

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

4 > 2022

110

Ein Buch, bitte

120

Schluss mit dem
Ausnahmestand

124

Halbherziges Handeln:
Reform der GrO

ARBEITEN
MIT
MS 365

SEITE 118

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



Telefon 0421 · 77 8 66
info@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de



Entscheidungs-Sammlung

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

Kostenlos
einen Monat testen!



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



K O S T E N L O S E R T E S T Z U G A N G :
Telefon 0421 · 77 8 66, info@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de



Liebe Leserinnen und Leser,

der Beginn eines neuen Jahres bedeutet für viele Menschen, Bilanz zu ziehen und zurückzublicken. Für viele Menschen bedeutet es auch, Vorsätze zu machen, sich etwas vorzunehmen für das neue Jahr. Wenn die katholische Kirche zurückblickt auf das Jahr 2022, so war es auf jeden Fall ein bewegtes: Ein neues Gutachten zu Missbrauchsfällen in München eröffnete das Jahr, zur gleichen Zeit machte die Initiative #OutInChurch deutlich, dass es eine diskriminierungsfreie Kirche geben muss. Schwindende Mitgliederzahlen in Rekordhöhe begleiteten das Jahr und zum Abschluss verabschiedete die Vollversammlung der Diözesen Deutschlands Ende November die neue Grundordnung des kirchlichen Dienstes. Auf den ersten Blick sieht man eine deutliche Liberalisierung im Vergleich zur bisherigen Grundordnung: Der Kernbereich der privaten Lebensgestaltung entzieht sich dem Zugriff des Dienstgebers. Dass aber diese längst überfällige Feststellung nur relativ gilt und an anderer Stelle (nämlich in Bezug auf Streik und betriebliche Mitbestimmung) doch alles beim Alten bleibt, zeigt unser Beitrag ab S. 124.

Wir wünschen dennoch ein gutes neues Jahr!
Henrike Busse und Bernhard Baumann-Czichon

» Dieser Ausgabe liegt das Seminarprogramm von Arbeit und Leben, Herford, bei.
 Wir bitten um Beachtung.

Inhalt

- 110 Ein Buch, bitte
- 116 Unternehmensmitbestimmung auf Katholisch
- 118 Die gar nicht so wunderbare Welt von Microsoft 356
- 120 Schluss mit dem Ausnahmezustand
- 124 Arbeitskräftemangel zwingt die Bischöfe
zum halbherzigen Handeln

110
Themen

128
Aktuell

131
Leserfragen

132
Rechtsprechung

144
Seminare

Ein Buch, bitte

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

Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Sachmittel

›Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.« So heißt es in § 30 Abs. 1 MVG.EKD. Die Mitarbeitervertretung ist grundsätzlich vermögenslos und hat daher einen Anspruch gegen die Dienststellenleitung auf die erforderliche Ausstattung. Was genau erforderlich ist, darüber scheiden sich freilich dann und wann die Geister.

Der Kirchengerichtshof der EKD hat in einer Entscheidung im Juni dieses Jahres klargestellt: ›Über die Ausstattung der Mitarbeitervertretung entscheidet diese bei pflichtgemäßer Würdigung der Sachlage im Rahmen ihres Ermessensspielraums. Sie muss sich dazu auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen der Einrichtung und das Interesse der MAV an ihrer Handlungs- und Funktionsfähigkeit abwägt. Dabei sind die Grenzen nicht zu eng zu ziehen.«¹ Also: Die Mitarbeitervertretung entscheidet, was sie benötigt und bleibt dabei in einem nachvollziehbaren und vernünftigen Rahmen.

›Ich hab' keinen Raum für euch«

Das bekam die neu gebildete Mitarbeitervertretung eines norddeutschen Pflegeheims zu hören, als sie ihre Arbeit aufnehmen wollte. Darauf kann man betroffen reagieren – oder aber mit guter Kenntnis des Gesetzes und der eigenen Rechte:

Der Mitarbeitervertretung muss ein Ort zur Verfügung stehen, an dem sie ihre Aufgaben wahrnehmen, Unterlagen verwahren und Sitzungen abhalten kann. Je nach Größe der Mitarbeitervertretung werden die Bedürfnisse sehr unterschiedlich sein. Das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD hat zum Beispiel entschieden, dass für eine elfköpfige Mitarbeitervertretung mit zwei freigestellten Mitgliedern und einer Schreibkraft drei Räume angemessen sind.² Grundsätzlich entscheidet die Arbeitgeberin, welche Räume sie der Mitarbeitervertretung zur Verfügung stellt. Allerdings müssen die Räume bestimmte Anforderungen erfüllen. Sie müssen geeignet für die Tätigkeiten der Mitarbeitervertretung sein. So muss der oder die Räume einerseits groß genug für das Abhalten von Sitzungen sein und andererseits Arbeitsbereiche für die einzelnen Mitglieder bieten. Auch müssen die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung (zum Beispiel hinsichtlich Fenster, Türen, Feuerschutz usw.) erfüllt sein. Die Ausstattung des Raumes mit Möbeln usw. muss betriebsüblich sein.³ Außerdem wird es in der Regel erforderlich sein, dass sich die Räume innerhalb des Betriebes oder der Einrichtung befinden. Die Lage der Räume muss den Erfordernissen der Mitarbeitervertretung entsprechen. Sie

¹ KGH.EKD, Beschluss vom 1. Juni 2022, II-0124/4-2022, AuK 2+3/22, S.86 ff.

² VerwG.EKD, Beschluss vom 28. April 2003, I-0124/G17-02.

³ Fitting/Trebinge/Linsenmaier/Schelz: Betriebsverfassungsgesetz Handkommentar, § 40, Rn. 109.

muss für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit angemessenem Aufwand erreichbar sein.

Der Arbeitgeber muss auch Räume zur Verfügung stellen, in denen Mitarbeiterversammlungen nach § 31 MVG.EKD stattfinden können. Sind Räume in der erforderlichen Größe in der Einrichtung nicht vorhanden, muss der Arbeitgeber Räume außerhalb der Einrichtung zur Verfügung stellen und nötigenfalls anmieten.⁴ Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn wegen besonderer hygienischer Anforderungen betriebseigene Räume nicht ausreichen.

Steht der Mitarbeitervertretung gem. § 30 Abs. 1 eine Schreibkraft zur Verfügung (dazu weiter unten), so ist dieser – soweit möglich – ein gesonderter Raum zur Verfügung zu stellen.

Die Mitarbeitervertretung ist nach § § 22 MVG.EKD dazu verpflichtet, über die ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Zur Sicherung der Vertraulichkeit ist es erforderlich, dass sich die Schreibkraft nur dann, wenn es sich räumlich gar nicht darstellen lässt, einen Raum mit anderen Schreibkräften der Einrichtung teilt. Aus demselben Grund ist es erforderlich, dass die der Mitarbeitervertretung zur Verfügung gestellten Räume abschließbar sind.⁵ Damit vertrauliche Unterlagen auch dann vertraulich bleiben können, wenn die Mitarbeitervertretung aufgrund von Raum- und Platzmangel gezwungen ist, sich einen Raum zur gemeinsamen Nutzung zum Beispiel mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu teilen, ist dies durch verschließbare Schränke oder ähnlich zu ermöglichen.⁶

Ein wichtiger Aspekt bei den zur Verfügung zu stellenden Räumen ist, dass die Mitarbeitervertretung über diese das sogenannte Hausrecht ausübt. Sie allein bestimmt darüber, wer die Räume wann betreten darf. Das gilt auch und vor allem gegenüber dem Arbeitgeber.⁷ Sie darf grundsätzlich allen Personen Zutritt zu den Räumen erlauben, wenn dies zur sachgerechten Vertretung der Interessen der vertretenen Mitarbeiter:innen erforderlich ist.⁸ Das können zum Beispiel sachkundige Personen nach § 25 Abs. 2 MVG.EKD sein, Rechtsanwält:innen, Gewerkschaftssekretär:innen oder auch Journalist:innen. Müssen diese Personen, was in der Regel der Fall sein wird, andere Räume der Einrichtung betreten, um zu den Räumen der Mitarbei-

tervertretung zu gelangen, kann die Mitarbeitervertretung von der Arbeitgeberin verlangen, dies zu dulden.

›Das sieht doch schon ganz gut aus‹

Wenn die Mitarbeitervertretung einen oder mehrere Räume zur Verfügung gestellt bekommen hat, geht es an die Einrichtung. Ich erspare uns eine Aufzählung (Schreibtisch, Regal, usw.), grundsätzlich steht der Mitarbeitervertretung hier alles zu, was in so ein Büro gehört und dienststellenüblich ist. Hier hilft auch ein Blick in einen MVG-Kommentar. Ihr habt keinen? Auch er gehört zu den erforderlichen Sachmitteln im Sinne des § 30 MVG.EKD, und zwar immer in der aktuellsten Auflage.⁹ Die Mitarbeitervertretung hat im Rahmen dessen, was für die Art der Einrichtung beziehungsweise der Zusammensetzung der Mitarbeiter:innenschaft benötigt wird, ein Wahlrecht. Sie muss sich nicht zwangsläufig für die preisgünstigste Ausgabe entscheiden, wenn es gute Gründe dafür gibt, dass ein anderer Kommentar besser geeignet ist. Wenn Teile der Mitarbeitervertretung eine Schulung zu einem bestimmten Thema besucht haben, ist das grundsätzlich kein Grund dafür, zu diesem Thema keine Fachliteratur zu beschaffen. Schulungs- und Bildungsveranstaltungen können nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nicht allein die Aufgabe erfüllen, Betriebsräte mit dem notwendigen Wissen auszustatten (und das gilt ebenso für Mitarbeitervertretungen).¹⁰

Weiterhin benötigt die Mitarbeitervertretung eine Gesetzessammlung, die alle notwendigen Gesetze in aktueller Form enthält¹¹ sowie zutreffende Tarifverträge, AVR usw., auch hier mit aktuellen Kommentierungen.

Grundsätzlich gehören auch eine oder mehrere Fachzeitschriften zu den erforderlichen Sachmitteln, auch hier richtet sich der Bedarf nach der Größe der Mitarbeitervertretung und der Struktur der Beschäftigten im Betrieb. Bei sehr kleinen Einrichtungen kann es genügen, wenn der Mitarbeitervertretung Einsicht in die bei der Arbeitgeberin vorgehaltenen Zeitschriften zeitnah nach Erscheinen ermöglicht wird¹², bei sehr großen Mitarbeitervertretungen können andererseits mehrere Exemplare einer Zeitschrift erforderlich sein, damit alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung in einem angemessenen Zeitrahmen Kenntnis vom Inhalt erhalten.

4 Jousen, in: MVG-Kommentar, § 30, Rn. 10.

5 LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom

19. September 2007, 6 TaBV 14/07.

6 Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, Kommentar zum MVG, § 30, Rn. 2.

7 Jousen, in: MVG-Kommentar, § 30 Rn. 12.

8 BAG, Beschluss vom 18. September 1991, 7 ABR 63/90.

9 BAG, Beschluss vom 26. Oktober 1994, 7 ABR 15/94.

10 BAG, Beschluss vom 21. April 1983, 6 ABR 70/82.

11 Zum Beispiel Die Rechtsammlung – staatliches und kirchliches Arbeitsrecht für Mitarbeitervertretungen in Diakonie, Kirche und Caritas, Hrsg. Baumann-Czichon/Feuerhahn, Neuauflage immer im Februar/März jedes Jahres.

12 Fey/Rehren: MVG.EKD PraxisKommentar, § 30, Rn. 9.

Für Bekanntmachungen ist der Mitarbeitervertretung ein ›Schwarzes Brett‹ zur Verfügung zu stellen, das sich an einem Ort befinden muss, der allen Mitarbeiter:innen zugänglich ist. Damit der Zugang wirklich allen Mitarbeiter:innen gewährleistet ist, müssen in größeren Einrichtungen oder bei Einrichtungen, die in mehreren Gebäuden untergebracht sind, mehrere ›Schwarze Bretter‹ vorhanden sein. Der Inhalt der Veröffentlichungen am ›Schwarzen Brett‹ obliegt allein der Mitarbeitervertretung, der Arbeitgeber darf hier nicht mitbestimmen oder beeinflussen.¹³ Die Grenze bestimmt sich dadurch, dass die Veröffentlichungen im Rahmen ihrer Aufgabe, Zuständigkeit und Tätigkeit liegen muss.¹⁴

kdM'pjuxte

Selbstverständlich gehört auch die Ausstattung mit technischen Hilfsmitteln mittlerweile zum Sachbedarf der Mitarbeitervertretung. Dies ist als ›dienststellenübliche technische Ausstattung‹ eigens in § 30 Abs. 1 MVG.EKD aufgeführt. Die Anforderlichkeit ist umso mehr seit der Neufassung des § 26 Abs. 2 MVG.EKD gegeben, in dessen Satz 3 jetzt festgelegt ist, dass die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder in den Sitzungen der Mitarbeitervertretung im Ausnahmefall auch mittels Video- und Telefonkonferenzen erfolgen kann.

Auch hier muss im Einzelfall hingesehen werden, welche technischen Mittel erforderlich sind. Entscheidende Aspekte sind hier die Anzahl der vertretenen Mitarbeiter:innen, die Art der Einrichtung und die technische Ausstattung der Einrichtung insgesamt. Dienststellenüblich heißt allerdings nicht, dass die Mitarbeitervertretung (nur) genau das haben muss, was ansonsten in der Einrichtung vorhanden ist. Es kann zum Beispiel sein, dass der Mitarbeitervertretung ein Laptop zusteht, auch wenn sonst in der Einrichtung nur stationäre PCs vorhanden sind. Mit dem Merkmal ›dienststellenüblich‹ soll verhindert werden, dass im Bereich der Mitarbeitervertretung eine abweichende technische Ausstattung zum Einsatz kommt, die letztlich von der Dienststelle (mit zusätzlichem Aufwand) gewartet und betreut werden muss.¹⁵

In aller Regel gehört ein PC oder Laptop mit üblicher Software, Laserdrucker und Speichermedien zur erforderlichen technischen Ausstattung, wie auch selbstverständlich ein Telefon und Telefaxgerät. Ein Kopiergerät

wird zumindest zur Mitbenutzung (in kleinen Einrichtungen) zur Verfügung gestellt werden müssen.

Da das Internet mittlerweile absolut standardmäßig als Zugang zu Informationen und zur Kommunikation genutzt wird, muss auch die Mitarbeitervertretung diese Möglichkeit haben. Dieser Anspruch besteht unabhängig davon, ob dadurch zusätzliche Kosten entstehen oder ob die Einrichtungsleitung einen Internetanschluss hat.¹⁶ Auch hier gilt: es ist gedanklich zu trennen, was einerseits in der Einrichtung ohnehin vorhanden ist und was andererseits erforderlich für die Arbeit der Mitarbeitervertretung ist. Auch eine eigene Mailadresse wird selbstverständlich zum Standard gehören. Wird in der Einrichtung ein Intranet genutzt, darf auch die Mitarbeitervertretung dieses ohne Einschränkungen zur umfassenden Information der Mitarbeiter:innen nutzen.

Nicht so selbstverständlich ist die Zurverfügungstellung eines Smartphones durch den Arbeitgeber. Im Einzelfall kann dies erforderlich sein, wenn zum Beispiel – wie in einem vom LAG Hessen entschiedenen Fall (dort: Betriebsrat) – die Einrichtung ein Krankenhaus mit diversen Außenstellen ist und die Mitarbeiter:innen im Schichtdienst arbeiten. Hier sei der Vorsitzende ohne Smartphone während seiner Abwesenheiten außerhalb des Büros nicht erreichbar. Zudem sei ein Smartphone mit mobilem Internetzugang hier auch zur Terminkoordination nötig oder um in den (cloud-basierten) Dienstplänen festzustellen, ob die vom Betriebsrat zu kontaktierenden Arbeitnehmer gerade im Dienst seien.¹⁷

Das Thema Datenschutz in der Mitarbeitervertretung, was auch in diesen Zusammenhang gehört, ist ein ganz eigenes¹⁸, das an dieser Stelle den Rahmen sprengen würde. Hier muss der Hinweis auf die Verschwiegenheitsverpflichtung der Mitarbeitervertretung reichen, die auch im Zusammenhang mit der Nutzung technischer Hilfsmittel zu beachten ist. Zudem ist die Mitarbeitervertretung nach § 23 Abs. 3 MVG.EKD verpflichtet, für die Einhaltung des Datenschutzes ihrer Geschäftsführung zu sorgen.

›Das bekommt ihr doch auch so hin‹

Der Gedanke, dass der Mitarbeitervertretung eine Schreibkraft zustehen könnte, bringt so manchen

¹³ Baumann-Czichon/Gathmann, Kommentar zum MVG, § 30, Rn. 16.

¹⁴ Jousen, in: MVG-Kommentar, § 30, Rn. 20.

¹⁵ KGH-EKD, siehe Fn. 1.

¹⁶ Jousen, in: MVG-Kommentar, § 30, Rn. 24.

¹⁷ LAG Hessen, Beschluss vom 13. März 2017, Az. 16 TaBV 212/16.

¹⁸ Ausführlich dazu: Busse: Datenschutz für MitarbeitervertreterInnen, AUK 2019, S. 23 ff.

»Ob und in welchem Umfang es erforderlich ist, dass der Mitarbeitervertretung Büropersonal zur Verfügung steht, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls.«

Arbeitgeber um den wohlverdienten Schlaf. Das muss doch auch so gehen, schließlich habt ihr ja schon eine Freistellung. Die Antwort lautet wie so oft: Es kommt drauf an.

Ob und in welchem Umfang es erforderlich ist, dass der Mitarbeitervertretung Büropersonal zur Verfügung steht, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls: Wie groß ist die Einrichtung, wie groß die Mitarbeitervertretung? Wie groß ist der Arbeitsanfall? Sind andere Erleichterungen hinsichtlich Bürotechnik (zum Beispiel Scanner, Spracherkennung usw.) bedacht worden? Wenn feststeht, dass die Mitarbeitervertretung Anspruch hat auf die Unterstützung durch eine Bürokraft, ist die nächste Hürde das Wie. Je nach Größe der Einrichtung hat die Mitarbeitervertretung nicht unbedingt Anspruch auf eine eigene Schreibkraft, sondern der Arbeitgeber stellt einen vorhandenen Mitarbeitenden (teilweise) zur Verfügung.

Dabei entsteht kein eigenes Vertragsverhältnis zwischen der Mitarbeitervertretung und dem/der Mitarbeiter:in. Die Mitarbeitervertretung hat nur Anspruch auf Überlassung des Personals. Sie kann selber keine Mitarbeiter:innen einstellen und auch nicht verlangen, dass eine bestimmte Person durch den Arbeitgeber eingestellt oder ihr zur Verfügung gestellt wird. Allerdings: Sie kann Wünsche und Vorbehalte äußern. Und im Sinne des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit muss der Arbeitgeber den Wünschen und Vorbehalten soweit es möglich ist auch entsprechen. Ein Vorbehalt kann zum Beispiel die Befürchtung von Verschwiegenheitsverletzungen sein.

Der Kirchengerichtshof der EKD hat in der oben¹⁹ bereits zitierten Entscheidung entschieden, dass die Mitarbeitervertretung auch dann verlangen kann, dass ihr Büropersonal durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, wenn die betriebliche Organisation keine Sekretariate vorsieht. Die Begrifflichkeit »dienststellenüblich« beziehe sich nach allen Auslegungsmethoden auf die technische Ausstattung.

Schon 2013 hat die Schlichtungsstelle nach dem MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen festgestellt, dass es sich bei dem Stellen von Büropersonal nicht um eine Ausnahmeverpflichtung handelt und es keinen Grundsatz gebe, nach dem jegliche Büroarbeit von freigestellten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung mit zu erledigen sei.²⁰

Wie gesagt besteht kein Arbeitsverhältnis zwischen der Mitarbeitervertretung und der Bürokraft. Insofern steht diese im Prinzip unter dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. Dieses ist aber insofern eingeschränkt, als dass die Mitarbeitervertretung befugt ist, der Bürokraft Arbeitsanweisungen zu geben.

