeit, um gegebenenfalls die Zustimmung zu verweigern. Diese zweite Stellungnahmefrist kann nicht verkürzt werden.

Hält der oder die Arbeitgeber*in an der Kündigungsabsicht fest, so muss er oder sie – fristgebunden – gemäß § 38 Abs. 4 MVG-EKD das Kirchengericht anrufen mit dem Antrag, die von der MAV verweigerte Zustimmung zu ersetzen.

Nach früherer Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs war das betroffene MAV-Mitglied in dem Verfahren vor dem Kirchengericht nicht beteiligt. Das Kirchengericht der Konföderation tritt dieser Rechtsprechung des KGH.EKD aus dem Jahre 2009 entgegen, weil von dem Ausgang des Verfahrens nicht nur das Arbeitsverhältnis des MAV-Mitgliedes, sondern auch sein Amt als Mitglied der Mitarbeitervertretung betroffen ist. Dem von der Kündigung bedrohten Mitglied muss auch im Ersetzungsverfahren die Möglichkeit gegeben werden, selbst und nicht nur mittelbar durch die beteiligte Mitarbeitervertretung sein oder ihr Amt zu verteidigen. Dem ist uneingeschränkt zuzustimmen. Denn es sind durchaus Fälle bekannt, in denen die Mehrheit einer Mitarbeitervertretung – aus welchen Gründen auch immer – die Kündigungsabsicht des oder der Arbeitgeber*in begrüßt. Und manchmal sind es eben auch Gründe, die in einer – kontroversen – Zusammenarbeit innerhalb der MAV liegen.

Der vorliegende Hinweisbeschluss ist bislang nur als ›Rechtsmeinung‹ des Vorsitzenden zu verstehen, noch nicht als gesicherte Rechtsprechung. Es bleibt daher abzuwarten, ob die Gerichte und auch der Kirchengerichtshof dieser Auffassung folgen.

Bernhard Baumann-Czichon,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service
für die MAV



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

Entscheidungs-Sammlung

+ Zum kirchlichen Arbeitsrecht

3. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Onlineportal mit allen wichtigen Entscheidungen für die MAV

Schnelldienst

Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

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



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



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



Entscheidungs-Sammlung

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, info@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de



Buchbesprechung



RICHARD GEISEN UND NORBERT GESCHER

Lexikon der MAV für katholische Kirche und Caritas Rechte und Handlungsmöglichkeiten

Mitarbeitervertreter:innen sind juristische Laien, müssen sich in ihrem Handeln aber nach einer Vielzahl von rechtlichen Regelungen richten, vor allem nach dem Mitarbeitervertretungsrecht. Und die Mitarbeitervertretung hat den gesetzlichen Auftrag, auf die Einhaltung von rechtlichen Vorschriften im Betrieb hinzuwirken. Der Informations- und Beratungsbedarf ist daher hoch. Manche:r verlässt sich bei der Suche nach verlässlicher Auskunft auf die Suche im Internet. Sicherlich, dort gibt es viele brauchbare Auskünfte – aber auch viel Unsinn. Und dem Laien ist die Unterscheidung oft nicht oder nur schwer möglich. Da ist es gut, wenn man auf ein Buch zurückgreifen kann, das von kompetenten Autoren geschrieben und in einem für Qualität stehenden Verlag veröffentlicht ist. Das Lexikon der MAV für katholische Kirche und Caritas ist ein Schatz. Auf über 1.200 Seiten wird von A = Abmahnung bis Z = Zustimmung und Zustimmungsverweigerung nicht nur Auskunft gegeben über die rechtlichen Bestimmungen. Vielmehr ist es den Autoren gelungen, die praktische Umsetzung zu erläutern und so die Norm verständlich zu machen. Die Autoren geben zugleich Orientierung für die Aufgabe der Mitarbeitervertretung, die Interessen der Arbeitnehmer:innen zu vertreten: ›MAV-Interessen vertreten‹. Sie vergessen auch die Schwierigkeiten bei der Umsetzung nicht: ›Mitbestimmung kann mühsam sein.‹ Das ist wichtig. Denn manches neugewählte Mitglied einer Mitarbeitervertretung startet sehr euphorisch und gibt angesichts der Mühsal des Alltags resigniert auf. Die Autoren tragen dazu bei, dass Mitarbeitervertreter:innen ihre Handlungsoptionen richtig einschätzen – eine wichtige Voraussetzung, um den erforderlichen langen Atem zu entwickeln.

Das Lexikon ist alltagstauglich, weil es einerseits hinreichend differenziert ist und durch Querverweise zu anderen

Stichworten Zusammenhänge verdeutlicht, und andererseits nicht überladen ist. Den Autoren ist trotz des durch das Format als Lexikon begrenzten Umfangs gelungen, Kritik anzubringen. So zum Beispiel, wenn sie feststellen, dass die Bestellung der Vorsitzenden der Einigungsstellen durch den Bischof dazu führt, dass doch eher arbeitgeberfreundliche Personen dieses Amt ausführen.