Auch wenn in § 30 Abs. 1 MVG.EKD ausdrücklich nur von Büropersonal die Rede ist, ist die Tätigkeit des Büropersonals nicht auf reine Schreib- und Hilfstätigkeiten beschränkt.²¹ Sie können auch mit organisatorischen und verwaltungstechnischen Aufgaben betraut werden. Das Ziel der Zurverfügungstellung von Büropersonal ist die Unterstützung der Mitarbeitervertretung in der Weise, dass diese sich im Wesentlichen auf ihre Kernaufgaben konzentrieren kann.

Die Bürokraft unterliegt bezüglich aller ihrer Aufgaben im Zusammenhang mit der Mitarbeitervertretung der Schweigepflicht, dies gilt auch gegenüber dem Arbeitgeber. Sie darf daher auch an Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilnehmen, zum Beispiel um die/den Schriftführer:in zu unterstützen.

Ebenfalls über den Wortlaut des § 30 Abs. 1 MVG.EKD hinaus, aber von der Vorschrift gedeckt, kann die Mitarbeitervertretung die Unterstützung des/der Hausmeister:in, beispielsweise bei der Herrichtung des Raumes für eine Mitarbeiterversammlung mit Tischen/Stühlen, Beleuchtung, technischen Geräten wie Beamer usw. verlangen.²²

Fazit

Wir haben gelernt: Sich auf das Wort des Arbeitgebers zu verlassen, wenn er sagt: »Das geht hier nicht«, ist keine Alternative. Es ist eure Verantwortung als Mitarbeitervertreter:innen, die Voraussetzungen zu schaffen, damit ihr zum Wohl der Mitarbeiter:innen und eurer Einrichtung gute Arbeit machen könnt. Dabei darf man immer freundlich bleiben, aber klar und deutlich sagen: Diese Ausstattung ist erforderlich, damit wir unsere Aufgaben sachgerecht erledigen können. Das ist keine Bitte, sondern eine Mitteilung. Der Arbeitgeber darf die erforderliche Ausstattung nicht verweigern. Es lohnt sich, sich zu informieren und sich Unterstützung zu nehmen, wo man sie braucht!



HENRIKE BUSSE
Die Autorin ist Rechtsanwältin in Bremen mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht.
arbeitsrecht@bremen.de

¹⁹ Siehe Fn. 1.

²⁰ Schlichtungsstelle MVG Westfalen, Beschluss vom 4. Februar 2013, 2 M 107/12, veröffentlicht im EKA-Portal – Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht.

²¹ Schiedsstelle der Konföd. Ev. Kirchen, Beschluss vom 26. Mai 2014, 1 VR MVG 15/13.

²² Jousseen, in: MVG-Kommentar, § 30, Rn. 29.

Grundausrüstung der Mitarbeitervertretung:

Gesetzessammlung

Im Alltag der Mitarbeitervertretung spielen Gesetze eine große Rolle. Sie muss nicht nur das Mitarbeitervertretungsgesetz, sondern auch zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsschutzgesetz, das Kündigungsschutzgesetz anwenden. In kirchlichen und Einrichtungen von Diakonie und Caritas sind sowohl staatliche als auch kirchliche Vorschriften anzuwenden. Zur Unterstützung der Mitarbeitervertretung gibt es eine jährlich aktualisierte RechtsSammlung:

Da jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung bei allen Entscheidungen der Mitarbeitervertretung mit entscheidet, muss auch jedes Mitglied die rechtlichen Grundlagen kennen und benötigt daher auch ein eigenes Exemplar der RechtsSammlung. Denn um damit arbeiten zu können, muss man sich auch Notizen im Text machen und zum Beispiel Klebis anbringen.

Und vor allem: Es darf immer nur mit der aktuellen Ausgabe gearbeitet werden. Denn in jedem Jahr werden staatliche und kirchliche Gesetze an vielen Stellen geändert.

Kommentare

Oft wird kritisiert, dass Gesetze doch nur ›Gummiparagrafen‹ seien. Das mag dem Laien so vorkommen. Aber für die Jurist:innen ist dann doch vieles sehr klar. Und vieles wird von Laien und Jurist:innen unterschiedlich verstanden. Um hier Abhilfe zu schaffen, gibt es Kommentare. In einem Kommentar geben (meist) Juristen Hilfe bei der Auslegung von Gesetzen, zum Beispiel indem sie auch darlegen, wie Gerichte einzelne Fragen entschieden haben. Wichtig zu wissen: Die Kommentatoren legen ihre Auffassung dar. Und deshalb gibt es unterschiedliche Auslegungen zum Beispiel von Kommentatoren, die der Arbeitnehmerseite oder der Arbeitgeberseite näherstehen. Gesetze regeln immer die Beziehungen von mindestens zwei Seiten. Und jede Seite will ›Recht haben‹. Das liegt in der Natur der Sache. Deshalb sollte man bei der Lektüre von Kommentaren wissen, woher der jeweilige Autor kommt.

Hier eine Auswahl von Kommentaren zum Mitarbeitervertretungsgesetz:

> *MVG-EKD: Der neue Kommentar für die Praxis, Baumann-Czichon/Gathmann/Germer*, KellnerVerlag (49,90 Euro), Neuauflage in Bearbeitung

Die Autoren kommentieren das Gesetz aus Arbeitnehmersicht.

> *MVG.EKD: PraxisKommentar, Fey/Rehren. (Loseblattsammlung)*, Otto Bauer Verlag (80 Euro),

Die Herausgeber arbeiten im Kirchenamt der EKD beziehungsweise als Dienststellenleitung

> *MVG.EKD: Kommentar, Joussem/Mestwerdt/Nause/Spelge, C. H. Beck* (119 Euro)

Die Autoren sind überwiegend als Richter, insbesondere als Richter an Kirchengerichten tätig.

Ob die Mitarbeitervertretung Kommentare zu anderen Gesetzen benötigt, muss im Einzelfall entschieden werden.

Zeitschriften

Die Arbeit der Mitarbeitervertretung wird unterstützt durch Zeitschriften, die zu aktuellen Themen Auskunft geben und Stellung nehmen, wie Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Mitbestimmungsrecht, Tarifentwicklung usw. Wir machen auf folgende Zeitschriften aufmerksam:

> *ARBEITSRECHT UND KIRCHE*, KellnerVerlag (80 Euro/Jahr), erscheint viermal im Jahr. Arbeitsrecht und Kirche ist arbeitnehmerorientiert.

> *ARBEITSRECHT IM BETRIEB*, BUND-Verlag (249,60 Euro/Jahr), erscheint monatlich. Arbeitsrecht im Betrieb richtet sich vorrangig an Betriebsräte, ist aber für Mitarbeitervertretungen sehr geeignet, die sich zum Beispiel mit Fragen des Gesundheitsschutzes, der Arbeitszeit usw., also den ›weichen‹ Themen befassen.

> *ZMV – Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretungen* in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche, KETTELNER-Verlag (99,80 Euro/Jahr), erscheint zweimonatlich. Die ZMV hat ihren Ursprung im katholischen Bereich und ist eher arbeitgeberorientiert.

Rechtsprechung

Die Rechtsanwendung und damit die betriebliche Entwicklung werden stark beeinflusst durch die Rechtsprechung. Prominentes Beispiel sind die Entscheidungen des EuGH und des BAG zur Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung. Vor allem solche gewichtigen Entscheidungen werden in Zeitschriften veröffentlicht und kommentiert. Wer mehr wissen will, braucht weitere Hilfsmittel. Die Redaktion von Arbeitsrecht und Kirche stellt allen Interessierten einen monatlich per E-Mail verschickten Rechtsprechungsschnelldienst zur Verfügung. Der Bezug ist kostenfrei.

Einfach per E-Mail bestellen bei: <https://www.kellnerverlag.de/auk/auk-newsletter>

Ergänzend dazu gibt es ein digitales Entscheidungsarchiv: die Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht (EkA). Der Zugang kostet nur 5,95 Euro monatlich.



Für Mitarbeitervertretungen + Fachbuchratgeber



MANUEL
DOTZAUER

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es bestellen immer mehr MAVen ihre Fachliteratur bei uns. Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen wir natürlich auch alle anderen lieferbaren Titel und beraten bei der Auswahl. Ein Besuch auf unserer Homepage lohnt sich ebenso: www.kellnerverlag.de



Nr. 003 > KELLNER

Das AntiKündigungBuch

Kündigungen erfolgreich verhindern
Ein ›schlitzohriger‹ Ratgeber zu den Gesetzen des Kündigungsschutzes mit 20 wahren Praxisbeispielen.

6. Auflage 2018, 152 Seiten, KellnerVerlag, 16,90 Euro



Nr. 932 > JOUSSEN / MESTWERDT /
NAUSE / SPELGE

MVG-EKD

Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der evangelischen Kirche in Deutschland – Kommentar
Die Neuerscheinung bietet eine unabhängige und umfassende Kommentierung des MVG-EKD nebst Wahlordnung für alle an der Mitarbeitervertretung beteiligten Dienstgeber und Dienstnehmer gleichermaßen.

2. Auflage 2023, 805 Seiten, Hardcover, 119 Euro



E-Book > Hermann Bueren
›Bewegt euch schneller!‹

Zur Kritik moderner Managementmethoden
Dieser Aufforderung des SAP-Mitgründers Hasso Plattner an die Beschäftigten des Konzerns lassen viele Unternehmen Taten folgen.
200 Seiten, 15 Euro



Nr. 273 > WOLFGANG DÄUBLER

Arbeitsrecht

Der bewährte Ratgeber vermittelt für jeden Arbeitnehmer das nötige Rüstzeug, um ohne juristische Vorkenntnisse arbeitsrechtliche Probleme erkennen und einschätzen zu können. Die 14. Auflage gibt Gesetzgebung und Rechtsprechung auf dem neuesten Stand wieder.

14. Auflage 2023, 649 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 32 Euro



Nr. 313 > ESSER > WOLMERATH

Mobbing und psychische Gewalt

Der Ratgeber für Betroffene und die Interessenvertretung. Zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Situation und hilft bei Konflikten am Arbeitsplatz.

10. Auflage 2020, 317 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 24,90 Euro



Nr. 443 > DEPPISCH > JUNG U. A.

Tipps für neu- und wieder-gewählte MAV-Mitglieder

Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im Umgang mit Dienststellenleitungen. Handlich, verständlich und übersichtlich.

4. Auflage 2019, 320 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 24,90 Euro



Nr. 339 > GEISEN

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

3. Auflage 2022, 1296 Seiten, Hardcover, Bund-Verlag, 64 Euro

EKA

Nr. 018 > BAUMANN-CZICHON (HRSG.)

Die EkA. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

Wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurteile.

Über 1.200 Entscheidungen, Laufende Aktualisierungen im online, Abopreis monatlich: 5,95 Euro



Nr. 3206 > BAUMANN-CZICHON >
FEUERHAHN

Die RechtsSammlung für Mitarbeitervertretungen in Kirche, Diakonie und Caritas

Die RechtsSammlung vereint weltliches, evangelisches und katholisches Arbeitsrecht. MAVen finden hier alle für die Praxis wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze. Vom Kündigungsschutz und Datenschutz bis hin zur Unfallverhütung und zum Schutz besonderer Beschäftigtengruppen.

1.840 Seiten, kartoniert, 36,90 Euro, Herausgegeben von ver.di



Nr. 538 > DEPPISCH U. A.

Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z

Dieses Handbuch bietet Lösungen und Handlungsstrategien für die tägliche Praxis der Mitarbeitervertretung. Topaktuell mit allen Gesetzesänderungen, u. a. Neufassung MVG-EKD 2019, neues Datenschutzgesetz der EKD.

5. Auflage 2020, 992 Seiten, Hardcover, Bund-Verlag, 58 Euro

Unternehmensmitbestimmung auf Katholisch: die Abschaffung des Wirtschaftsausschusses

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

Nach § 27a MAVO-Rahmenordnung hat die Dienststellenleitung in Einrichtungen mit mehr als 50 Arbeitnehmer:innen die Mitarbeitervertretung (über ihren Wirtschaftsausschuss) regelmäßig über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung zu informieren. Dazu gehört auch die Information über die Personalentwicklung, über geplante Erweiterungen und Einschränkungen usw.

Für die Diözese Osnabrück gilt nun, dass die Mitarbeitervertretung in dem jeweiligen Aufsichtsgremium der Einrichtung mit Sitz und Stimme vertreten ist, sofern es ein solches Aufsichtsgremium gibt. Dies folgt aus dieser diözesanen Regelung des § 27b Abs. 7:

(7) In Einrichtungen mit Aufsichtsgremium findet die Unternehmensmitbestimmung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Sitz und Stimme im Aufsichtsgremium statt und nicht durch die Bildung von Wirtschaftsausschüssen. Die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses werden dann vom Aufsichtsgremium wahrgenommen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Aufsichtsgremien werden von der jeweils zuständigen Mitarbeitervertretung, Gesamt-Mitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamt-Mitarbeitervertretung gewählt. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Größe des Aufsichtsgremiums und beträgt bei einem bis zu fünfköpfigen Aufsichtsgremium eine Person, bei einem bis zu zehnköpfigen Aufsichtsgremium zwei Personen und einem mehr als zehnköpfigen Aufsichtsgremium drei Personen. Für die Rechte und Pflichten stimmberechtigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Vorschriften der MAVO entsprechend angewendet.

Was auf den ersten Blick als Unternehmensmitbestimmung erscheint und damit als Stärkung der Rechte und des Einflusses der Arbeitnehmerseite, bedeutet in der Praxis eine erhebliche Schwächung der Arbeitnehmer:innenseite. Gelungen ist dies der Caritas durch eine sprachliche Verwirrung, indem sie nämlich die Beteiligung im Aufsichtsgremium und den Unterrichtsanspruch der Mitarbeitervertretung funktional unter der Überschrift Unternehmensmitbestimmung gleichsetzt. Zur Entwirrung ist zunächst klarzustellen, welche unterschiedlichen Aufgaben Wirtschaftsausschuss und Aufsichtsgremien haben.

MAV und Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss ist ein Gremium der Mitarbeitervertretung und dient deren Unterstützung:

Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Dienstgeber zu beraten und die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nach jeder Sitzung zu unterrichten. (§ 27b MAVO-Rahmenordnung)

Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind beschränkt auf die Regelung betrieblicher Fragen: Festlegung der Arbeitszeit, Eingruppierungen, Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz usw. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist die MAV über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu informieren. Denn nur wenn die MAV die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Unternehmens und dessen zu erwartende Entwicklung aufgrund der ihr

erteilten Informationen einschätzen kann, kann sie diese bei Ausübung ihres Mitbestimmungsrechtes berücksichtigen. Und genau das soll und will eine verantwortungsvoll handelnde MAV.

Die Beurteilung betriebsbezogener wirtschaftlicher Daten erfordert besondere Sachkenntnis, die nicht bei jedem Mitglied der Mitarbeitervertretung vorausgesetzt werden kann. Auch deshalb sind Wirtschaftsausschüsse zu bilden, damit sich einzelne Mitglieder einer MAV in diesen Bereich einarbeiten können. Die Mitarbeitervertretung soll – auch mit Unterstützung des Wirtschaftsausschusses – in wirtschaftlichen Angelegenheiten über einen mit der Geschäftsführung identischen Kenntnisstand verfügen.¹

Aufsichtsgremien

Die Aufsichtsgremien sind Organe der Einrichtung (Stiftung, GmbH, Verein usw.). Deren Mitglieder sind ausschließlich dem Unternehmen verpflichtet. Aus dieser Verpflichtung erwächst auch eine Haftung. Verletzen die Mitglieder eines Aufsichtsgremiums ihre Aufsichts- und Kontrollpflicht oder genehmigen sie einzelne Geschäfte der Geschäftsführung, so dass dadurch die Vermögensinteressen des Unternehmens geschädigt werden, so können in Regress genommen werden. Keine Angst: Sie haften nicht für den Unternehmens(miss)erfolg. Wohl aber haften sie dafür, dass sie mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns prüfen.

Die Aufsichtsgremien und ihre Mitglieder sind ausschließlich dem Unternehmen verpflichtet, nicht aber einzelnen Anteilseignern (shareholder) oder interessierten Gruppen (stakeholder). Daran ändert auch die Praxis nichts, dass die Vertreter von Anteilseignern sehr wohl die Interessen ihrer Mandatare im Blick haben. Denn genau daraus kann sich auch eine haftungsbegründende Pflichtverletzung ergeben. Oft hat man den Eindruck, dass sich kaum jemand dieser Verantwortung bewusst ist. Und weil die Aufsichtsgremien und ihre Mitglieder dem Unternehmen verpflichtet sind, unterliegen deren Mitglieder einer umfassenden Verschwiegenheitsverpflichtung – auch gegenüber der MAV. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung ergibt sich aus der Funktion als Organ des Rechtsträgers. Die Mitglieder eines Aufsichtsgremiums nehmen die Interessen des Unternehmens wie ein Treuhänder war. Die Verschwiegenheitsverpflichtung kann daher auch weder durch Kirchengesetz noch durch Satzung aufgehoben werden. Die Aufsichtsgremien und ihre Mitglieder können nur im Einzelfall entscheiden, bei welchen Informationen die Wei-

tergabe im Unternehmensinteresse liegt. Das bedeutet in der Konsequenz, dass die Mitglieder der Aufsichtsgremien die MAV nur im Einzelfall – begrenzt – unterrichten dürfen. Das gilt auch für die Mitglieder des Aufsichtsgremiums, die zugleich Mitglied der MAV sind. Und eine Beratung der Mitarbeitervertretung wie sie dem Wirtschaftsausschuss obliegt, ist ausgeschlossen.

Zudem haben Aufsichtsgremien andere Aufgaben und Zuständigkeiten als die MAV. Die Aufsichtsgremien befassen sich mit Unternehmensentscheidungen: Investitionen, Erweiterung oder Einschränkung der Leistungsangebote, Erwerb von Immobilien oder anderen Unternehmen. Und zu den Aufgaben der Aufsichtsgremien gehört vor allem die Bestellung und Abberufung von Geschäftsführern, Vorständen usw.

Warum Unternehmensmitbestimmung?

Unternehmerische Entscheidungen bestimmen den Rahmen, in dem sich ein Betrieb entwickeln kann. Unternehmerische Fehlentscheidungen können in letzter Konsequenz zur Pleite führen. Daran haben Arbeitnehmer:innen kein Interesse. Sie haben hingegen ein vitales Interesse daran, dass ihre Belange bei Unternehmensentscheidungen angemessen berücksichtigt werden. Das setzt zuallererst voraus, dass die Arbeitnehmerbelange in den Aufsichtsgremien artikuliert werden, denn nur so können sie Gehör finden. Unternehmensmitbestimmung dient dem Ziel, Einfluss auf Unternehmensentscheidungen zu nehmen.

Kategorialer Unsinn

Die Osnabrücker Idee, die – ohnehin sehr schwach ausgeprägte – Beteiligung der MAV in den Aufsichtsgremien (›Unternehmensmitbestimmung‹) an die Stelle des Wirtschaftsausschusses zu setzen, zeugt von einem grundsätzlichen Unverständnis. Betriebliche Mitbestimmung (MAV) und Unternehmensmitbestimmung (Aufsichtsgremium) werden trotz grundlegend unterschiedlicher Aufgaben und Kompetenzen gleichgestellt. Der jeweilige Funktionszusammenhang wird ausgeblendet. Möglich wird diese Missachtung von rechtlichen und funktionalen Kategorien, weil in der katholischen noch mehr als in der evangelischen Kirche die Illusion genährt wird, es gäbe keine unterschiedlichen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen. Das weder hinsichtlich seines religiösen noch seines rechtlichen Inhaltes jemals geklärte Leitbild der Dienstgemeinschaft legt sich als alles verschleiender Nebel über Diakonie und Caritas.



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

Der Autor ist
Rechtsanwalt
und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
in Bremen.
arbeitsrecht@
bremen.de

¹ Nause, in: Jousssen/
Mestwerdt/Nause/
Spelge, MVG.EKD,
§ 34, Rz. 11.

Die gar nicht so wunderbare Welt von Microsoft 365

CHRISTFRIED TETZNER

Davon haben wir alle geträumt. Endlich ist ein Alleskönner auf dem Markt der Software-Giganten: Betriebssystem, Dokumentenverarbeitung; Kooperations- und Kommunikations-Tool in einem. Dazu noch ein schlagkräftiges IT-Sicherheitssystem. Eben Microsoft 365!

Weiterführende Lektüre:
Die wunderbare Welt von Microsoft und wie der Betriebsrat sie mitgestalten kann (Gewerkschaft GPA in Österreich).

Was uns bisher als ziemlich unausweichliches Office-Paket von Microsoft bekannt war (Word; Excel; PowerPoint; Outlook ...), hat nun sein geniales, weil viel umfassenderes, Nachfolgeprodukt gefunden.

So weit, so fast gut. Was kann wer mit MS 365 anstellen:

- > *Ich: Mail; Kalender; Dokumente; Notizen; Aufgaben; Nachrichten*
- > *Wir: Datei-Sharing; Chat; Video; Teams-Kalender*
- > *Alle: Wissens-Datenbanken; Management-Systeme*

Einige Bausteine (Applikationen, Apps) sind uns bereits bekannt. So ist schon heute die Applikation ›Teams‹ aus vielen Betrieben nicht mehr wegzudenken. Längst hat sich die Nutzung von Teams-Videokonferenzen im betrieblichen Alltag bewährt. Das elegante Teilen und gemeinsame Bearbeiten von Dokumenten in Video-Calls ist häufig schon gewohnter Alltag. Außerdem können bei Teams Arbeitsgruppen ihre Arbeitsmaterialien hinterlegen und bearbeiten. Hier entsteht eine parallele Arbeitsstruktur mit Kalender, Calls, Memos (OneNote), welche Outlook oder andere bisherige Terminplanungssysteme überflüssig machen könnte.

Aber bereits bei Teams sind kritische Fragen zu stellen: Ist es notwendig, dass Teams meinen Verfügbarkeitsstatus permanent offenlegt (Warum ist der Kollege gerade nicht verfügbar?). Warum ist die Nutzung der Aufzeichnungsfunktion von gesamten Videokonferenzen so vereinfacht worden? Welche weiteren Tools/ Apps sind beispielsweise besonders kritisch hinsichtlich des Schutzes von Mitarbeitenden?

Graph: Im Hintergrund von Microsoft 365 werden auf dieser Plattform alle Daten und Gewohnheiten des Users gesammelt, verarbeitet und ausgewertet. Eine Abschaltung dieser Funktion ist nicht möglich!

Myanalytics (neu: Viva Insight): ›Werden Sie noch produktiver!‹ Diese App gibt Hinweise auf das eigene Nutzungsverhalten von MS 365 und gibt optimierende Hinweise für die eigene Arbeitsweise. Dazu werden Auswertungen aus Graph genutzt. Weitere Auswertungsbeispiele:

- > Fokuszeit wird ermittelt (Zeit zwischen Terminen)
- > Wohlbefinden (Tage ohne Unterbrechungen in der Ruhezeit)
- > Ermittlung ›wichtigste‹ Mitarbeiter:innen (+ Statistik)
- > Zusammenarbeit: Teilnahmequote, Pünktlichkeit
- > Kommunikationsgewohnheiten: Uhrzeiten, Lesequote, Mail-Antwortquote

Workplace Analytics: Daten des gesamten Teams, der Abteilung oder der Belegschaft werden mit ihrer ›Produktivität‹ den Führungskräften zur Verfügung gestellt. Derzeit ist eine Lizenz dieses Systems sinnvollerweise auf dem europäischen Markt nicht erhältlich.

Power Bi: Damit kann man einrichtungsspezifische Apps entwickeln. Hier sollte unbedingt geklärt werden: Wer darf was? Und dies ist nur ein kleiner Teil des App-Kosmos' von Microsoft 365!

Die neue Sicherheitsarchitektur von Microsoft 365 basiert auf dem Ablegen aller Daten in sogenannten ›Clouds‹. Dabei geschieht eine weltweite Nutzung von Rechnern und Servern (›Serverfarmen‹) anderer Zurverfügungsteller. So ist der Angriff auf einen bisherigen Zentralserver einer Einrichtung oder eines Konzerns nicht mehr möglich. Insgesamt gilt das Sicherheitssystem Microsoft Defender von MS 365 als besonders sicher.

Datenschutz

Für uns Arbeitnehmervertreter:innen stellt sich natürlich die Frage: Ist dieser ›Alleskönner‹ überhaupt mit der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) kompatibel? Im Jahre 2020 haben Datenschutzbeauftragte der Bundesländer dies bezweifelt. Klar ist, Microsoft ist Auftragsverarbeiter. Falls Daten die EU verlassen, sollten zusätzlich Standardvertragsklauseln mit Microsoft in unseren Einrichtungen abgeschlossen werden. Problematisch ist eben auch die unterschiedliche Rechtslage hinsichtlich der Nutzung von personenbezogenen Daten. Während in Europa immer eine Zweckbindung zur Datennutzung notwendig ist, läuft dies in den USA anders. Der sogenannte ›CLOUD Act‹ (USA) fordert von den Softwareunternehmen die anlasslose Datenspeicherung, um bei Nachfragen von US-Behörden auskunftsfähig zu sein.



Gut für uns zu wissen: Die DSGVO gilt bei betroffenen Personen in der EU, selbst wenn sich der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter (hier: Microsoft) außerhalb der EU befindet!

Dienstvereinbarung

Auf einem Seminar zum Thema MS 365 wurde folgende schöne Frage gestellt:

Wie bekomme ich den Elefanten in den Kühlschrank?

Ziel für uns Mitarbeitervertretungen muss es sein, eine umfassende Dienstvereinbarung (bei uns Konzern-Dienstvereinbarung) zum Thema Microsoft 365 gemeinsam mit dem Dienstgeber zu entwickeln und abzuschließen.

Dabei muss hier besonders die Dynamik von MS 365 beachtet werden. Ständig sind Funktionserweiterungen oder völlig neue Applikationen zu erwarten.

Deshalb sollte über entsprechende Einzelanlagen in einer Rahmen-Dienstvereinbarung zu den verschiedenen Tools von MS 365 nachgedacht werden.

Sinnvoll kann auch die Erstellung einer Positiv-Liste in der Einrichtung sein. Die App, welche nicht gelistet ist, darf auch nicht genutzt werden!

Insgesamt gilt: Wegducken hilft nicht! Informieren! Seminare besuchen! Sachverständige einbinden! Und ... gestalten!



CHRISTFRIED
TETZNER
Vorsitzender der Mitarbeiter-
vertretung Agaplesion
Bethesda Krankenhaus
Wuppertal gGmbH und
Vorsitzender des IT-Ausschus-
ses der Konzern-MAV
Agaplesion gAG

Schluss mit dem Ausnahmezustand

D A N I E L B E H R U Z I

Mitarbeitervertreter:innen, Arbeitsrechtler und Politiker sprechen bei Kasseler Fachtagung Klartext zu kirchlichen Privilegien im Arbeitsrecht und fordern deren Abschaffung. Der Autor berichtet über die Diskussionen und Inhalte der Tagung.

Der Grünen-Bundestagsabgeordnete und ehemalige ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske nutzte bei der 20. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 15. November 2022 in Kassel ein Bild aus dem Fußball: Man stelle sich vor, 22 Spieler einigen sich auf die Spielregeln. Dann kommt ein kirchlicher Mitspieler und bestimmt, dass alles nach seinen Regeln läuft. Genau so sei es im Arbeitsrecht für die rund 1,8 Millionen Beschäftigten kirchlicher Betriebe: Die Festlegung der Arbeitsbedingungen – eigentlich eine gemeinsame Angelegenheit von Beschäftigten und Arbeitgebern – werde zur alleinigen Angelegenheit der Kirche erklärt und die Regeln von ihr bestimmt. Ob bei der betrieblichen oder der Unternehmensmitbestimmung, bei individuellen Freiheits- und Schutzrechten oder der kollektiven Festsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen – Kirchenbeschäftigte würden gegenüber ihren Kolleg:innen in weltlichen Betrieben systematisch benachteiligt. »Das ist ein Akt der Usurpation, für den es keine Grundlage gibt«, so Bsirske. »Dieser institutionelle Ausnahmezustand muss überwunden werden.«

Auch der SPD-Bundestagsabgeordnete Kaweh Mansoori sprach auf der von der Zeitschrift Arbeitsrecht und Kirche gemeinsam mit ver.di, der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie (buko agmav + ga) sowie der Diakonischen ArbeitnehmerInnen Initiative (dia e.V.) organisierten Tagung Klartext: »Wir reden nicht über das Ob der Angleichung an das staatliche Arbeitsrecht, sondern über den Zeitpunkt und das Wie.« In ihrem Koalitionsvertrag haben SPD, Grüne und FDP vereinbart, gemeinsam mit den Kirchen zu prüfen, »inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann«. Geht es nach Mansoori und Bsirske, folgen aus dieser recht vorsichtigen Formulierung weitreichende Veränderungen. Er werde zudem großen Wert darauf legen, dass nicht nur die Kirchen in die Prüfung einbezogen werden, sondern auch und vor allem deren Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen, betonte der SPD-Politiker. Im kommenden Frühjahr sollen die Gespräche beginnen.

Kein Interessengegensatz in kirchlichen Betrieben?

Auf der zweitägigen Fachtagung waren zuvor etliche Argumente für ein Ende des kirchlichen Sonderwegs

Resolution der 20. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht insbesondere an die Koalitionsparteien SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP

Kirchliches Arbeitsrecht ist kein Muss!

diskutiert worden. Der Bremer Rechtsanwalt und Mitorganisator der Tagung, Bernhard Baumann-Czichon, ging unter anderem auf den Begriff der ›Dienstgemeinschaft‹ ein, mit dem die Kirchenoberen begründen, warum sie ihren Beschäftigten beispielsweise das Grundrecht auf Streik absprechen. Historisch gehe dieser auf die unter den Nationalsozialisten etablierte Arbeitsordnung zurück, die auf dem Führer- und Gefolgschaftsprinzip basierte. ›Bis heute gibt es keine Klärung, was mit Dienstgemeinschaft eigentlich gemeint sein soll‹, kritisierte der Jurist.

Dennoch entfalte das Narrativ Wirkung: ›Die Botschaft ist, es gebe in kirchlichen Einrichtungen keinen Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.‹ Dabei seien die Arbeitsverhältnisse dort, wie in anderen Bereichen auch, durch Machtverhältnisse und Fremdbestimmung geprägt. ›Dafür muss in den Belegschaften Bewusstsein geschaffen werden‹, appellierte Baumann-Czichon an die versammelten Mitarbeitervertreter:innen. ›Wir müssen dafür sorgen, dass die Beschäftigten ihre eigenen Interessen erkennen, für sie eintreten und sich dafür organisieren.‹

Beschäftigte mitnehmen und aktiv einbeziehen

Wie das gelingen kann, zeigte der MAV-Vorsitzende im Agaplesion Diakonieklinikum Rotenburg, Torsten Rathje, mit Beispielen aus seinem Betrieb. Dort haben die Pflegekräfte einer unfallchirurgischen Station ihrem Arbeitgeber ein Ultimatum gestellt und damit gedroht, nicht mehr außerhalb des Dienstplans einzuspringen, wenn sich die Arbeitsbedingungen nicht verbessern. ›Das haben wir mit der Gewerkschaft aufgezogen, denn es geht nicht alles als MAV‹, erläuterte Rathje. Am Ende habe man zwar nicht, wie an den Unikliniken in NRW, einen Entlastungstarifvertrag durchgesetzt. Es hat sich aber einiges auf der Station bewegt. Und vor allem: Das Team hat an Selbstbewusstsein gewonnen. ›Die Kolleginnen und Kollegen selbst haben mit Pflegedirektion und Personalabteilung verhandelt‹, berichtete Rathje. Ein weiteres Beispiel: Die MAV startete eine Umfrage zur Gewaltprävention und machte so Übergriffe auf Beschäftigte zum Thema im Betrieb. Seither werden diese erst richtig dokumentiert, für die Nacht wurde ein Sicherheitsdienst engagiert.

Auch Edda Busse, Mitarbeitervertreterin im Johanner Krankenhaus Stendal, betonte die Notwendigkeit, die Beschäftigten mitzunehmen und aktiv einzubeziehen.

Arbeitgeber bei Kirchen und deren Wohlfahrtsverbänden haben eine Vielzahl gesetzlicher Privilegien im Arbeitsrecht. Sie nutzen sie, um sich Wettbewerbsvorteile auf Kosten der Rechte sowie der Lohn- und Arbeitsbedingungen von uns abhängig Beschäftigten zu verschaffen. Doch kirchliches Arbeitsrecht ist weder erforderlich noch ein Muss!

Wir gehören zu insgesamt rund 1,8 Millionen Arbeitnehmer:innen, denen durch kirchliche Sonderregelungen grundlegende Rechte verschlechtert oder ganz verwehrt werden. Wir haben unter anderem weniger wirksame Mitbestimmungsrechte, kein Recht auf Mitbestimmung in unternehmerischen Entscheidungen, unterliegen besonderen Loyalitätspflichten und von Seiten der Kirchen wird vielerorts versucht, uns unser Streikrecht zu verbieten. Damit muss Schluss sein! Das Arbeitsrecht ist vor allem Schutzrecht für uns Arbeitnehmer:innen. Warum dürfen die Kirchen diese Schutzrechte zu unseren Lasten verschlechtern? Wir fordern ausnahmslos die gleichen Rechte, wie unsere Kolleg:innen in nichtkirchlichen Betrieben.

Wir, die 220 teilnehmenden Mitarbeitervertreter:innen der 20. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, fordern SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP auf, die Vereinbarung im Koalitionsvertrag zügig und unter Beteiligung der Interessenvertretungen aus Betrieb und Gewerkschaft umzusetzen. Allerdings reicht eine Angleichung des kirchlichen an das staatliche Arbeitsrecht nicht aus. Deshalb fordern wir vom Gesetzgeber die Stärkung unserer Rechte als Beschäftigte in kirchlichen Betrieben durch:

- > Die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes für eine stärkere und wirksamere Mitbestimmung in unseren Betrieben,
- > Die Anwendung der Gesetze über Unternehmensmitbestimmung, um in kirchlichen Konzernen eine Arbeitnehmerbeteiligung bei unternehmerischen Entscheidungen sicherzustellen,
- > Die Stärkung der individuellen Rechte der Beschäftigten, zum Beispiel durch Abschaffung kirchlicher Diskriminierungsprivilegien im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, die unter anderem die Kündigung wegen Kirchenaustritts ermöglichen,
- > Die Abschaffung gesetzlicher Sonderregelungen, die kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien mit Tarifverträgen gleichsetzen und so die Verschlechterung gesetzlicher Schutzregelungen für Arbeitnehmende ermöglichen, zum Beispiel im Arbeitszeitgesetz,
- > Die Stärkung der ausnahmslosen Tarifpartnerschaft mit den Gewerkschaften statt des so genannten 3. Weges, der Beschäftigtengrundrechte zum Beispiel durch ein kirchliches Streikverbot einzuschränken versucht.

hen. ›Gerade junge Kolleginnen und Kollegen wollen mitgestalten. Auch wir selbst müssen uns deshalb von der Stellvertreterrolle verabschieden‹, appellierte sie an die versammelten Mitarbeitervertreter:innen.

Daniel Wenk vom Gesamtausschuss der Evangelischen Landeskirche in Baden hob hervor, dass die anstehende Tarifrunde bei Bund und Kommunen eine gute Gelegenheit zur Aktivierung der Beschäftigten auch bei Kirchen, Diakonie und Caritas bietet. Denn die Tarifiergebnisse des öffentlichen Dienstes prägten direkt oder indirekt auch die Arbeitsbedingungen in kirchlichen Betrieben. ›Wir sollten Mehrheitspetitionen und Solidaritätsaktionen machen, und wo immer es möglich ist, auch selbst mitstreiken – wie zuletzt die Kolleginnen in badischen Kitas.‹

Im Rahmen der Tarifauseinandersetzung im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst hatten Beschäftigte mehrerer evangelischer Kindertagesstätten in Freiburg und Lörrach im Mai 2022 einen ›Partizipationsstreik‹ auf die Beine gestellt. Von Behauptungen der Geschäftsführung, Streiks seien in der Diakonie ›nicht vorgesehen und als bewusster Verzicht beider Seiten rechtlich nicht zulässig‹, ließen sie sich ebenso wenig einschüchtern wie von der Drohung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen – die es letztlich auch nicht gab. Trotz anderslautender Behauptungen gelte das Streikrecht auch in kirchlichen Betrieben, bekräftigte Mario Gembus von der ver.di-Bundesverwaltung auf der Kasseler Tagung. ›Wenn die Beschäftigten zeigen, dass sie ihre Rechte ausüben wollen, hilft uns das auch im politischen Raum.‹

Mitbestimmung stärken

Bei den Debatten im Plenum und in den Arbeitsgruppen der Kasseler Konferenz wurde sehr deutlich, dass Kirchenbeschäftigte auf allen Ebenen schlechter gestellt sind als ihre Kolleg:innen in weltlichen Einrichtungen – nicht nur beim individuellen Arbeitsrecht und der Verweigerung von Tarifverträgen, sondern auch in der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung. Für Letztere gebe es in der Diakonie lediglich unverbindliche Empfehlungen, erklärte Tobias Warjes. Der Vorsitzende der agmav Niedersachsen und Mitglied der Sprechergruppe der Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen (buko) kritisierte: ›In den Aufsichtsgre-

mien wird entschieden, wo es hingehet, aber wir sind nicht dabei oder nur gering beteiligt.‹

Torsten Rathje betonte, dass sich die Mitarbeitervertretungen in diakonischen Verbänden stärken könnten, indem sie sich in Konzern-Mitarbeitervertretungen zusammenschließen. Bei Agaplesion sei das mit Unterstützung von ver.di gelungen. ›Wir haben gelernt, mit 33 Mitarbeitervertretungen gemeinsam zu agieren – das macht uns stark‹, berichtete der Vorsitzende der Konzern-MAV bei Agaplesion. Er kritisierte, das Vorgehen der Kirchenspitzen sei oftmals scheinheilig, ob bei der Mitbestimmung oder im sogenannten Dritten Weg. ›Man biegt sich die Regeln ständig so zurecht, wie es einem passt.‹ Anders ist es inzwischen bei der Diakonie in Niedersachsen, wo für die rund 40.000 Beschäftigten seit 2014 ein Tarifvertrag mit ver.di besteht. ›Das haben wir durchgesetzt, und darauf sind wir stolz.‹

Es braucht Druck aus Betrieben und Gesellschaft

Der Grünen-Abgeordnete Bsirske betonte ebenfalls, die Beschäftigten von Kirchen, Diakonie und Caritas müssten sich selbst für Veränderungen stark machen. Er prophezeite zum kirchlichen Sonderrecht eine harte Auseinandersetzung mit den Kirchenspitzen, die eisern an ihrem Modell festhalten wollten. ›Es wird daher in hohem Maße darauf ankommen, dass eine gesellschaftliche Bewegung entsteht, die sagt: Schluss mit dem Ausnahmezustand im kirchlichen Arbeitsrecht!‹ Der SPD-Politiker Mansoori zeigte sich überzeugt, dass die Mehrheit der Bevölkerung die Sonderrechte ablehnt. ›Aber es ist auch wichtig, dass diese Position hörbar vorgetragen wird.‹

Ob SPD, Grüne und FDP die jahrzehntealten Kirchenprivilegien tatsächlich beseitigen, hängt demnach nicht nur von den drei Fraktionen ab. Es kommt auch darauf an, aus den Betrieben und in der Gesellschaft Druck dafür zu machen. Die in Kassel versammelten Mitarbeitervertreter:innen haben damit bereits am Vortag begonnen und fast einstimmig eine Resolution beschlossen, die für Kirchenbeschäftigte ›ausnahmslos die gleichen Rechte wie für unsere Kolleg:innen in nichtkirchlichen Betrieben‹ fordert. Dem gilt es, in den kommenden Monaten Nachdruck zu verleihen.