Dem Format ist es wohl auch geschuldet, dass eine grundsätzliche Kritik an mancher Stelle ausbleiben musste. So hätte darauf hingewiesen werden können, dass die Einigungsstelle nach MAVO-Rahmenordnung als diözesane und damit überbetriebliche Einigungsstelle mit einer Einigungsstelle, wie wir sie aus dem Betriebsverfassungsgesetz, den 17 Personalvertretungsgesetzen von Bund und Ländern, aber auch seit 2020 aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD kennen, rein gar nichts zu tun hat. Denn die katholische Einigungsstelle kommt eher daher wie die zweite Kammer eines Kirchengerichts.

Das schmälert aber den Wert dieses Lexikons nicht. Es ist jeder Mitarbeitervertretung – besser jedem Mitglied einer Mitarbeitervertretung – aus katholischer Kirche und Caritas zu empfehlen. Und im Regal ist sicher noch Platz für weitere Bücher.

BERNHARD BAUMANN-CZICHON

GEISEN/GESCHER

Lexikon der MAV für katholische Kirche und Caritas von A bis Z

Rechte und Handlungsmöglichkeiten der
Mitarbeitervertretung

1285 Seiten, Bund-Verlag, 64 Euro

Zu bestellen beim BuchKellner: www.kellnerverlag.de,
info@kellnerverlag.de, Tel. 0421 77866

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, Manuel Dotzauer, Annette Klausung, Mario Gembus, Erich Sczepanski, Nora Wöfl

+ 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.

Juli bis September 2022



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
04.07.2022	e	Macht der Stimme	Hannover / dia e.V.
04.–06.07.2022	e	Online-Seminar: Organisation des Datenschutzes im Büro der gesetzlichen Interessenvertretung (Grundlagen)!	Internet / ver.di b+b
04.–06.07.2022	e	Microsoft 365: Einführung, Betrieb, Mitbestimmung, Datenschutz	Langlau / DGB-BW Bayern
04.–08.07.2022	e	Arbeitsrecht I – Grundlagen des individuellen Arbeitsrechts	Beilngries / DGB-BW Bayern
05.–07.07.2022	e	Berufstätigkeit und Betreuung von Angehörigen	Riedenburg / DGB-BW Bayern
06.–08.07.2022	e	Grundlagen der Reha-Finanzierung und zukünftige Herausforderungen	Saalfeld / DB-BW Bayern
11.07.2022	e	Neuregelung der Einsatzzeiten der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit in der Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift DGUV V2	Nürnberg / DGB-BW Bayern
11.–13.07.2022	e	Schrift- und Protokollführung	Fürth / ver.di b+b
11.–15.07.2022	e	Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht	Brannenburg / DGB-BW Bayern
12.07.20/22	e	Betriebsvereinbarungen und Dienstvereinbarungen und deren rechtliche Wirkung	Nürnberg / DGB-BW Bayern
18.–20.07.2022	e	Office 365 – Nutzung und Anwendung in der Arbeit der gesetzlichen Interessenvertretung! (Online-Seminar)	online / ver.di b+b
18.–22.07.2022	e	Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht	Brannenburg / DGB-BW Bayern
18.–22.07.2022	e	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR)	Brannenburg / DGB-BW Bayern
20.–22.07.2022	e	Rhetorik und Kommunikation für betriebliche Interessenvertreter	Schwabach / DGB-BW Bayern
20.–22.07.2022	e	Homeoffice Gestaltungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte der gesetzlichen Interessenvertretung!	Bielefeld-Sennestadt / ver.di b+b
22.–24.07.2022	e	Verhandlungs- und Gesprächsführung	Bernau / DGB-BW Bayern
25.–27.07.2022	e	Psychische Belastungen am Arbeitsplatz	Höchberg/Würzburg / ver.di b+b
01.–03.08.2022	e	Demokratie in der Arbeitswelt – Grundlagenseminar	Brannenburg / ver.di in Bayern e.V.
04.–06.08.2022	e	Demokratie in der Arbeitswelt – Teil 2 – Aufbauseminar	Brannenburg / ver.di in Bayern e.V.
08.–12.08.2022	e	Neu in der Freistellung – was nun?!	Bielefeld-Sennestadt / ver.di b+b
09.–10.08.2022	e	Grundkurs KAVO	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
10.–12.08.2022	k	Konfliktmanagement für Mitarbeitervertreter/innen: Kommunikation für Fortgeschrittene: Der Konflikt	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
15.–16.08.2022	e	Früher in Rente? Grundlagenwissen	Bielefeld / Arbeit und Leben
15.–18.08.2022	e	Arbeitszeit, Dienstplan und Mitbestimmung (Grundlagen)	Bramsche / Arbeit und Leben
15.–18.08.2022	e	MVG III – Von der Reaktion zur Aktion	Undeloh / ver.di-Forum Nord/ dai e.V.
17.–19.08.2022	e	Die Aufgabe der/des MAV-Vorsitzenden	Bad Salzflun / Arbeit und Leben
22.–23.08.2022	e	Öffentlichkeitsarbeit mit einfachsten Mitteln	Bad Salzflun / Arbeit und Leben
22.–24.08.2022	e	Alles über die Arbeitsvertragsrichtlinie Diakonie Deutschland – AVR DD	Rendsburg / ver.di-Forum Nord/ dai e.V.
30.08.–01.09.2022	k	MAV-Praxis für Fortgeschrittene	Siegburg / Kath.-Soziales Institut
05.–07.09.2022	e	Arbeiten in der Krise und danach	Dortmund / Arbeit und Leben
05.–09.09.2022	e	JAV-Einführung	Bad Bederkesa / dia e.V.
06.09.2022	e	Die Einigungsstelle im MVG	online / Arbeit und Leben
06.09.2022	e	MVG: Grundlagen (MAV 3) – Kirchengerechtsverfahren und Schlichtungsstelle	Düsseldorf / ver.di
07.–08.09.2022	k	Durchsetzbarkeit von Mitbestimmungsrechten	Siegburg / Kath.-Soziales Institut