Arbeits- und Vertiefungsgruppen

Die Teilnehmer:innen der Kasseler Fachtagung vertieften ihr Wissen und tauschten sich in mehreren Arbeitsgruppen aus. In der Arbeitsgruppe 1 erläuterten der Sozialwissenschaftler Dr. Hermann Lührs und das ehemalige ver.di-Tarifkommissionsmitglied Peter Oehne aus Oldenburg die Wirkmöglichkeiten von Beschäftigtenvertreter:innen in Arbeitsrechtlichen Kommissionen, auch im Vergleich zu Tarifverhandlungen. In der Arbeitsgruppe 2 informierten der Vorsitzende Richter am Kirchengenrichtshof der EKD, Dr. Helmut Nause, und der Bremer Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon über Reichweiten und Grenzen des kirchengenrichtlichen Rechtsschutzes. In der Arbeitsgruppe 3 diskutierten Tobias Warjes von der buko-Sprechergruppe und der Vorsitzende der Gesamt-Mitarbeitervertretung der Evangelischen Stiftung Alsterdorf, Dennis Wendel, über Möglichkeiten, die betriebliche Mitbestimmung aktiv zu gestalten. Sie zeigten auf, dass es dabei auch auf die Haltung der einzelnen Mitarbeitervertreter:innen und des Gremiums insgesamt ankomme. In der Arbeitsgruppe 4 verglichen die Bremer Rechtsanwältin Nora Wöfl, Susanne Hilbig von der agmav Niedersachsen und Kerstin Günther, Betriebsratsvorsitzende im DRK-Kreisverband Gifhorn, die Mitbestimmung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche mit dem Betriebsverfassungsgesetz. Dabei wurden die Defizite im kirchlichen Mitbestimmungsrecht deutlich, aber auch, dass im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes ebenfalls ›nicht ausschließlich Milch und Honig fließen‹. In der Arbeitsgruppe 5 erläuterten der Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen, Wilhelm Mestwerdt, und der Hamburger Arbeitsrichter a. D., Peter Stein, die Grundlagen und Grenzen kirchlicher Loyalitätsanforderungen. Dabei spielten jüngste Gerichtsentscheidungen eine wichtige Rolle, die der Diskriminierung von Kirchenbeschäftigten Grenzen setzen. In der Arbeitsgruppe 6 diskutierten der Kommunikationswissenschaftler Pit Kunkel und Daniel Wenk vom Gesamtausschuss Baden mit den Teilnehmenden darüber, wie Mitarbeitervertretungen die Beschäftigten stärker an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen beteiligen können. In eine ähnliche Richtung ging die Debatte in der Arbeitsgruppe 7, in der Annette Klausning von ver.di Niedersachsen und Berno Schuckart-Witsch, ehemals in der ver.di-Bundesverwaltung zuständig für kirchliche Betriebe, sich mit den Teilnehmenden Erfahrungen zur wirkmächtigen Gestaltung von Arbeitsbedingungen austauschten.



*D A N I E L B E H R U Z I
arbeitet als freiberuflicher Journalist
und ist Redaktionsmitglied im
ver.di Kirchen.info (kircheninfo.verdi.de)*

Arbeitskräftemangel zwingt die Bischöfe zum halbherzigen Handeln

W I L H E L M B E R K E N H E G E R

Die neue ›Grundordnung des kirchlichen Dienstes‹ ist am 22. November 2022 von der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschland (VDD) beschlossen worden. Der Autor geht der Frage auf den Grund, welche Änderungen das für die Arbeitnehmer:innen bedeutet, die bei der katholischen Kirche und Einrichtungen der Caritas tätig sind.

Seit über 35 Jahren arbeite ich als Sozialarbeiter schwerpunktmäßig in der Beratung für Wohnungslose bei der Caritas. Darüber hinaus engagiere ich mich ebenso lange in der Vertretung der Caritas-Kolleg:innen in den unterschiedlichsten Gremien der Mitarbeiter:innenvertretungen und Kommissionen.

Bei meiner Einstellung rief der damalige Caritasdirektor im Jahre 1984 noch bei meinem Heimatpfarrer an, um sich meines rechten Glaubens vor Ort zu versichern. Im Emsland konnte ich im sozialen Bereich entweder bei den Kommunen oder in einer katholischen Einrichtung arbeiten. Das ist heute Gott sei Dank nicht mehr so, aber immer noch dürfen die katholischen Arbeitgebenden mit Billigung des Staates ihren Beschäftigten Rechte vorenthalten, die in jedem anderen Betrieb gelten. Daran ändert auch die im November 2022 beschlossene Änderung der Grundordnung wenig, denn diese Grundordnung legt in Teilen Selbstverständlichkeiten fest, die im normalen Arbeitsrecht schon lange alltägliche Praxis sind.

Reaktionen auf die neue Grundordnung

Die Reaktionen aus dem kirchlichen Lager auf diese Änderung sind dennoch programmatisch und erwartbar positiv. Der Vorstand der BundesArbeitsGemeinschaft der MitArbeiterVertretungen (BAG-MAV) im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz begrüßt die neue Grundordnung ausdrücklich, da er ›eine wesentliche Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen der Arbeit in katholischen Einrichtungen darstellt und wesentliche Forderungen der Mitarbeitenden aufgreift und unterstützt.‹¹

Der Deutsche Caritasverband reagiert mit großer Erleichterung auf die von den katholischen Bischöfen beschlossene Veränderung der kirchlichen Grundordnung. Deren Präsidentin, Frau Welskop-Deffaa, weist auf die intensive Beteiligung des Verbandes an den Reformdiskussionen hin. ›Die ›Zehn Zusagen‹, die der Caritasrat im Frühjahr für die Mitarbeitenden der Caritas beschlossen hat, stehen Pate für den neuen Ansatz, der sich von einem Arbeitsrecht der Verbote und Gebote verabschiedet, so die Caritas-Präsidentin. ›Wir sind froh, dass an seine Stelle ein Geist des Miteinanders treten soll, der auch die Dienstgeber in besonderer Weise in

¹ Vgl. <https://www.bag-mav.de/aktuelles>

die Pflicht nimmt. Als Caritas sind wir dazu bereit, den neuen Rahmen mit Leben zu füllen. Wir wollen zeigen, dass alle Menschen guten Willens eingeladen sind, mit uns zusammen Caritas zu sein – unabhängig von Alter und Geschlecht, von Hautfarbe und sexueller Identität, egal ob verheiratet, alleinlebend oder wiederverheiratet geschieden«, betont die Caritas-Präsidentin.²

Es ist aber auch bekannt, dass sich viele Verantwortliche in der Caritas weitere Reformen dringend wünschen, insbesondere auch was die Fragen im Zusammenhang mit Kirchenaustritten von Caritasbeschäftigten angeht. Ihnen bleibt nur darauf zu vertrauen, dass die Bischöfe die angekündigte Evaluation der neuen Grundordnung auch umsetzen. Die praktizierten Verdrängungspraktiken auch in Bezug auf die Implementierung der Unternehmensmitbestimmung in der katholischen Kirche schmälern die Hoffnung allerdings sehr.

Selbstverständlich gibt es einerseits auch in der bundesweiten Caritas ebenso wie in der Diözese Osnabrück diese katholisch konservativ Verantwortlichen, denen die aktuellen Veränderungen der Grundordnung schon zu weit gehen und die gerne betonen, wie wichtig doch die Konzentration auf das Katholische ist.

Andererseits vertreten immer mehr Verantwortliche auch in der Caritas die Auffassung, dass die Arbeitsrechtliche Kommission seit vielen Jahren ohnehin nur noch bei ver.di und den Tarifverträgen im öffentlichen Dienst abschreibt. Dann könnten die Ausgaben für die Kommissionen und die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR Caritas) und den ›Dritten Weg‹ auch gleich abschaffen und mit ver.di direkt verhandeln.

Die Initiative #OutInChurch hatte sich öffentlichkeitswirksam dafür starkgemacht, dass die katholische Kirche die Rechte ihrer queeren Mitarbeiter:innen stärkt. Durch den Mut zum medienwirksamen Protest wurde das Festhalten an der kirchlichen Sittenlehre zum großen Problem für die Kirche als einer der größten Arbeitgeber:innen Deutschlands. Die Initiative sieht in den Änderungen einen Teilerfolg. Allerdings verblieben dennoch Kritikpunkte, die sie in ihrer Pressemitteilung benennen:

› Der Entwurf der Grundordnung des kirchlichen Dienstes und die bischöflichen Erläuterungen benennen das Merkmal der geschlechtlichen Identität nicht und bleiben einem binären Geschlechtermodell verhaftet.

Hier bleibt unklar, ob mit dem Merkmal Geschlecht zukünftig auch trans- und intergeschlechtliche und nichtbinäre Arbeitnehmer:innen vor Diskriminierungen aufgrund der geschlechtlichen Identität geschützt werden.

› Die genannten christlichen Werte sind nicht präzise definiert. Wenn jemand sich auf einer Dating-Plattformen outet, ist das schon öffentlich und damit zu sanktionieren oder noch privat? Ist zum Beispiel die Forderung nach Frauenordination schon kirchenschädliches Verhalten, das eine Kündigung nach sich ziehen kann? Ist eine Transition von transgeschlechtlichen Menschen mit dem geforderten christlichen Menschenbild vereinbar? Hier gibt es noch einen erheblichen Klärungsbedarf.

› Bis heute wurde die Expertise von queeren katholischen Organisationen nicht in die Beratung einbezogen. Wir sehen auch jetzt keine Einladung zum Dialog. Wollen Bischöfe und Arbeitsgruppen hinter verschlossenen Türen beraten? Offen bleibt zudem, wie und wann die Prinzipien der Grundordnung auf die Verleihung der *Missio canonica* für Religionslehrkräfte übertragen werden.³

Die Mitarbeiter:innenseite der Caritas hält sich bei der Kommentierung der neuen Grundordnung vornehm zurück.

Die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas begrüßt die neue Grundordnung ausdrücklich, da nach deren Sprecher Norbert Altmann das kirchliche Arbeitsrecht durch die neue Grundordnung eine enorme Stärkung erfahre. Es sei gut, dass endlich Schwarz auf Weiß stehe, dass Kirche und Caritas als Arbeitgebende kein Mitspracherecht bei der Lebensführung ihrer Mitarbeitenden habe. Grundsätzlich wolle die katholische Kirche weiterhin ausschließlich an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch paritätisch besetzte Kommissionen festhalten und keine (kirchengemäßen) Tarifverträge zulassen.⁴

Bei den paritätisch besetzten Kommissionen ist allerdings zu beachten, wer die Spielregeln für diese festsetzt. Im Falle der Caritas ist das die Mitgliederversammlung des Deutschen Caritasverbandes. Dort allerdings sucht man Vertreter:innen der Arbeitnehmerseite vergeblich, die Mitgliederversammlung ist zum überwiegenden Teil mit Caritasverantwortlichen aus den Diözesen und Leitenden aus der mittleren Führungsebene besetzt.

Streik und Aussperrung lehnen die Arbeitgebenden im Gleichschritt mit den Bischöfen weiterhin ab. Stattdessen wollen die Arbeitgeber:innenvertreter der Caritas den Dritten Weg ›systemkonform weiterentwickeln‹, zum Beispiel durch eine stärkere Einbindung der Gewerkschaften. Wie eine stärkere

² Vgl. <http://www.caritas.de/presse>

³ https://outinchurch.de/wp-content/uploads/2022/05/PM-Grundordnung_31_05_2022.pdf

⁴ <https://caritas-dienstgeber.de/detail-news/caritas-dienstgeber-begruessen-neufassung-des-kirchlichen-arbeitsrechts>

Einbindung der Gewerkschaften in jüngster Vergangenheit im Dritten Weg unter der aktiven Leitung von Norbert Altmann praktiziert wurde, »durften« rund 105.000 Pflegekräfte in Niedersachsen jüngst erfahren. Der Tarifvertrag über Mindestbedingungen in der Altenpflege sollte für allgemeinverbindlich erklärt werden. Zum Entsetzen aller Beteiligten verhinderten die Arbeitgeber:innenvertreter der Caritas diesen gemeinsam ausgehandelten Tarifvertrag in letzter Minute, wohl auch um den vermeintlich hohen Caritas-Lohn als Wettbewerbsvorteil zu nutzen. Die Solidarität mit den anderen, weniger gut verdienenden Arbeitnehmer:innen, blieb auf der Strecke. Die Caritas-Arbeitgeber:innen hielten es für angezeigt, lieber eine Wirtschafts- und Unternehmensethik von Konzernen zu unterstützen, die Altenhilfe aus gewinnorientierten Motiven betreiben.

»Mitarbeiter*innen in allen Bereichen gesucht. Herkunft, Alter und Lebenslauf egal«

So war es in einer Stellenausschreibung für eine Caritas Pflege GmbH auf Facebook kürzlich zu lesen. In erster Linie hat wohl die katastrophale Lage am Arbeitsmarkt und nicht der unbedingte Reformwille die Mehrheit der katholischen Bischöfe bewogen, die »Grundordnung des kirchlichen Dienstes für Kirche und Caritas« zu ändern. Der Hinweis auf die außerordentlich gute Bezahlung bei der Caritas als Garant für die Gewinnung von Mitarbeiter:innen hat sich längst überholt. Inzwischen werden nicht mehr nur Fachkräfte händeringend gesucht, Mitarbeiter:innen in allen Bereichen fehlen in fast allen Einrichtungen. Viele ältere Mitarbeiter:innen identifizieren sich zwar weiterhin sehr stark mit ihren kirchlichen Einrichtungen. Im Interesse der Patienten und Klienten nehmen sie seit Jahren zahllose Überstunden, das »Holen aus dem Frei« sowie oftmals wenig verlässliche Dienstpläne mit stoischer Geduld in Kauf. Dass diese Haltung letztendlich auch noch systemstabilisierend für unser marodes Kranken- und Pflegesystem ist, wissen sie genau. Aber das Wohl der Bewohner:innen und der Kranken sowie die Liebe zum Beruf als Berufung sind für sie der Antrieb zum »Weiter so«.

Diese Spezies der sich mit (fast) allem abfindenden Caritas-Mitarbeiter:innen geht vermehrt in den wohlverdienten Ruhestand oder scheidet traurigerweise krankheitsbedingt dauerhaft aus. Bei den jungen Kolleg:innen sind im Vergleich deutliche Veränderungen feststellbar. Sie

erwarten neben einer guten Bezahlung verlässliche Rahmenbedingungen für ihre schwere Arbeit. Dazu gehört neben unbefristeten Vollzeitstellen und guten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten unter anderem auch eine qualifizierte Leitungskultur. Und wenn es ihnen nicht gefällt, wechseln sie zur nächsten Einrichtung und zum nächsten Arbeitgeber. Die Abhängigkeit von dem einen kirchlichen Arbeitgeber in der Region ist durch die vielfältige Veränderung in der Angebotspalette der Arbeitgeber:innen zum Glück vorbei.

Es bleibt der Zweifel, ob mit der zu kurz gegriffenen Änderung der Grundordnung die Caritas als Arbeitgeberin für die immer weniger werdenden Bewerber:innen in sozialen und pflegerischen Bereichen attraktiver wird. Diese Zweifel haben auch wohl nicht wenige Kirchenverantwortliche selbst. Aus zahlreichen Bistümern reisen wieder vermehrt kirchliche Headhunter in aller Herren Länder, um ausgebildetes Fachpersonal (gerne auch katholisch) nach Deutschland zu locken. Ohne diese engagierten Mitarbeitenden in allen Bereichen unserer Einrichtungen, vom Küchenpersonal bis zu den Chefärzten aus allen Ecken der Welt wäre unser Gesundheits- und Pflegesystem schon lange endgültig zusammengebrochen. Wahr ist aber auch: Diese Menschen werden auch in ihren Heimatländern dringend benötigt.

Neuanfang?

Trotz der Veränderung der kirchlichen Grundordnung leiden viele Mitarbeiter:innen bei der Caritas weiterhin sehr unter der aktuellen Situation in den Kirchen. Sie sind empört, dass noch in ganz aktuellen Äußerungen aus Rom lediglich vom »sogenannten Missbrauch« gesprochen wird. Sie sind nicht länger bereit, diese Kirche mit ihren Kirchensteuermitteln aktiv zu unterstützen. Denn die Gutachten und Studien aus den Diözesen Köln, Münster, München-Freising, Trier und Osnabrück stellen unverkennbar eine jahrelange schwere Mitschuld von Bischöfen, Bischofsoberen und leitenden Angestellten fest. Sie beschreiben erschreckend deutlich, wie die Hauptverantwortlichen mit den Missbrauchstätern umgegangen sind: Straftaten wurden vertuscht und schuldige Priester in andere Gemeinden versetzt. Weitere sexuelle Übergriffe auf Kinder und Jugendliche wurden in Kauf genommen. Das unsägliche Leid und die lebenslangen Schäden

sexuell misshandelter Kinder und Jugendlicher fanden dabei kaum Beachtung. Denn die Wahrung des Ansehens der Kirche war für diese Mittäter das wichtigste.

Auch im Bistum Osnabrück bleiben der Bischof und die leitenden Bistumsverantwortlichen im Amt. Ein Neuanfang mit neuen unbelasteten Kräften wäre hier aus meiner Sicht zwingend notwendig und sinnvoller.

Doch welche Möglichkeiten haben die in der Regel sehr engagierten kirchlichen Mitarbeiter:innen nach der neuen Grundordnung? Im Gegensatz zu Mitarbeiter:innen, die keiner oder einer anderen Kirche angehören, riskieren die Caritas-Mitarbeiter:innen weiterhin mit dem Kirchenaustritt eine Kündigung.

Christoph Fleischmann führt in seinem Kommentar ›Zögerlicher Rückzug aus dem Schlafzimmer‹ im aktuellen Publik Forum aus, dass ›wer nie katholisch war, darf bei der Caritas arbeiten; wer es nicht mehr sein will, nicht.‹ Auch mit der Veränderung der Grundordnung kann der Austritt aus der katholischen Kirche immer noch ein Einstellungshindernis beziehungsweise ein Kündigungsgrund sein. Und was ein möglicher Kündigungsgrund ist, definiert die Kirche weiterhin selbst.⁵ Dabei sind die Mitarbeitenden der Caritas durch ihr alltägliches Tun der glaubwürdige Teil der Kirche. Ohne deren in der breiten Gesellschaft anerkanntes berufliches und ehrenamtliches Handeln wären vermutlich deutlich mehr Kirchenaustritte zu verzeichnen.

Lernen von der Initiative #OutInChurch – Für eine Kirche ohne Angst

Warum nicht eine Aktion nach Art von ›Katholische Systemsprenger‹? Was wäre, wenn Hunderte von kirchlichen Beschäftigten aller Altersgruppen öffentlichkeitswirksam aus der Kirche austräten, um den Handlungsdruck auf die verantwortlichen Bischöfe deutlich zu erhöhen? Kündigungen von Festangestellten können sich die Einrichtungen derzeit und auch in den nächsten Jahren aufgrund der Personalsituation nicht leisten. Eine Kündigungswelle hätte neben einem erheblichen weiteren Imageverlust eher die Schließung von Einrichtungen zur Folge. Der bisherige Beitrag der Kirchensteuer könnte solange in regionale soziale Projekte eingezahlt werden, bis die Bischöfe wirklich und vollumfänglich die notwendigen Veränderungen beschließen.

Öffentlicher Druck

Was nach über 35 Jahren sonst noch Mut macht, sind die deutschen und europäischen Gerichte sowie der öffentliche Druck auf die Kirchen durch Initiativen, Gewerkschaften und Parteien. Zum Beispiel der Kampf von Georg Menne vor dem Kölner Landgericht. Dieses Verfahren macht Mut, denn das Landgericht Köln hält die Schmerzensgeld-Klage eines von Missbrauch betroffenen früheren Messdieners für berechtigt. Der Kläger fordert vom Erzbistum Köln Schmerzensgeld für sein erlittenes Leid. Der Anwalt des Mannes sieht das Erzbistum Köln in der Amtshaftung. Dieses Verfahren wird hoffentlich zu einer transparenten und gerechten Entschädigungslösung beitragen. Oder wie es die Initiative Eckiger Tisch e. V. in Gottes Namen einfordert: ›Großzügigkeit statt kleinkariierter Abwehr.‹⁶

Unabhängig von der neuen Grundordnung wundert sich der größte Teil der Mitarbeitenden der Caritas, bei denen ein sehr geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad vorliegt, immer wieder, dass die Kolleg:innen im öffentlichen Dienst schon wieder mehr Geld und andere tariflich erkämpfte Vergünstigungen bekommen und warum sie wieder so lange warten müssen. Denen entgegne ich immer wieder, dass die ver.di-Kolleg:innen auch für uns Caritas-Mitarbeitende ›die Kohlen aus dem Feuer holen‹ und lade zur Mitgliedschaft bei ver.di ein.

Tarifverhandlungen auf Augenhöhe hat die Kirchengspitze mit der neuen Grundordnung erneut eine Absage erteilt. ver.di-Bundesvorstandsmitglied Silvia Bühler führt in ihrer Stellungnahme aus, dass die katholische Kirche sich auch weiterhin weigere ›das Grundrecht der Beschäftigten auf Streik anzuerkennen‹ und auf einer schwächeren betrieblichen Mitbestimmung als im weltlichen Arbeitsrecht bestehe. ›Auch eine Unternehmensmitbestimmung unter Beteiligung der Beschäftigten ist nicht in Sicht.‹⁷

Die Ampelkoalition hat in ihrem Koalitionsvertrag die Prüfung des kirchlichen Sonderrechts aufgenommen. Die Gewerkschaften, allen voran ver.di, zwingen die katholische Kirche, sich zu bewegen. Ein ›Weiter so‹ in den alten Machtstrukturen wird dadurch immer schwieriger und das ist auch gut so.

Die Bischöfe in Deutschland haben mit der halbherzig beschlossenen neuen Grundordnung erneut gewichtige Argumente für ein Eingreifen des Gesetzgebers geliefert. Die Bundesregierung ist somit in dieser Legislaturperiode zur Prüfung aufgefordert und sollte die nötigen Konsequenzen ziehen.



W I L H E L M
B E R K E N H E G E R
Maschinenbauer,
Sozialarbeiter und
Mediator, Vorsitzender der
Erweiterten Gesamtmitar-
beiter:innenvertretung des
Caritasverband für die
Diözese Osnabrück,
Mitglied im Caritasrat für
die Diözese Osnabrück und
als Katholik natürlich
ver.di-Mitglied
el-mediation@t-online.de

⁵ <https://www.publik-forum.de/menschen-meinungen/zoegerlicher-rueckzug-aus-dem-schlafzimmer>

⁶ Vgl. <https://www.eckigertisch.de/category/aktuell/>

⁷ Vgl. <https://www.eckigertisch.de/category/aktuell/>

+ Aktuell

für Mitarbeitervertretungen

Investitionen in Klimaschutz und soziale Gerechtigkeit gefordert

Nach einem Jahr Ampelregierung hat ein Bündnis aus 18 Umwelt- und Sozialverbänden, Kirchen und Gewerkschaften Bilanz gezogen und die Bundesregierung aufgefordert, nicht nur die Symptome der Krise zu bekämpfen, sondern mittels eines Investitions- und Maßnahmenpakets in Höhe von mindestens 100 Milliarden Euro den Weg zu einer krisensicheren, klimaneutralen und sozial gerechten Zukunft zu bahnen. Zudem müssten die Lasten in der Krise gerecht verteilt und grundlegende Veränderungen in der Finanz- und Steuerpolitik angeschoben werden.

Folgende Organisationen und Verbände haben das Papier unterzeichnet: Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland, Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft, Bund der Energieverbraucher, Der Paritätische Gesamtverband, Deutscher Naturschutzring, Diakonie Deutschland, Erzdiözese Freiburg, Evangelische Kirche von Westfalen, Germanwatch, Greenpeace, Institut für Kirche und Gesellschaft der evangelischen Kirche in Westfalen, Katholische Landjugendbewegung Deutschlands, Sozialverband Deutschland, Sozialverband VdK Deutschland, Together For Future, ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, WWF Deutschland.

Das Forderungspapier kann hier heruntergeladen werden: https://www.klima-allianz.de/fileadmin/user_upload/Dateien/Daten/Publikationen/Positionen/Aus_der_Krise_mit_Klimaschutz_und_sozialer_Sicherheit-1.pdf

AOK-Fehlzeiten-Report 2022

Der aktuelle Fehlzeiten-Report der AOK zeigt: Insgesamt ist der Krankenstand im Vergleich zum Vorjahr stark gestiegen. Der Anteil der Krankschreibungen wegen Atemwegserkrankungen hat sich fast verdreifacht.

Der Fehlzeiten-Report 2022 der Krankenkasse AOK fußt auf anonymisierten Daten von 15,6 Millionen AOK-versicherten Erwerbstätigen. Zwischen Januar und Juli 2022 ist deren Krankenstand mit 6,6 % im Vergleich zum Vorjahr (5,1 %) stark gestiegen. Dabei fallen besonders Krankschreibungen wegen Atemwegsinfekten ins Gewicht: Deren Anteil hat sich fast verdreifacht und liegt bei 28,8 %. Atemwegsinfekte erreichen damit Platz 1 der häufigsten Gründe für Krankschreibungen. Auf Platz 2 finden sich mit 15,8 % die Muskel-Skelett-Erkrankungen, danach Verletzungen (7,9 %), Erkrankungen der Verdauungsorgane (7,4 %), psychische Erkrankungen (5,2 %) und Erkrankungen des Kreislaufsystems (3,3 %).

Unter den Atemwegsinfekten ein Sonderfall: Corona. Von März bis Juli haben insgesamt 1,8 Millionen durchgängig bei der AOK versicherte Beschäftigte im Zusammenhang mit einer akuten Covid-19-Infektion gefehlt. Damit war seit Beginn der Pandemie mehr als jeder fünfte Beschäftigte (22,5 %) betroffen. Pro Erkrankungsfall gab es im Durchschnitt 9,5 krankheitsbedingte Ausfalltage. 3,8 % der Betroffenen waren im weiteren Verlauf von Long-Covid oder Post-Covid betroffen. Dies entspricht seit Pandemiebeginn etwa 68.000 AOK-versicherten Erwerbstätigen, die aufgrund ihrer Erkrankung durchschnittlich 47,4 Tage in ihren Betrieben fehlten.

Der Fehlzeiten-Report legte in diesem Jahr einen Schwerpunkt auf das Thema ›Verantwortung und Gesundheit‹. Hier zeigte sich überraschend deutlich, dass Mitarbeiter:innen, die die Führung im Unternehmen als verantwortungsvoll einschätzten, deutlich weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten haben. Bei ihnen waren es im Schnitt 9,7 Krankentage. Im Vergleich dazu liegt der Wert bei Mitarbeiter:innen, die ihre Unternehmensführung als weniger verantwortlich einstufen, bei 14,2 Tagen. Außerdem leiden unzufriedene Beschäftigte um mehr als 30 % häufiger unter psychosomatischen Problemen im Vergleich zu den Mitarbeiter:innen, die ihre Unternehmensförderung positiv einschätzten. Auch bei Rückenschmerzen und Kopfschmerzen zeigte sich: Unzufriedene Arbeitnehmer:innen leiden um 20 % häufiger unter diesen Krankheitsbildern.

Bei Beschäftigten, die ihrem Unternehmen eine besonders hohe Unternehmensverantwortung bescheinigen, haben 96,7 % eine hohe Leistungsbereitschaft, 95,6 % eine hohe Verbundenheit mit dem Unternehmen und 96,5 % eine hohe Arbeitszufriedenheit. Umgekehrt hat die Beschäftigtengruppe, die in ihrem Unternehmen eine niedrige Unternehmensverantwortung wahrnimmt, nur bei 76,4 % eine hohe Leistungsbereitschaft, bei 60,6 % eine hohe Unternehmensverbundenheit und bei 69,6 % eine hohe Arbeitszufriedenheit.

Energiekostenentlastung: Zweiklassengesellschaft in der Pflege?

Der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) hat die von der Bundesregierung beschlossenen Maßnahmen zur Entlastung bei den Energiekosten als »bürokratisch und unausgewogen« kritisiert.

Auch Pflegeeinrichtungen und vor allem die Pflegebedürftigen sollen nach den Plänen der Bundesregierung mit der Gas- und Strompreisbremse in der Energiekrise entlastet werden. Die verbleibenden Zusatzkosten sollen zur Entlastung der Pflegebedürftigen über einen speziellen Fonds weitgehend kompensiert werden. Damit hat die Ampelkoalition sich der Empfehlung der Expert:innen angeschlossen.

Die Deckelung der Preise sei gut und richtig. Richtig umgesetzt könne diese Maßnahme dazu führen, dass ein Teil der stationären Pflegeeinrichtungen keine Existenzgefährdung allein aufgrund der Energiekostenentwicklung fürchten müsse, so bpa-Präsident Bernd Meurer. Davon würden vor allem die Pflegebedürftigen profitieren, allerdings nur, wenn ihre Einrichtung Gas oder Fernwärme bezieht. Die übrigen Pflegebedürftigen und Pflegeeinrichtungen bekommen keine Mittel aus dem Fonds für das Heizen, Pflegedienste erhalten gar nichts.

Auch die Kosten für andere Energieträger wie Öl und Pellets seien gestiegen, ebenso wie die Kraftstoffpreise. Diese würden jedoch nicht erstattet, so dass Einrichtungen benachteiligt würden, die auf diese Energieträger angewiesen seien. Ambulante Dienste, Pflege-Wohngemeinschaften und zu

Hause versorgte Menschen würden zudem nicht von den Hilfen aus dem Fonds profitieren. Damit würden Pflegebedürftige künftig ungleich behandelt – je nachdem, wo sie leben oder welche Energieformen dort benötigt werden.

Konzeptpapier zum Klimaschutz in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Schätzungsweise 9,8 Milliarden Euro an jährlichen Klimaschadenskosten könnten durch energetische Sanierungen und klimafreundliche Neubauten in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft vermieden werden. Das geht aus einem Konzeptpapier hervor, das Expertinnen und Experten aus der Diakonie sowie von branchennahen Institutionen (Wirtschaftsprüfung, Sozial- und Kirchenbanken, Immobilienwirtschaft) gemeinsam mit Wirtschaftswissenschaftler:innen erarbeitet haben. Um das Ziel einer emissionsarmen sozialen Arbeit zu verwirklichen, schlagen die Expertinnen und Experten sozialrechtliche Reformen und moderne Finanzierungskonzepte vor. Das größte Potenzial zur CO₂-Reduktion liege in der Sanierung der rund 100.000 Sozialimmobilien in Deutschland. Dazu gehören unter anderem Pflegeheime, Kitas und Kran-

kenhäuser. Die Schätzung der vermeidbaren Klimaschadenskosten orientiert sich an Berechnungen des Umweltbundesamtes, das solche Kosten, etwa in Form von umweltbedingten Gesundheits- und Materialschäden, Ernteaussfällen oder Schäden an Ökosystemen berechnet.

Die Expertinnen und Experten empfehlen ein Vier-Schritte-Modell mit verschiedenen Maßnahmen, damit soziale Dienstleistungen bis 2035 klimaneutral erbracht werden können, wozu sich die Diakonie in Deutschland verpflichtet hat.

Hier kann das Konzeptpapier in der Langfassung als PDF heruntergeladen werden:

https://www.v3d.de/rundschreiben/09100_Rundschreiben/09230_Sonstiges/2022/Vier_Schritte_zur_emissionsfreien_Gesundheits-_und_Sozialwirtschaft_Konzeptpapier_2022-11-23_Langfassung_VdDD.pdf

+ Aktuell

für Mitarbeitervertretungen

Offener Brief des Agaplesion-Vorstandsvorsitzenden an Bundesgesundheitsminister Lauterbach

Der Vorstandsvorsitzende des Agaplesion-Konzerns hat Bundesgesundheitsminister Lauterbach in einem offenen Brief dazu aufgefordert, den Kreis der Anspruchsberechtigten für den sogenannten Pflegebonus zu erweitern. Durch eine kurzfristige Sonderzahlung sollten Mitarbeiter:innen profitieren, die bislang leer ausgehen.

Grundsätzlich sei es richtig und angezeigt, dass die hoch engagierte und für die Gesellschaft unverzichtbare Arbeit von Krankenhausmitarbeiter:innen während der fortdauernden Pandemie durch einen Bonus Anerkennung erfahre. Allerdings lasse die gesetzliche Regelung eine ganze Reihe von Berufsgruppen außen vor, die in gleicher Weise wie die vom Bonus Begünstigten einen großen Beitrag zur Versorgung der Patient:innen in den Krankenhäusern geleistet hätten. Besonders befremdlich sei es, dass pflegerische Mitarbeiter:innen ausgenommen seien, die in den Zentralen Notfallaufnahmen beschäftigt sind, dort unverzichtbare Arbeit leisten und ein hohes Risiko tragen.

Die Verteilung des Pflegebonus sei nicht vereinbar mit der Aussage des Ministers, dass es ihm persönlich ein großes Anliegen sei, Mitarbeiter:innen in den Pflegeberufen zu halten beziehungsweise sogar zu versuchen, diese zurückzugewinnen.

Tarifregelungen in der Pflege: Dienstgeberverband der Caritas spricht von ›Gleichschaltung‹

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat den Dienstgeberverband der Caritas auf das Schärfste kritisiert. Dieser hatte in einer Pressemitteilung von einer ›Gleichschaltung der Tariflandschaft anhand einer Allgemeinverbindlicherklärung‹ gesprochen.

Ver.di hierzu: ›Der Begriff der Gleichschaltung wurde in der Zeit des Nationalsozialismus geprägt und bezeichnet die erzwungene Vereinheitlichung des gesamten politischen Lebens. Ihn in Zusammenhang mit Tarifregelungen in der Pflege zu verwenden, ist völlig inakzeptabel, und wir erwarten eine öffentliche Erklärung der Caritas dazu. Es mache sprachlos, dass sich die Dienstgeber der Caritas eines rhetorischen Mittels bedienen, das von offensichtlicher Geschichtsvergessenheit zeuge.‹

Der jahrelange Prozess hin zu einer tariflichen Lösung für die stationäre und ambulante Pflege habe im vergangenen Jahr durch die Arbeitgebervertreter der Caritas einen herben Rückschlag erlitten. Die weiterhin ablehnende Haltung der Caritas zu einer Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages in der Pflege sei ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas hatte Anfang 2021 einem Antrag auf flächendeckende Einführung des Tarifvertrags für die Altenpflege überraschend nicht zugestimmt. Für die Beschlussfassung wäre eine Zwei-Drittel-Mehrheit notwendig gewesen. Die Dienstgeberseite hatte Befürchtungen geäußert, dass ein Flächentarif die Pflicht von Kostenträgern zur Refinanzierung der höheren Caritas-Sätze gefährden würde. Dem waren Vertreter

der Dienstnehmerseite entgegen getreten. Die Ablehnung des Flächentarifs hatte zu einer großen öffentlichen Debatte geführt.

Erweiterung der Pflegezulage in den AVR.HN

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen hat mit Beschluss vom 17. November 2022 den persönlichen Anwendungsbereich der zum 1. September 2022 eingeführten Pflegezulage in § 36a AVR.HN erweitert. Ab dem 1. Dezember 2022 erhalten auch die von § 36a Abs. 1 erfassten Mitarbeitenden in Pflegebetrieben, stationären Hospizen und Krankenhäusern, die in der Entgeltgruppe 5 Anlage 1 AVR.HN eingruppiert sind, die Pflegezulage in Höhe von 100 Euro monatlich. Von § 36a Abs. 1 Satz 1 AVR.HN erfasst werden ausschließlich Mitarbeitende, die in der Pflege oder Betreuung im Sinne des § 1 Abs. 2 und Abs. 4 der 5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung arbeiten.

Die Pflegezulage wurde zum 1. September 2022 im Hinblick auf die Erhöhung des Pflegemindestlohnes nur für die davon betroffenen Entgeltgruppen E 1–E 4 und E 6 eingeführt. Um das Gehaltsgefüge zwischen den einzelnen Entgeltgruppen wiederherzustellen, wurde nun die Entgeltgruppe E 5 einbezogen.

Für Teilzeitbeschäftigte ist die Zulage entsprechend anteilig zu berechnen (§ 40 Abs. 1 Satz 2 AVR.HN).

Die Pflegezulage ist befristet bis zum 30. Juni 2023, längstens bis zu dem Zeitpunkt, an dem sie durch eine anderweitige besondere Vergütungsregelung für die von § 36a Abs. 1 erfassten Mitarbeitendengruppen ersetzt wird.

Wir beantworten + **Leserfragen**

Fahrtkosten von MAV-Mitgliedern

Eine Kollegin aus der Mitarbeitervertretung hat einen Antrag auf Ersatz von Reisekosten gestellt, da ihr im Rahmen der MAV-Tätigkeit Kosten für die mehrfache Anreise zur Dienststelle (zum Beispiel im Rahmen von BEM-Verfahren) beziehungsweise zur Anreise zur Dienststelle an freien Tagen (zum Beispiel für MAV-Sitzungen) beziehungsweise zur Anreise von der Dienststelle zum auswärtigen Sitzungs- oder Tagungsort entstanden sind.

Bisher ist es nie ein Problem gewesen, diese Kosten von der Dienststelle ersetzt zu bekommen. Nun ist dort aber eine neue Interpretation des MVG aufgekommen: Es müsse unterschieden werden zwischen Arbeitswegen (Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte) und Reisen zu beruflichen Auswärtstätigkeiten. § 30

Abs. 4 MVG.EKD würde die Erstattung der Reisekosten für Mitarbeitervertretungsmitglieder bei Reisen zu notwendigen Auswärtstätigkeiten regeln, damit sei aber nicht die Dienststelle gemeint, sondern eine auswärtige Stätte. Die Fahrt zur Dienststelle sei damit keine ›Reise‹. Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte seien über die Einkommenssteuererklärung geltend zu machen. Ist das eine richtige Auffassung?

Es ist – selbstverständlich – Sache eines jeden Arbeitnehmers/einer jeden Arbeitnehmerin, auf eigene Kosten am Arbeitsplatz zur vorgesehenen Arbeitszeit zu erscheinen. Das bedeutet, dass sowohl die Fahrzeit als auch die Kosten des Transportes zulasten des Arbeitnehmers gehen. Anderes gilt nur dann, wenn durch Tarifverträge/AVR oder ähnlich für Sonderleistungen Abweichendes vereinbart wird. So kennen wir zahlreiche Regelungen, die vorsehen, dass für die zweite Anfahrt am selben Tag (geteilter Dienst) die Fahrtkosten übernommen werden und gegebenenfalls sogar die Zeit als Arbeitszeit angerechnet wird.