Seminare

Juli bis September 2022

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
12.09.2022	e	Vom Beschluss zum Protokoll – Für Protokollführer/innen der MAV	München / ver.di b+b
12.–13.09.2022	e	Die Einigungsstelle nach §36a MVG sinnvoll nutzen	Undeloh / ver.di-Forum Nord/ dai e.V.
12.–14.09.2022	k	Rechtsfragen der Amtsführung	Siegburg / Kath.-Soziales Institut
12.–16.09.2022	e	Interessenvertreter*in oder Manager*in? MAVler in Aufsichtsgremien	Langeoog / dia e.V.
15.–16.09.2022	e	MAVO Aufbauseminar	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
15.09.2022	e	Online-Tagesseminar – Aktuelle Rechtsprechung der Kirchengerichte	online / dia e.V.
15.09.2022	e	Das Kirchengerichtsverfahren	München / ver.di b+b
19.–23.09.2022	e	MVG: Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 2) – Mitbestimmung und Beteiligung der Mitarbeitervertretung	Hattingen / ver.di
26.–28.09.2022	k	Wirtschaftliche Mitbestimmung in gemeinnützigen Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft – Teil 1: Grundlagen	Siegburg / Kath.-Soziales Institut
26.–28.09.2022	e	MVG: Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 4)	Hattingen / ver.di
26.–29.09.2022	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Kath.-Soziales Institut

DER SPANISCHE WEG

... unterwegs mit Menschen im religiösen Diskurs

Der Autor versucht mit diesem Buch, seine Glaubenserkenntnisse zum Ausdruck zu bringen, die er beim Wandern auf dem spanischen Pilgerweg – dem Camino – gewonnen hat.

Sowohl in philosophischen als auch in geistlichen oder theologischen Gesprächsdialogen versucht er, diesen kulturellen Weg für zukünftige Reisende schmackhaft zu machen, und das, ohne die Menschlichkeit der Pilgerinnen und Pilger sowie – die Schönheit der Vegetation mit vielfältigen Einsichten eingeschlossen – die Historie außen vorzulassen.

Eine Bereicherung für viele, die diesen Weg schon einmal bewandert haben oder noch gehen wollen.



Gerardo Primavera

DER SPANISCHE WEG
UNTERWEGS MIT MENSCHEN
IM RELIGIÖSEN DISKURS

188 Seiten | 12,5 cm x 20 cm
ISBN 978-3-95651-301-5 | EUR 12,90

www.kellnerverlag.de

Arbeitsrecht und Kirche Die RechtsSammlung

Die einzige umfassende Sammlung von Gesetzen und Verordnungen zum Arbeitsrecht in der Kirche, die weltliches und kirchliches Arbeitsrecht vereint, ist in der Neuauflage (Stand: 1.1.2022) erschienen.

Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung benötigt diese kompakte Zusammenstellung aller wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze – ein notwendiges Sachmittel in der täglichen MAV-Arbeit. Mit allen wichtigen Corona-Bestimmungen.

Die RechtsSammlung wird herausgegeben von den Fachanwälten für Arbeitsrecht Bernhard Baumann-Czichon (Bremen) und Sven Feuerhahn (Göttingen).

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

34,90 Euro, **Jetzt erschienen**

BAUMANN-CZICHON/FEUERHAHN (HRSG.)

Arbeitsrecht Kirche

Die RechtsSammlung

*Staatliches und kirchliches Arbeitsrecht
für Mitarbeitervertretungen
in Diakonie, Kirche und Caritas*

2022



Mit Corona-
Bestimmungen
und Online-
E-Book

Direkt ordern beim KellnerKellner

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Fon 0421·77 8 66

info@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de



Lieferung portofrei mit beiliegender Rechnung.