Soweit MAV-Arbeit während der individuellen Arbeitszeit geleistet wird, ersetzt sie die geschuldete

Arbeitsleistung mit der Folge, dass auch die für normale Arbeit geltenden Regelungen hinsichtlich der Fahrzeit und der Fahrtkosten gelten.

Wenn ein Mitglied einer Mitarbeitervertretung jedoch ausschließlich zur Wahrnehmung der Aufgaben als Mitglied der Mitarbeitervertretung anreisen muss, handelt es sich nicht um die Erfüllung der vertraglichen Leistungspflicht. Dies sind zusätzliche, ausschließlich durch die MAV-Arbeit bedingte Kosten, die gemäß § 30 MVG vom Arbeitgeber zu tragen sind. Jede andere Handhabung würde gegen das Verbot der Benachteiligung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung verstoßen.

+ Rechtsprechung

Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats bei Mitbestimmung über MS 365

LEITSAZ

1. Die Einführung und Anwendung von Microsoft Office 365 im Unternehmen unterliegt der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (zur Kontrolle und Verhalten und Leistung geeignete technische Einrichtung).
2. Im Falle der unternehmenseinheitlichen Nutzung von Microsoft Office 365 mit der Möglichkeit einer zentralen Kontrolle von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer ist aus zwingenden technischen Gründen eine betriebsübergreifende Regelung erforderlich, für die der Gesamtbetriebsrat zuständig ist.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 8. März 2022, 1 ABR 20/21

Sachverhalt:

Die Beteiligten haben über die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrates bei der Einführung und Anwendung von Microsoft Office 365 gestritten. Die Arbeitgeberin unterhält mehrere Betriebe. Der im Verteilzentrum in W. gewählte, antragsstellende Betriebsrat vertritt neben den Arbeitnehmer:innen der Arbeitgeberin auch am Standort eingesetzte Arbeitnehmer:innen der A GmbH, die die Informationstechnologie im Konzern entwickelt und betreut. Eine Vereinbarung zur gemeinsamen Betriebsführung des Arbeitgebers mit der A GmbH wurde Ende Juni 2020 beendet. Die Arbeitgeberin beabsichtigt das Softwarepaket in allen Betrieben des Unternehmens in Form einer »1-Tenant-Lösung« zu nutzen, wodurch die Administration nur einheitlich für das gesamte Unternehmen erfolgen kann. Der Gesamtbetriebsrat stimmte dem unternehmensweiten Einsatz im April 2019 zu.

Der antragstellende Betriebsrat begehrt festzustellen, für die Softwareeinführung in W. zuständig zu sein, hilfsweise für die Einführung einzelner Module sowie hilfsweise die Feststellung der Unzuständigkeit des Gesamtbetriebsrates der d GmbH & Co.KG.

Aus den Gründen:

Die Rechtsbeschwerde des antragstellenden Betriebsrats ist zulässig, aber unbegründet.

I. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ist der Betriebsrat rechtsbeschwerdebefugt.

1. Die Zulässigkeit eines Rechtsmittels setzt voraus, dass der Rechtsmittelführer durch die angefochtene Entscheidung beschwert ist und mit seinem Rechtsmittel gerade die Beseitigung dieser Beschwer begehrt. Die Rechtsmittelbefugnis im Beschlussverfahren folgt der Beteiligungsbefugnis. Daher ist rechtsbeschwerdebefugt nur derjenige, der nach § 83 Abs. 3 ArbGG am Verfahren beteiligt ist. In einem Beschlussverfahren kann nach § 83 Abs. 3 ArbGG nur eine Person, Vereinigung oder Stelle zu hören sein, die nach § 10 ArbGG partei- und damit beteiligtenfähig ist (vgl. etwa BAG 19. Dezember 2018 – 7 ABR 79/16 – Rn. 16 f. m. w. N.).

2. Der antragstellende Betriebsrat ist beteiligtenfähig.

a) Der Senat kann auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen allerdings nicht beurteilen, ob die Arbeitgeberin und die d GmbH das Verteilzentrum in W. bis Ende Juni 2020 als gemeinsamen Betrieb i. S. d. § 1 Abs. 2 BetrVG geführt haben.

aa) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen besteht, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeits-technischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Dazu müssen die Funktionen des Arbeitgebers in den sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden. Das verlangt nach einem arbeitgeberübergreifenden Betriebsmittel- und Personaleinsatz, der charakteristisch für den

normalen Betriebsablauf ist. Der bloße Abschluss einer Führungsvereinbarung genügt nicht (BAG 20. Februar 2018 – 1 ABR 53/16 – Rn. 11 m. w. N.).

bb) Der Inhalt der von der Arbeitgeberin und der d GmbH geschlossenen Vereinbarung vom 22. Juni 2020 spricht zwar dafür, dass sie bis Juni 2020 die Arbeitgeberfunktionen in den sozialen und personellen Angelegenheiten institutionell einheitlich ausgeübt haben. Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, stünde auch der Unternehmenszweck der d GmbH, Informationstechnologie für den Konzern zu entwickeln und zu betreuen, der Annahme eines gemeinschaftlichen Betriebs nicht entgegen. Da den zwei Teams, die im Verteilzentrum eingesetzt waren, zumindest auch die Aufgabe oblag, dessen IT-Support sicherzustellen, hätten auch die Arbeitnehmer der d GmbH zur Erfüllung des arbeitstechnischen Zwecks dieses Betriebs beitragen können. Es fehlen aber jegliche tatsächlichen Feststellungen, ob und inwieweit im Verteilzentrum ein gemeinsamer Einsatz von Betriebsmitteln beider Unternehmen und ein arbeitgeberübergreifender Personaleinsatz erfolgte.

b) Die Beteiligtenfähigkeit des Betriebsrats ist jedoch unabhängig davon gegeben, ob das Verteilzentrum tatsächlich bis Ende Juni 2020 ein Gemeinschaftsbetrieb der Arbeitgeberin und der d GmbH war.

aa) Sollte es sich um einen gemeinsamen Betrieb beider Unternehmen gehandelt haben, hätte die Auflösung ihrer Betriebsführungsgemeinschaft durch die Vereinbarung vom 22. Juni 2020 und die getrennte Fortführung der einzelnen Betriebsteile zu einer Spaltung dieses Betriebs geführt (vgl. Fitting 31. Aufl. § 21a Rn. 9a; DKW/Buschmann 18. Aufl. § 21a Rn. 32; Richardi/Annuß BetrVG 17. Aufl. § 111 Rn. 101). Diese Spaltung hätte allerdings nicht zur Folge gehabt, dass der Betriebsrat – neben einem zeitlich befristeten Übergangsmandat i. S. d. § 21a Abs. 1 Satz 1 BetrVG für den neuen Betrieb der d GmbH in W. – lediglich ein Restmandat i. S. d. § 21b BetrVG für den ehemaligen Gemeinschaftsbetrieb und ein Übergangsmandat für das von der Arbeitgeberin allein weitergeführte Verteilzentrum erworben hätte. Vielmehr wäre er dort weiterhin im Amt verblieben.

(1) Eine Betriebsspaltung ist die Teilung des Betriebs in tatsächlicher Hinsicht. Sie kann sowohl in Form einer Betriebsaufspaltung als auch in Form einer Abspaltung eines Betriebsteils erfolgen. Bei einer Aufspaltung wird der Ursprungsbetrieb aufgelöst; der Betriebsrat erhält unter den Voraussetzungen des § 21a Abs. 1 Satz 1 BetrVG ein zeitlich

begrenztes Übergangsmandat für die Betriebsteile und behält nach § 21b BetrVG ein Restmandat für den Ursprungsbetrieb. Bei einer Abspaltung bleibt die Identität des ursprünglichen Betriebs hingegen erhalten. Der Betrieb wird nicht aufgelöst, sondern besteht fort. Der Betriebsrat bleibt in diesem Fall im Amt und behält – neben einem Übergangsmandat i. S. v. § 21a Abs. 1 BetrVG für den abgespaltenen Betriebsteil – das ihm durch die Wahl übertragene Mandat zur Vertretung der Belegschaftsinteressen und zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben (vgl. BAG 24. Mai 2012, 2 AZR 62/11 – Rn. 48 m. w. N., BAGE 142, 36; 18. März 2008 – 1 ABR 77/06 – Rn. 12 m. w. N. BAGE 126, 169).

(2) Diese Grundsätze gelten auch für einen von mehreren Unternehmen geführten Gemeinschaftsbetrieb. Die Auflösung der Betriebsführungsgemeinschaft und die getrennte Fortführung der Betriebsteile in eigenständigen Betrieben hat nicht stets zur Folge, dass damit der Ursprungsbetrieb untergeht i. S. v. § 21b BetrVG (a. A. wohl Kreuz GK-BetrVG 12. Aufl. § 21a Rn. 97; Fitting 31. Aufl. § 21a Rn. 9a; WPK/Wlotzke BetrVG 4. Aufl. § 21a Rn. 22). Entscheidend ist vielmehr auch in einem solchen Fall, ob dessen Identität erhalten bleibt, weil ein räumlicher und funktionaler Zusammenhang mit dem Ursprungsbetrieb gegeben und das betriebliche Substrat, auf das sich das Betriebsratsamt bezieht, weitgehend unverändert geblieben ist (vgl. BAG 24. Mai 2012 – 2 AZR 62/11 – Rn. 49 m. w. N., BAGE 142, 36).

(3) Ausgehend hiervon hätte das Amt des Betriebsrats bei der Spaltung eines von der Arbeitgeberin und der d GmbH gemeinschaftlich geführten Verteilzentrums nicht geendet. Die Identität dieses Betriebs wäre auch nach der Auflösung der Betriebsführungsgemeinschaft beider Unternehmen und dem Umzug der bei der d GmbH beschäftigten Arbeitnehmer in ein anderes Betriebsgebäude unverändert geblieben. Der arbeitstechnische Zweck des Verteilzentrums besteht weiterhin darin, die Ware für die d-Märkte zu kommissionieren und an sie zu liefern. Der ganz überwiegende Teil der im Verteilzentrum beschäftigten Arbeitnehmer ist dort immer noch tätig. Auch in räumlicher Hinsicht ist die Situation unverändert geblieben. Das Verteilzentrum befindet sich am selben Standort und in denselben Betriebsräumen. Anhaltspunkte für die Annahme, die Identität des

Betriebs prägende Strukturen wären nach dem Umzug der d GmbH grundlegend verändert worden, sind weder dargetan noch ersichtlich. Der bloße Umstand, dass der betriebliche Leitungsapparat in diesem Fall nur noch von einem

Rechtsträger – der Arbeitgeberin – gebildet würde, stünde einer Identitätswahrung nicht entgegen. Durch eine bloße Veränderung in der Betriebsführung wird die betriebliche Organisationseinheit, für die der Betriebsrat gewählt worden ist, nicht berührt (vgl. schon BAG 19. November 2003 – 7 AZR 11/03 – zu I 2 a der Gründe, BAGE 109, 1).

bb) Sollte das Verteilzentrum zuvor kein gemeinsam von der Arbeitgeberin und der d GmbH geführter Betrieb gewesen sein, wäre im Ergebnis nichts anderes anzunehmen. Die Wahl des für diesen Standort errichteten Betriebsrats wäre dann zwar wegen einer Verkennung des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs nach § 19 Abs. 1 BetrVG anfechtbar gewesen. Ein solcher Verstoß hätte aber nicht ihre Nichtigkeit zur Folge gehabt (vgl. etwa BAG 22. November 2017 – 7 ABR 40/16 – Rn. 22, BAGE 161, 101; 27. Juli 2011 – 7 ABR 61/10 – Rn. 42 m. w. N., BAGE 138, 377). Der Umzug der d GmbH im Juni 2020 hätte lediglich eine räumliche Trennung der beiden ›betrieblichen‹ Einheiten der Unternehmen bewirkt und damit erst recht nicht zu einem Verlust der Identität des Verteilzentrums und der Beteiligtenfähigkeit des Betriebsrats geführt. Hierfür wären keine anderen Maßstäbe als für einen von zwei Unternehmen zuvor gemeinsam geführten Betrieb anzulegen.

II. In der Sache bleibt die Rechtsbeschwerde aber ohne Erfolg.

1. Der zulässige Hauptantrag ist unbegründet. Dem antragstellenden Betriebsrat steht das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Nutzung des Softwarepakets Office 365 nicht zu.

a) Der Antrag ist nach gebotener Auslegung zulässig.

aa) Nach seinem Wortlaut zielt er darauf ab, die Zuständigkeit des antragstellenden Betriebsrats ›für die Einführung von Microsoft Office 365‹ festzustellen. Die Bezeichnung ›Microsoft Office 365‹ umschreibt das Softwarepaket als Gesamtheit mit seinen einzelnen Modulen, das die Arbeitgeberin auf der Grundlage einer ›1-Tenant-Lösung‹ im Unternehmen einsetzen will. Wie die Antragsbegründung des Betriebsrats zeigt, begehrt er die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts nicht lediglich bei der Einführung, sondern auch – und vor allem – bei seiner Anwendung. Dieses Verständnis entspricht auch dem Gebot rechtsschutzgewährender Antragsauslegung (vgl. dazu BAG 28. Juli 2020 – 1 ABR 41/18 – Rn. 11, BAGE 171, 340; 22. Oktober 2019 – 1 ABR 17/18 – Rn. 15). Bei der Einführung und Anwendung einer zur Überwachung geeigneten technischen Einrichtung handelt es sich um eine – untrennbare – Angelegenheit, die dem einheitlichen Mitbestimmungstatbestand des

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterfällt (vgl. BAG 14. November 2006 – 1 ABR 4/06 – Rn. 36, BAGE 120, 146).

bb) Für den so verstandenen Antrag ist das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. Das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts bei einem bestimmten betrieblichen Vorgang betrifft ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis zwischen den Betriebsparteien und kann daher Gegenstand eines Feststellungsbegehrens i. S. v. § 256 Abs. 1 ZPO sein (vgl. nur BAG 26. Januar 2016 – 1 ABR 68/13 – Rn. 17 m. w. N.; 25. September 2012 1 ABR 45/11 – Rn. 17 m. w. N.).

b) Der Hauptantrag ist unbegründet.

aa) Die Einführung und Anwendung von Microsoft Office 365 im Unternehmen unterliegt der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

(1) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Zur Überwachung ›bestimmt‹ sind technische Einrichtungen, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsinformationen über den Arbeitnehmer zu erheben und aufzuzeichnen. Auf die subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nicht an (vgl. etwa BAG 11. Dezember 2018 – 1 ABR 13/17 – Rn. 24 m. w. N.).

(2) Danach handelt es sich bei dem Softwarepaket Office 365 um eine technische Einrichtung in diesem Sinn. Die im Zusammenhang mit einer Verwendung der Desktop-Anwendungen Office 365 ProPlus und den einzelnen Diensten erstellten, anfallenden oder erhobenen Daten können für eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer genutzt werden. Dies steht zwischen den Beteiligten außer Streit.

bb) Für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts ist der Gesamtbetriebsrat zuständig. Bei der Einführung und Anwendung der neuen Software handelt es sich um eine Angelegenheit, die mehrere Betriebe betrifft und nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden kann.

(1) Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegt grundsätzlich dem von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählten Betriebsrat. Dem Gesamtbetriebsrat ist nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur die Behandlung von Angelegenheiten zugewiesen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit

handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht (BAG 12. Juni 2019 – 1 ABR 5/18 – Rn. 32, BAGE 167, 43; 18. Juli 2017 – 1 ABR 59/15 – Rn. 19 m. w. N., BAGE 159, 360). Ob ein zwingendes Erfordernis gegeben ist, bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungsstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Maßgeblich sind stets die konkreten Gegebenheiten im Unternehmen und in den einzelnen Betrieben. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitgesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu begründen (BAG 18. Juli 2017 – 1 ABR 59/15 – a. a. O. m. w. N.; 17. März 2015 – 1 ABR 48/13 – Rn. 29 m. w. N., BAGE 151, 117).

(2) Ausgehend hiervon ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die unternehmensweite Nutzung des Softwarepakets Office 365 von Microsoft in Form einer ›1-Tenant-Lösung‹ erfordere aus zwingenden technischen Gründen eine betriebsübergreifende Regelung, rechtsbeschwerderechtlich nicht zu beanstanden.

(a) Die Administration der Software, die die Arbeitgeberin einführen will, kann nur einheitlich für das gesamte Unternehmen – den sogenannten Tenant – erfolgen. Entsprechend werden auch die Administrationsrechte zentral vergeben. Dadurch besteht die Möglichkeit einer Kontrolle des Nutzungsverhaltens von Arbeitnehmern in sämtlichen Betrieben. Diese zentrale Überwachungsmöglichkeit gebietet aus technischen Gründen zwingend eine betriebsübergreifende Regelung (vgl. für die Zuständigkeit eines Konzernbetriebsrats BAG 25. September 2012 1 ABR 45/11 – Rn. 26 f.).

(b) Der Umstand, dass bei einzelnen Modulen benutzerbezogene Einstellungen vorgenommen werden können, führt entgegen der Auffassung des antragstellenden Betriebsrats zu keiner anderen Bewertung. Die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeigneten Komponenten oder Funktionen – die etwa die Erstellung von Verwendungsberichten, Nutzungsanalysen oder Ereignisprotokollen erlauben – sind technisch nicht auf bestimmte Personen oder Personengruppen einschränkbar. So ist der zentrale Administrator zum Beispiel in der Lage, bei allen Nutzern in den einzelnen Betrieben nachzuverfolgen, zu welchen Zeiten sie mit dem Internet verbunden sind oder waren. Er hat zudem die – technisch

nicht einschränkbare – Möglichkeit, auf sämtliche Benutzerdaten aus den Anwendungen des Moduls Office 365 ProPlus zuzugreifen. Auch der Einwand des antragstellenden Betriebsrats, eine zwingende technische Notwendigkeit bestehe allenfalls für die Einführung, nicht aber für die Anwendung, jedenfalls aber nicht für sämtliche Module des Softwarepakets, verfängt nicht. Er übersieht, dass es sich hierbei um eine einheitliche betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit handelt, innerhalb derer eine Aufspaltung der Zuständigkeit auf mehrere betriebsverfassungsrechtliche Organe nicht möglich ist (vgl. BAG 18. Juli 2017 – 1 ABR 59/15 – Rn. 21, BAGE 159, 360; 14. November 2006 – 1 ABR 4/06 – Rn. 33 ff. m. w. N., BAGE 120, 146). Eine ›Verschiebung‹ der Zuständigkeiten von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat – wie vom antragstellenden Betriebsrat angenommen – findet dadurch nicht statt. Die Zuständigkeit knüpft weiterhin an die jeweilige betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit und damit hier an die Einführung und Anwendung des Softwarepakets Office 365 als ›1-Tenant-Lösung‹ an.

(c) Unerheblich ist, dass in der Sache für die Nutzung einzelner Module betriebspezifische Regelungen getroffen werden können. Nach dem Grundsatz der Zuständigkeitstrennung obliegt die Regelung einer Angelegenheit entweder ausschließlich den einzelnen Betriebsräten, dem Gesamtbetriebsrat oder dem Konzernbetriebsrat. Diese gesetzliche Kompetenzverteilung ist zwingend und unabdingbar (BAG 14. November 2006 – 1 ABR 4/06 – Rn. 34 m. w. N., BAGE 120, 146). Ist der Gesamtbetriebsrat zuständig, muss er die gesamte Angelegenheit mit dem Arbeitgeber regeln (vgl. BAG 14. November 2006 – 1 ABR 4/06 – Rn. 33, a. a. O.). Die Betriebsparteien dürfen sich dabei nicht auf diejenigen Aspekte oder Inhalte beschränken, die zwingend einer unternehmenseinheitlichen Ausgestaltung bedürfen. Sie haben vielmehr selbst gegebenenfalls bestehende örtliche Besonderheiten zu berücksichtigen. Ob der Gesamtbetriebsrat sein Mitbestimmungsrecht nicht oder – wie der antragstellende Betriebsrat meint – nicht im erforderlichen Maß ausübt, ist für die Zuständigkeitsverteilung nicht entscheidend.

(d) Ohne Bedeutung ist zudem, dass die Arbeitgeberin Microsoft Office 365 38 bereits in einzelnen Betrieben des Unternehmens eingeführt hat. Die technisch bedingte Notwendigkeit einer betriebsübergreifenden Regelung ergibt sich aus der zentralen Überwachungsmöglichkeit, die mit dem Einsatz dieser Software verbunden ist. Der Senat muss nicht darüber entscheiden, ob sie auch durch eine unternehmenseinheitliche Nutzung (vgl. dazu BAG

25. September 2012 – 1 ABR 45/11 – Rn. 26 f.) bedingt wäre, zumal das Landesarbeitsgericht insoweit keine Feststellungen getroffen hat.

2. Der erste Hilfsantrag bleibt ebenfalls erfolglos. Er ist zwar zulässig, insbesondere ist er mit der Bezeichnung der einzelnen Module, bei deren Einführung und Anwendung der antragstellende Betriebsrat mitbestimmen möchte, hinreichend bestimmt i. S. v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Antrag ist jedoch unbegründet. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bezieht sich auf diejenige technische Einrichtung, die der Arbeitgeber einführen möchte. Dabei handelt es sich um eine einheitliche Angelegenheit, deren Aufspaltung in Bestandteile, die in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fallen, und solche, für welche die örtlichen Betriebsräte zuständig sein könnten, nicht möglich ist.

3. Der weitere Hilfsantrag ist bereits unzulässig. Der antragstellende Betriebsrat ist für die erstrebte Feststellung nicht antragsbefugt.

a) Im Beschlussverfahren ist die Antragsbefugnis gegeben, wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann. Das ist der Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht und dies nicht von vornherein als aussichtslos erscheint (vgl. BAG 25. Februar 2020 – 1 ABR 39/18 – Rn. 17 m. w. N., BAGE 170, 41).

b) Die Antragsbegründung und der Umstand, dass der Betriebsrat dieses Begehren ausdrücklich hilfsweise angebracht hat, lassen erkennen, dass es ihm damit nicht – wie mit dem Hauptantrag – darum geht, seine eigene Zuständigkeit geltend zu machen. Vielmehr erstrebt er unabhängig hiervon die gesonderte Feststellung, der Gesamtbetriebsrat sei für die Einführung und Anwendung von Microsoft Office 365 unzuständig, weil er wegen der Entsendung unternehmensfremder Arbeitnehmer nicht wirksam errichtet worden sei.

c) Für dieses Feststellungsbegehren fehlt dem antragstellenden Betriebsrat 43 die Antragsbefugnis. Durch die Abweisung des Hauptantrags steht rechtskräftig fest, dass er für die genannte Angelegenheit nicht zuständig ist. Eine weitergehende Berechtigung, die Unzuständigkeit einer anderen Arbeitnehmervertretung geltend zu machen, kommt ihm nicht zu, weil er durch einen entsprechenden gerichtlichen Ausspruch nicht in einer eigenen kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein könnte. Selbst wenn die Errichtung des Gesamtbetriebsrats unwirksam wäre, begründete dies nicht die Zuständigkeit des antragstellenden Betriebsrats. Den örtlichen Betriebsräten kommt keine ›Auffangkompetenz‹ für den Fall zu, dass ein

Gesamtbetriebsrat – gesetzwidrig – nicht oder nicht wirksam errichtet wird (vgl. BAG 17. Mai 2011 – 1 ABR 121/09 – Rn. 18; Fitting 31. Aufl. § 50 Rn. 10; Richardi/Annuß BetrVG 17. Aufl. § 50 Rn. 46; Franzen GK-BetrVG Aufl. § 50 Rn. 18; DKW/Deinert BetrVG 18. Aufl. § 50 Rn. 14).

Praxishinweis

Es gibt wohl fast kein Büro, in dem nicht mit den Microsoft Programmen aus der Office-Familie gearbeitet wird: Word, Excel, Outlook, PowerPoint und andere. Diese hinlänglich bekannten Werkzeuge gehen in dem neuen Produkt ›MS 365‹ auf. Allenthalben stoßen wir auf die Meinung, dass es sich dabei nur um eine modernere Version handelt. Dabei wird übersehen, dass MS 365 neben den bekannten Werkzeugen eine wahre Schatzkiste an weiteren Werkzeugen umfasst. Das alleine ist noch kein Grund zur Aufregung. Schaut man sich diese Schatzkiste jedoch etwas genauer an, dann stellt man sehr schnell fest, dass mit MS 365 nicht nur hilfreiche Werkzeuge angeboten werden. Es wird unsere Arbeitswelt revolutioniert. Denn MS 365 ist vor allem die Plattform für kollaboratives Arbeiten. Dabei geht es nicht nur um die gemeinsame Nutzung von Daten und Informationen. Es geht vor allem um die Steuerung der Kommunikation. Hier spielt ›Teams‹ die entscheidende Rolle. Teams kennen die meisten vor allem als Plattform für Videokonferenzen. Es erlaubt aber auch die gemeinsame – und zeitgleiche – Arbeit in Gruppen – eben den Teams. Deshalb enthält das Programm auch so nützliche Tools wie die Statusanzeige: Für die Mitglieder eines Teams wird angezeigt, ob sie beschäftigt sind (weil sie zum Beispiel an einer über Teams abgewickelten Videokonferenz teilnehmen), ob sie anwesend sind. Damit wird für alle Mitglieder des Teams sofort sichtbar, wer wie beschäftigt ist. Aber damit wird auch sichtbar, wer lange für eine Antwort oder Erledigung eines Auftrags braucht, obwohl er nicht beschäftigt ist.

MS 365 bietet der EDV-Administration große Vorteile, weil die Nutzungsdaten zentral auswertbar sind. Das ist notwendig, um die Betriebssicherheit zu gewährleisten. Und es ist mindestens sinnvoll, um festzustellen, wer welche Module überhaupt nutzt. Aber wie immer: Jeder Nutzen birgt Risiken. Jegliche Nutzung von MS 365 hinterlässt umfangreiche Spuren, die zentral verfolgt werden können. Und das Lizenz-Modell von Microsoft verstärkt diese Tendenz. Denn die Lizenzen werden von einem Hauptkunden gemietet. Je mehr Lizenzen ein solcher Kunde (= Tenant) bucht, umso günstiger wird die einzelne Lizenz. Und alle Datenströme sind über den einen

Tenant zu verfolgen. Aus dieser zentralistischen Struktur folgt, dass MS 365 in diesem Fall nicht in mehreren Betrieben eines Unternehmens parallel aber unabhängig voneinander eingeführt und angewendet wird. Es handelt sich vielmehr um einen einheitlichen Vorgang, der notwendigerweise unternehmens- oder gar konzernweit durchgeführt wird. Daher kann nur die Gesamtmitarbeitervertretung oder die Konzern-Mitarbeitervertretung (Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund) zuständig sein.

Bernhard Baumann-Czichon

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Bremen für Arbeitsrecht

Kirchliche Betriebe

ver.di

Unsere Ansprechpartner*innen in den Bundesländern

Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern

Christian Wölm
Tel. 0451 / 81 00 716
christian.woelm@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekitke
Tel. 040 / 89 06 15-736
arnold.rekitke@verdi.de

Niedersachsen und Bremen

Annette Klausing
Tel. 0 511 / 12 400-256
annette.klausing@verdi.de

Hessen

Saskia Jensch
Tel. 069 / 25 69-1323
saskia.jensch@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

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

ver.di Bundesverwaltung

Mario Gembus
Tel. 030 / 69 56 10 49
mario.gembus@verdi.de

Berlin und Brandenburg

Max Manzey
Tel. 030 / 88 66 52 58
max.manzey@verdi.de

Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen

Thomas Mühlenberg
Tel. 0341 / 52 90 11 11
thomas.muehlenberg@verdi.de

Rheinland-Pfalz und Saarland

Frank Hutmacher
Tel. 06131 / 97 26 130
frank.hutmacher@verdi.de

Bayern

Robert Hinke
Tel. 089 / 5 99 77 360
robert.hinke@verdi.de

Baden-Württemberg

Irene Gölz
Tel. 0711 / 88 788-0330
irene.goelz@verdi.de

gesundheit-soziales-bildung.verdi.de

Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Keine Corona-Prämie für Pflegekräfte der psychiatrischen und psychosomatischen Stationen

LEITSAZ

Bei der Verteilung der Corona-Prämie haben die Betriebsparteien einen sehr weiten Ermessensspielraum. Sie können die Verteilung der Prämie nach den individuellen lokalen und sonstigen Gegebenheiten für die einzelnen Krankenhäuser festlegen.

Arbeitsgericht Wuppertal, Urteil vom 22. August 2022, 1 Ca 397/22

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Corona-Prämie für 2020. Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus in V. mit unter anderen vier Stationen der Abteilung für Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie sowie einer Tagesklinik. Die Klägerin war auf einer psychiatrischen Station beschäftigt.

Am 29. Mai 2021 trat § 26d Krankenhausfinanzierungsgesetz – KHG – in Kraft, der die Zahlung einer Corona-Prämie an Mitarbeiter von Krankenhäusern, die ihre Leistungen nach dem Krankenhausentgeltgesetz abrechnen, regelte. Die Beklagte erhielt nach § 26d Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 KHG von den zur Verfügung gestellten 450 Millionen Euro 718.989,60 Euro, wobei sich ein Drittel des ihr zustehenden Betrages gemäß § 26d Abs. 1 Satz 4 a. E. KHG nach der Anzahl der im Jahr 2019 beschäftigten Pflegekräfte in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen, umgerechnet in Vollkräfte, ergab. Für die Berechnung und Verteilung war das Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus gemäß § 26d Abs. 1 Satz 6 KHG zuständig.

Die Auswahl der Anspruchsberechtigten sollte nach § 26d Abs. 2 KHG auf lokaler Ebene zwischen den Betriebsparteien verhandelt werden. Vor Abschluss der entsprechenden Betriebsvereinbarung kam es zu Unstimmigkeiten zwischen den Betriebsparteien über die Berücksichtigung oder Nichtberücksichtigung der Pflegekräfte auf den Psychiatrischen Stationen. Die Beklagte stellte sich nach Beratung durch die bei ihr bilanzierenden

Wirtschaftsprüfer sowie ihrer Rechtsabteilung auf den Standpunkt, dass nach der Gesetzesbegründung die Mitarbeiter der psychiatrischen Abteilungen, die ihre Leistungen unstreitig nach der Bundespflegesatzverordnung abrechnen, nicht anspruchsberechtigt seien. Hierzu holte der Betriebsrat eine Stellungnahme des Bundesministeriums für Gesundheit ein, die am 27. Mai 2021 erfolgte. Dort heißt es zu der Frage hinsichtlich einer Corona-Prämie auch für Pflegekräfte in psychiatrischen Betriebsteilen:

›Gerade vor dem Hintergrund von pandemiebedingten internen Umschichtungen von Personal hat dieser weite Spielraum zur Folge, dass in anspruchsberechtigten Krankenhäusern Prämien auch an ›eigenes‹ Personal aus psychiatrischen bzw. psychosomatischen Fachabteilungen gezahlt werden können, wenn Krankhausträger und Beschäftigtenvertretung dessen besondere pandemiebedingte Belastung würdigen wollen.‹

Die Beklagte hielt auch nach Kenntnis des Schreibens und nach erneuter Beratung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft an ihrer Rechtsauffassung fest. Am 15. Juni 2021 kam es in V. zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung über eine einmalige Sonderleistung an Beschäftigte nach § 26d KHG – ›Erweiterte Corona-Prämie‹. In der Präambel heißt es:

›Der Gesetzgeber hat mit § 26d Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) eine einmalige Sonderleistung für Beschäftigte in besonders mit Corona belasteten Krankenhäusern eingeführt, die aus Mitteln der Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds finanziert ist. Der Krankenhausbetrieb F. D. GmbH wurde als besonders von Corona betroffenes Krankenhaus im Sinne des Gesetzes qualifiziert, sodass dem Arbeitgeber ein EUR-Betrag bereitgestellt wird, den er unter den Pflegekräften und anderen Beschäftigten, die aufgrund der Versorgung von mit dem Coronavirus SARS-Cov-2 infizierten Patienten besonders belastet waren, zu verteilen hat. Bei dieser Auswahlentscheidung hat der Arbeitgeber nach § 26d Abs. 2 Satz 1 KHG das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen. Aus Sicht des Arbeitgebers geht aus der Gesetzesbegründung der Ausschluss einzelner Berufsgruppen vor, im speziellen die Psychiatrie ist für den Betriebsrat nicht nachvollziehbar und enttäuschend. Um eine Auszahlung nicht gänzlich zu verhindern vereinbaren die Betriebsparteien das Nachfolgende:‹

In Ziffer 2 wurde auf eine anliegende Namensliste der Bezugsberechtigten verwiesen. Bezugsberechtigt waren neben den sonstigen Pflegekräften der Beklagten Mitarbeiter der Reinigung, der

internen und externen Logistik sowie der Speiserversorgung. Eine Vollzeitkraft erhielt danach eine Sonderzahlung von 1.350,00 Euro, Teilzeitkräfte einen Betrag entsprechend ihrem Stellenanteil. Die Pflegekräfte der Psychiatrischen Abteilung, darunter auch die Klägerin, standen nicht auf der Liste.

Die Klägerin machte zeitnah gegenüber der Beklagten einen Anspruch auf Zahlung der Corona-Prämie in Höhe von 877,50 Euro entsprechend ihrem 65 prozentigen Stellenanteil geltend. Mit ihrer Klage verfolgt sie den Anspruch weiter, mit Schriftsatz vom 25. April 2022 hilfsweise einen etwas anders berechneten geringeren Betrag.

Aus den Gründen:

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Corona-Prämie in Höhe von 877,50 Euro beziehungsweise 859,30 Euro für 2020 gegenüber der Beklagten.

1. Die Klägerin kann ihren Anspruch nicht auf § 26d KHG direkt stützen.

a) § 26d Abs.1 S.1 KHG normiert:

Zugelassene Krankenhäuser, die ihre Leistungen nach dem Krankenhausentgeltgesetz abrechnen und die im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 durch die voll- oder teilstationäre Behandlung von mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Patientinnen und Patienten besonders belastet waren, haben für ihre Pflegekräfte in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen, soweit diese durch die Versorgung von mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Patientinnen und Patienten einer erhöhten Arbeitsbelastung ausgesetzt waren, Anspruch auf eine Auszahlung aus den in Absatz 3 Satz 1 genannten Mitteln, mit der sie diesen Beschäftigten eine Prämie als einmalige Sonderleistung zu zahlen haben.

Danach sind anspruchsberechtigt nur die zugelassenen Krankenhäuser, hier also die Beklagte als Arbeitgeberin der Klägerin. Die Vorschrift gibt der Klägerin keinen eigenständigen Anspruch auf eine individuelle Sonderleistung.

b) Auch aus § 26d Abs. 2 KHG folgt keine Verpflichtung der Beklagten zur Zahlung der Corona-Prämie an die Klägerin. Dort heißt es:

Die Auswahl der Prämienempfängerinnen und Prämienempfänger sowie die Bemessung der individuellen Prämienhöhe entsprechend der Belastung durch die Versorgung von mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Patientinnen und Patienten obliegt dem Krankenhausträger im Einvernehmen mit der Arbeitnehmervertretung. Zudem sollen neben den in Absatz 1 Satz 1 Genannten auch andere Beschäftigte für die Zahlung einer Prämie

ausgewählt werden, die aufgrund der Versorgung von mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Patientinnen und Patienten besonders belastet waren.

Geregelt wird dort nur das Verfahren auf lokaler Ebene, mit dem die Prämienempfänger:innen sowie der Umfang der Prämie durch die Betriebsparteien bestimmt werden sollen, also kein Anspruch der einzelnen Pflegekraft.

2. Die Klägerin kann eine Zahlung auch nicht nach der Betriebsvereinbarung vom 15. Juni 2021 verlangen.

Zwar ist der Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung nach Ziffer 1 auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Krankenhauses in V. erstreckt. Die Betriebsparteien haben aber in Ziffer 2 die namentliche Auswahl der prämieneberechtigten Beschäftigten durch Erstellen einer Namensliste mit den Auszahlungsbeträgen genau definiert. Der Name der Klägerin findet sich unstreitig in diesen Listen nicht, sie zählt damit nicht zu den nach Ziffer 2 Prämienberechtigten.

Zwar hat der Betriebsrat in der Präambel seinen Unmut über diese getroffene Vereinbarung deutlich zum Ausdruck gebracht und dargestellt, warum er die Auswahlentscheidung in Zweifel zieht, die Betriebsvereinbarung aber am Ende auch aufgrund des bestehenden Zeitdrucks – das Gesetz ist erst am 29. März 2021 in Kraft getreten, die Auszahlung musste nach § 26d Abs. 4 KHG spätestens bis zum 30. Juni 2021 an die Beschäftigten erfolgen – trotzdem in der vorliegenden Form unterzeichnet.

3. Die Betriebsvereinbarung verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 BetrVG, die Klägerin kann deshalb keine Gleichbehandlung mit den bisherigen Prämienberechtigten und also eine Zahlung in entsprechender Höhe verlangen.

a) Zu den von den Betriebsparteien zu beachtenden Grundsätzen gehört insbesondere der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der wiederum der allgemeine Gleichheitssatz der Art. 3 Abs. 1 GG zugrunde liegt. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Regelbildung auszuschließen. Er kommt insbesondere zur Anwendung, wenn die Betriebsparteien bei einer Regelung unterschiedliche Gruppen bilden. Eine unterschiedliche Gruppenbildung liegt vor, wenn für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen vorgesehen werden. Dann verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Dabei verstößt eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung

erst dann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Maßgeblich für das Vorliegen eines hinreichenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck. Unter Berücksichtigung dessen müssen die Merkmale, an welche die Gruppenbildung anknüpft, die Differenzierung bei den Rechtsfolgen rechtfertigen. Die Betriebsparteien haben dabei einen Beurteilungsspielraum und eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und Folgen der von ihnen gesetzten Regelungen (BAG vom 16. Oktober 2010 – 3 AZR 216/09 – in: NZA 2010, 701 ff.; BAG vom 25. Januar 2022 – 3 AZR 345/21 –, zitiert nach Juris). Gerechtfertigt ist eine Gruppenbildung, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Der Differenzierungsgrund muss die in der Regelung getroffene Rechtsfolge tragen.

Sind für verschiedene Arbeitnehmergruppe unterschiedliche Rechtsfolgen – insbesondere unterschiedliche Leistungen – vorgesehen, verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Differenzierung sachlich gerechtfertigt ist. Diese Grundsätze gelten auch, wenn eine Ungleichbehandlung von Sachverhalten mittelbar eine Ungleichbehandlung von Personengruppen bewirkt (LAG Düsseldorf vom 16. Mai 2014 - 6 Sa 1693/12 -, zitiert nach Juris).

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze verstößt die Betriebsvereinbarung vom 15. Juni 2021 nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn die Differenzierung zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen folgt der Differenzierung des Gesetzes, nämlich den unterschiedlichen Finanzierungen der beiden Arbeitnehmergruppen.

So wird die Corona-Prämie nur an zugelassene Krankenhäuser, die nach dem Krankenhausentgeltgesetz abrechnen, gezahlt. Dem entgegengestellt werden schon in der Gesetzesbegründung Psychiatrische Einrichtungen, die nach der Bundespflegesatzverordnung abrechnen. Dazu heißt es in der Bundestagsdrucksache 19/27291 zur Einführung von § 26d Abs.1 KHG:

Satz 1 gewährt zugelassenen Krankenhäusern, die in dem Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 durch die voll- oder teilstationäre Behandlung von mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Patientinnen und Patienten besonders belastet waren, für ihre Pflegekräfte in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen einen Anspruch auf eine Auszahlung aus Bundesmitteln, um ihren Beschäftigten, die durch die Versorgung von mit dem Coronavirus

SARS-CoV-2 infizierten Patientinnen und Patienten einer erhöhten Arbeitsbelastung ausgesetzt waren, eine Prämie als einmalige Sonderleistung zu zahlen. Anspruchsberechtigt sind nur Krankenhäuser, die ihre Leistungen nach dem Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG) abrechnen ... Nicht anspruchsberechtigt sind demgegenüber psychiatrische und psychosomatische Einrichtungen, Krankenhäuser und entsprechende Krankenhausabteilungen, die ihre Leistungen nach der Bundespflegesatzverordnung abrechnen.

Auch bei der zu berücksichtigenden Datengrundlage für die Anspruchshöhe des einzelnen Krankenhauses wird auf Daten abgestellt, die im Rahmen des Krankenhausentgeltgesetzes erhoben werden. Die Bundestagsdrucksache 19/27291 erläutert dazu:

›Weitere 150 Millionen Euro werden nach der Anzahl des im Jahr 2019 beschäftigten Pflegepersonals in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen, umgerechnet in Vollkräfte, verteilt. Dabei werden Angaben nicht berücksichtigt, die in der Datei ›Pflegepersonal‹ des Datensatzes gemäß § 21 KHEntgG für das Datenjahr 2019 in psychiatrischen oder psychosomatischen Fachabteilungen gemeldet wurden (Fachabteilungsschlüssel 29xx bis 31xx).‹

Das nach § 26d Abs.1 S.6 KHG für die Verteilung der Prämie zuständiges Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus führte bei der Begründung der Verteilung in seinen zu § 26d KHG veröffentlichten Erläuterungen hierzu aus:

Bei der Berechnung des Prämienvolumens ist die Anzahl der im Jahr 2019 beschäftigten Pflegekräfte in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen zu berücksichtigen (umgerechnet in Vollkräfte). Herangezogen wurden dementsprechend die Angaben der Krankenhäuser zum Pflegepersonal an der Datenlieferung gem. § 21 Abs. 2 Nr. 1 e KHEntgG für das Datenjahr 2019. Dabei werden Angaben nicht berücksichtigt, die in der Datei ›Pflegepersonal‹ des Datensatzes gem. § 21 KHEntgG für das Datenjahr 2019 in psychiatrischen oder psychosomatischen Fachabteilungen gemeldet wurden (Fachabteilungsschlüssel 29xx bis 31xx).

Durch die gesamte Ausgestaltung wird damit deutlich, dass die Sonderleistung sich im Rahmen des Krankenhausentgeltgesetzes findet. Der Gesetzgeber hat an die Art ihrer Finanzierung angeknüpft und Mittel in diesem Rahmen zur Verfügung gestellt, anders finanzierte Bereiche aber nicht einbezogen. Schon die gesetzliche Regelung ermöglicht damit die Gruppenbildung von Pflegekräften, die im Bereich des Krankenhausfinanzierungsgesetzes tätig sind und solchen, deren

Arbeitsbereiche nach der Bundespflegesatzverordnung bewertet werden.

Die Beklagte durfte an diese Unterscheidung anknüpfen. Denn sie war für die Auszahlung zuständig und konnte sich darauf berufen, dass die Prämie für die Mitarbeiter zur Verfügung gestellt wird, die in Rahmen des Krankenhausfinanzierungsgesetzes arbeiten. Die hier getroffene Gruppenbildung entspricht der Unterscheidung des Gesetzes, ihr liegt mithin ein vernünftiger Grund für die Differenzierung zugrunde.

Damit sind durch die Betriebsvereinbarung nicht Gruppen vergleichbarer Arbeitnehmer ungleich behandelt worden, vielmehr sind die prämiensberechtigten Pflegekräfte schon bei der Gruppenbildung nicht mit den Mitarbeitern der psychiatrischen und psychosomatischen Stationen aus den genannten Gründen vergleichbar.

Dem steht auch nicht entgegen, dass Arbeitnehmer der Servicegesellschaften in der Betriebsvereinbarung bedacht wurden. Die Gesetzesbegründung in der Bundestagsdrucksache 19/27291 zeigt diese Möglichkeit ausdrücklich auf. Dort heißt es:

›Die Prämie soll sich grundsätzlich an Pflegekräfte in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen richten und damit an Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte sowie weiteres in der Pflege am Bett eingesetztes Personal. Abhängig von den jeweiligen Umständen und Gegebenheiten während der SARS-CoV-2-Pandemie werden die Krankenhausträger zudem ausdrücklich dazu aufgefordert, Prämien auch an sonstiges Personal auszuzahlen, das von der SARS-CoV-2-Pandemie besonders betroffen war. Dies können zum Beispiel Beschäftigte in der Notaufnahme, Reinigungskräfte oder Freiwilligendienstleistende sein, nicht aber Ärztinnen und Ärzte. Sollten der Krankenhausträger und die Interessenvertretung der Beschäftigten einvernehmlich der Überzeugung sein, dass die Prämiensumme unter allen Beschäftigten zu gleichen Teilen aufzuteilen ist, weil sich die Belastung gleichermaßen auf alle Beschäftigten verteilt hat, so wäre auch dies nach der Vorschrift nicht ausgeschlossen.‹

Den Betriebsparteien war es also freigestellt, nach den individuellen lokalen und sonstigen Gegebenheiten für die einzelnen Krankenhäuser Regelungen zu finden und einen sehr weiten Ermessensspielraum zu nutzen. Dies ist hier in der Form geschehen, dass die Arbeitnehmer der Servicegesellschaften nach Auffassung beider Betriebsparteien die verlangten Voraussetzungen erfüllten.

Die Prämiensumme hätte ausdrücklich auch unter allen Beschäftigten zu gleichen Teilen

aufgeteilt werden können. Im Ergebnis haben die Betriebsparteien dann jedoch eine andere Regelung getroffen, die den Anforderungen des Gesetzes Rechnung trägt und – wie oben dargelegt – sachlich begründet zwischen den Arbeitnehmergruppen differenziert und nicht gleichheitswidrig ist.

Unter Berücksichtigung des weiten Ermessensspielraums, den der Gesetzgeber den Betriebsparteien zur Einbeziehung von Mitarbeitergruppen eingeräumt hat, war die hier getroffene Regelung, die an die Zuordnung zu bestimmten Stationen anknüpft, möglich und zulässig.

Dass der Betriebsrat sie als ungerecht empfunden und sich unter Druck gesetzt gefühlt hat, ist nachvollziehbar. Hier hätten aber betriebsverfassungsrechtlich Mittel und Wege zur Verfügung gestanden, dies vorab zu prüfen und rechtlich zu klären.

4. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz auf Zahlung der Prämie.

Sie wird in ihrer – richtig gebildeten – Vergleichsgruppe, nämlich den Pflegekräften der psychiatrischen und psychosomatischen Stationen, gleichbehandelt, da keiner eine Corona-Prämie erhalten hat.

5. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf Schadensersatz in Höhe der geltend gemachten Corona-Prämie. Denn die getroffene Regelung verletzt keine Rechte der Klägerin.

6. Auf die Frage, wie eine mögliche Sonderleistung zu berechnen wäre, kommt es nicht mehr an.

Praxishinweis

In allen sozialen Einrichtungen waren und sind die Arbeitnehmer:innen durch die Corona-Pandemie besonderen Belastungen ausgesetzt. Mit der Corona-Prämie sollen die Belastungen zwar nicht ausgeglichen, aber wenigstens finanziell gewürdigt werden. Es liegt auf der Hand, dass das Maß der Belastung vom konkreten Arbeitsplatz abhängt. Deshalb kann man auf die Idee kommen, nicht allen Arbeitnehmer:innen eine Prämie zu zahlen oder zumindest deren Höhe nach den Belastungen am Arbeitsplatz zu differenzieren. Dafür gibt es auch deshalb Anlass, weil das Gesamtvolumen zu gering ist, um allen Arbeitnehmer:innen einen relevanten Betrag zukommen zu lassen. Für Krankenhäuser sieht das Krankenhausentgeltgesetz vor, dass die Betriebspartner, also Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung, durch Dienst-/Betriebsvereinbarung die Verteilung regeln können. Das Arbeitsgericht Wuppertal hat in seiner Entscheidung den Betriebspartnern einen weiten Spielraum eingeräumt. Das ist richtig, weil es wenig Sinn macht, dass sich Arbeitsgerichte ohne eigene Kenntnis der betrieblichen Verhältnisse an die Stelle der Betriebspartner setzen. Es bleibt deshalb dabei, dass Dienstvereinbarung (nur) darauf hin zu überprüfen sind, ob sie mit höherrangigem Recht vereinbar sind.

Aus dieser weiten Regelungskompetenz folgt eine große Verantwortung, die die Mitarbeitervertretung trägt, wenn sie eine Dienstvereinbarung schließt. Denn durch eine Dienstvereinbarung

wirkt die Mitarbeitervertretung nicht nur bei betrieblichen Regelungen mit: Wer arbeitet wann, wie wird der betriebliche Gesundheitsschutz gewährleistet usw. Vielmehr werden durch Dienstvereinbarungen Regeln (Normen) aufgestellt, die alle Mitarbeiter:innen binden. Die Normen einer Dienstvereinbarung kann man als ›betriebliche Gesetze‹ umschreiben. Für die Mitarbeitervertretung bedeutet dies, dass sie

- › sehr genau überlegen muss, welche Regelung sie mit aufstellen will und
- › ebenso genau darauf achten muss, dass das, was mit dem Arbeitgeber ausgehandelt wurde, auch sicher formuliert wird.

Allzu oft werden Dienstvereinbarungen mit einer ›Leichtigkeit‹ verhandelt und unterschrieben, die besser mit Sorglosigkeit zu umschreiben ist. Es kann jeder Mitarbeitervertretung nur dringend angeraten werden, Dienstvereinbarungen nicht ohne eigene juristische und gegebenenfalls auch sachverständige Unterstützung abzuschließen.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts macht noch etwas deutlich: Eine Dienstvereinbarung soll eine konkrete betriebliche Situation regeln. Sie muss daher die ›individuellen lokalen und sonstigen Gegebenheiten‹ berücksichtigen. Deshalb ist auch davor zu warnen, Dienstvereinbarungen aus anderen Einrichtungen abzuschreiben.

Nora Wölfel

Rechtsanwältin und Fachanwältin
für Arbeitsrecht, Bremen

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 Klausning, Mario Gembus, Erich Sczepanski, Nora Wölfel, Inken Dreyer*

+ 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, Annalena Albers + 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.

Fortbildungen 2023

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

06.–10.03.2023	Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigungen > Bovenden
20.–24.03.2023	Gesundheitsschutz für Fortgeschrittene > Undeloh
27.–31.03.2023	Mitarbeiterversammlungen attraktiv gestalten und Öffentlichkeitsarbeit der MAV > Barsinghausen
04.–08.12.2023	MVG 2, Sem. 87/2023 > Walsrode
04.–08.12.2023	Arbeitszeit Teil 1, Sem. 86/2023 > Walsrode
23.–27.10.2023	Aktuelle Rechtsprechung mit Besuch beim BAG, Sem. 88/2023 > Erfurt
29.11.–01.12.23	Gesamt-MAV, Sem. 26/2023 > Erfurt
	Und folgende Tagesveranstaltung:
25.01.2023	Stress lass nach > Hannover
30.01.2023	FlipChart-Gestaltung leicht gemacht > Hannover



KOSTEN WOCHENSEMINAR:

1.210,- Euro Kursgebühr
inkl. 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

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

Januar bis März 2023



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
09.01.–12.01.2023	e	MVG 1 und MVG2	Bad Segeberg / dai e. V.
16.01.–18.01.2023	e	Wirtschaftliche Mitbestimmung in gemeinnützigen Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft – Teil 1: Grundlagen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
18.01.–20.01.2023	k	Grundlagen der Kommunikation	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
23.01.–24.01.2023	e	KAVO Aufbaukurs	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
23.01.–25.01.2023	e	Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 1)	Hattingen / DGB NRW und ver.di
23.01.–26.01.2023	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
23.01.–26.01.2023	e	MVG 3	Rendsburg / dai e. V.
23.01.–27.01.2023	e	Mit Erfolg für die BR-/PR-/ MAV-Arbeit argumentieren – Rhetorik 1	Undeloh / ver.di Forum Nord
23.01.–27.01.2023	e	Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht	Brannenburg / DGB Bayern und ver.di
23.01.–27.01.2023	e	Einführung in das Mitarbeitervertretungsrecht	Bad Salzuflen / AuL Herford
25.01.23	e	Tagesseminar Stress lass nach ...!	Hannover / dia e. V.
26.01.23	k	AVR Update	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
30.01.23	e	Tagesseminar Flipchart – Gestaltung leicht gemacht	Hannover / dia e. V.
30.01.–01.02.2023	k	Einstellung und Eingruppierung nach KAVO und AVR – Juristische Grundlagen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
30.01.–01.02.2023	e	Grundlagen AVR DD	Bielefeld / AuL Herford
30.01.–02.02.2023	e	MVG 1	Rendsburg / dai e. V.
30.01.–03.02.2023	e	Einführung in die Arbeitsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern	Brannenburg / DGB Bayern und ver.di
30.01.–31.01.2023	k	»Hallo, könnt ihr mich hören?« – Arbeiten im Home-Office	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
06.02.–09.02.2023	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
06.02.–09.02.2023	e	MVG 2	Rendsburg / dai e. V.
06.02.–10.02.2023	e	Gesundheitsschutz 1 – Agieren statt Reagieren	Aurich / dia e. V.
06.02.–10.02.2023	e	MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten	Aurich / dia e. V.
06.02.–10.02.2023	e	Gesund bleiben als Mitarbeitervertreter*in	Aurich / dia e. V.
06.02.–10.02.2023		Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 2)	Hattingen / DGB NRW und ver.di
08.02.–10.02.2023	k	Arbeitsrechtsgrundkurs – KAVO	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
13.02.–15.02.2023	k	Arbeitsrechtsgrundkurs – AVR	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
13.02.–15.02.2023	e	Das Sekretariat des Betriebsrats 1 – Organisieren, strukturieren, vorbereiten – Das Sekretariat gekonnt managen	Lübeck / ver.di Forum Nord
13.02.–16.02.2023	e	Protokollführung mit EDV-Unterstützung	Undeloh / ver.di Forum Nord
13.02.–17.02.2023	e	Grundlagenwissen Arbeitsrecht	Bovenden / dia e. V.
13.02.–17.02.2023	e	MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Bovenden / dia e. V.
14.02.–15.02.2023	e	Dienstplangestaltung in Kindergärten	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
15.02.–17.02.2023	e	Wer macht das Protokoll? Die ordnungsgemäße Sitzungsniederschrift	Bielefeld / ver.di
20.02.–23.02.2023	e	MVG 1	Undeloh / dai e. V.
20.02.–23.02.2023	e	MVG 2	Rendsburg / dai e. V.
20.02.–24.02.2023	e	Mitarbeitervertretungsrecht – Aufbauseminar: Die Mitbestimmung in personellen & sozialen Angelegenheiten	Bad Salzuflen / AuL Herford
23.02.23	e	Tagesseminar: Wie kommt die MAV zu effektivem Rechtsschutz	Online / dia e. V.
27.02.–01.03.2023	e	Mediation Grundlagen: Verständigen statt streiten	Lübeck / ver.di Forum Nord
27.02.–02.03.2023	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
27.02.–01.03.2023	e	Öffentlichkeitsarbeit des Betriebs- und Personalrats – Grundlagenseminar	Schleswig / ver.di Forum Nord



Seminare

Januar bis März 2023

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
27.02.–03.03.2023	e	SBV Einführung – Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter*innen	Walsrode / dia e.V.
27.02.–03.03.2023	e	Arbeitszeit 1	Walsrode / dia e.V.
27.02.–03.03.2023	e	MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Walsrode / dia e.V.
27.02.–03.03.2023	e	MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten	Walsrode / dia e.V.
27.02.–03.03.2023	e	Einführung in das Mitarbeitervertretungsrecht	Bad Salzuflen / AuL Herford
28.02.23	e	Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	Nürnberg / DGB Bayern und ver.di
01.03.–03.03.2023	k	Was macht uns bei der Arbeit krank?	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
06.03.–07.03.2023	e	Vertiefung Eingruppierungsrecht der AVR des Diakonischen Werkes Bayern	Brannenburg / DGB Bayern und ver.di
06.03.–08.03.2023	k	Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Fortbildung	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
06.03.–08.03.2023	e	Arbeitsrecht	Undeloh / dai e.V.
06.03.–08.03.2023	e	Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente – Schwerpunkt Betriebliche Altersvorsorge	Timmend.Strand / ver.di Forum Nord
06.03.–10.03.2023	e	Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügig Beschäftigte	Bovenden / dia e.V.
06.03.–10.03.2023	e	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschlands (AVR-DD)	Bovenden / dia e.V.
07.03.–09.03.2023	e	Frauen (nicht nur) als Vorsitzende der gesetzlichen Interessenvertretung	Bielefeld / ver.di
07.03.–09.03.2023	e	#MeToo: Nein heißt Nein! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Schutzpflichten des Arbeitgebers und Aufgaben der gesetzlichen Interessenvertretung	Bielefeld / ver.di
07.03.23	e	Da gehe ich gerne hin – attraktive Mitarbeiterversammlungen	Nürnberg / DGB Bayern und ver.di
08.03.23	e	Vom Beschluss zum Protokoll – Für Protokollführer/innen der MAV	Nürnberg / DGB Bayern und ver.di
08.03.–09.03.2023	k	Datenschutz und Mitarbeiterüberwachung	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
08.03.–09.03.2023	k	Rente und KZVK	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
09.03.23	e	Das Sekretariat des Betriebsrats – Datenschutz im BR-Büro	Online / ver.di Forum Nord
09.03.23	e	Das Kirchengerechtigungsverfahren	Nürnberg / DGB Bayern und ver.di
09.03.–10.03.2023	e	Grundkurs AVR	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
10.03.23	e	Schriftführung in der MAV	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
13.03.–14.03.2023	e	Grundlagen des Datenschutzes für die MAV	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
13.03.–15.03.2023	e	Wertschätzung im Unternehmen: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit	Bad Salzuflen / AuL Herford
14.03.–16.03.2023	e	Rentenkonferenz	Potsdam / ver.di Forum Nord
14.03.23	e	Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 3)	Düsseldorf / DGB NRW und ver.di
14.03.–17.03.2023	e	Die Aufgaben der/ des MAV-Vorsitzenden – Ziele und Arbeit des Gremiums entwickeln	Bad Salzuflen / AuL Herford
15.03.–16.03.2023	k	Öffentlichkeitsarbeit der MAV: Grundlagen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
15.03.–17.03.2023	e	Clever in Rente 2a – Ausscheiden vor der Rente	Rostock / ver.di Forum Nord
15.03.–17.03.2023	e	Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 1)	Bielefeld / ver.di
20.03.–22.03.2023	k	MAV – Praxis für Einsteiger/innen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
20.03.–23.03.2023	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
20.03.–24.03.2023	e	MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Undeloh / dia e.V.
20.03.–24.03.2023	e	Gesundheitsschutz 2	Undeloh / dia e.V.
20.03.–24.03.2023	e	Die Macht der Wirkung	Undeloh / dia e.V.
20.03.–24.03.2023	e	Verhandeln ist wie Schachspielen ...	Bergen (Rügen) / ver.de Forum Nord





Die einzige umfassende Sammlung von Gesetzen und Verordnungen zum Arbeitsrecht in der Kirche, die weltliches und kirchliches Arbeitsrecht vereint, ist in der Neuauflage (Stand: 01.01.2023) 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

1.840 Seiten, 14 x 22 cm, ISBN 978-3-95651-206-3

36,90 Euro, *Erscheint Anfang Februar*

Direkt ordern beim KellnerKellner

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Fon 0421·77 8 66

info@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de