

# Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR  
MITARBEITERVERTRETUNGEN

2 > 2023

44

**Beschlussfassung  
in der MAV**

49

**Betriebliche  
Mitbestimmung  
als Grundrecht**

56

**Stellungnahme  
der Buko**

MVG.EKD  
NEIN DANKE?!

S E I T E 4 9

# 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 Die wichtigsten Entscheidungen 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



# Fortbildungen 2023

für Mitarbeitervertreterinnen  
und Mitarbeitervertreter

28.08.–01.09.2023

MVG 3 – Mitbestimmung in personellen und wirtschaftl. Angelegenheiten > Barsinghausen

28.08. – 01.09.2023

Burn out – Das Ausbrennen im Beruf > Bovenden

18.–22.09.2023

MVG 3 – Mitbestimmung in personellen und wirtschaftl. Angelegenheiten > Langeoog

25.–29.09.2023

AVR für Fortgeschrittene > Walsrode

11.09.2023

Tagesveranstaltungen:

Flip-Chart Gestaltung Aufbaukurs > Hannover

12.09.2023

Kündigung – was kann die MAV tun? > Hannover



Diakonische  
ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V.

KOSTEN WOCHESEMINAR:

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



Liebe Leserinnen und Leser,

beide großen Kirchen verlieren mehr und schneller Mitglieder. Ursächlich sind dabei nicht allein die Missbrauchsfälle. Denn viele Menschen fragen sich, warum sie persönlich die Kirche brauchen. Den Kirchen gelingt es offensichtlich nicht, Vertrauen zu gewinnen und durch ihr Handeln zu überzeugen. Vielen genügen Worte und symbolische Maßnahmen nicht wie Tempo 100 auf Autobahnen für Dienstfahrzeuge der EKD. Die Kirchen werden vorrangig sichtbar durch ihre Diakonie und Caritas. Und die fällt auf durch selbstverschuldete Insolvenzen zum Beispiel der Altenheime in Bremen und Stade. Und Diakonie und Caritas fallen unangenehm auf, weil sie ihren Beschäftigten die Teilhaberechte verweigern, die ansonsten üblich sind: betriebliche Mitbestimmung, Streikrecht und eine qualifizierte Unternehmensmitbestimmung.

Da ist es gut, dass die rot-rot-grüne Regierung in Bremen im Koalitionsvertrag eine Bundesratsinitiative zur Abschaffung des ›kirchlichen Arbeitsrechts‹ angekündigt hat. Vielleicht merken die Kirchen dann, dass nicht sie als Organisation, sondern die bei ihnen Beschäftigten Gutes tun.

Herzliche Grüße Ihr  
Bernhard Baumann-Czichon

# + Inhalt

- 40 Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte
- 44 Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung
- 49 Betriebliche Mitbestimmung als Grundrechtsverwirklichung – aber nicht in der Kirche?!
- 56 Stellungnahme der buko

40  
Themen

60  
Aktuell

63  
Leserfragen

66  
Rechtsprechung

74  
Seminare

# Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte

BERNO SCHUCKART - WITSCH

Mit rund 1,8 Millionen Arbeitnehmer:innen sind die christlichen Kirchen nach dem öffentlichen Dienst die größten Arbeitgeber in Deutschland. Davon sind rund 1,4 Millionen in den Unternehmen der Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas beschäftigt. Für sie alle gelten kirchliche Regeln, die ihre Rechte als Arbeitnehmer:innen einschränken. Mit dieser Benachteiligung muss endlich Schluss sein.

## Gleiches Arbeitgeberverhalten – dennoch Sonderrechte?

Kirchliche Arbeitgeber betreiben Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und -dienste, Einrichtungen der Behinderten- und Jugendhilfe, Rettungsdienste, Kitas u. a. m. Wie bei anderen Trägern werden diese fast ausschließlich aus Steuermitteln und Sozialversicherungsbeiträgen finanziert. Sie konkurrieren mit nicht-konfessionellen Trägern um Klient:innen und Arbeitskräfte. Sie betreiben Tarifflicht und Outsourcing, nutzen Leiharbeit und sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse. Sie verhalten sich wie andere Arbeitgeber, beharren aber auf Sonderregeln im Arbeitsrecht.

## Kirchliches Arbeitsrecht ist kein Muss

Arbeitsrecht ist vor allem Arbeitnehmerschutzrecht. Die Kirchen könnten es ohne Einschränkungen anwenden. Stattdessen nutzen sie gesetzliche Ausnahmen und machen von ihrem Privileg Gebrauch, eigene Regeln festzulegen – häufig zu Lasten der Beschäftigten. Doch das muss nicht so bleiben. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, das zu ändern. Die Kirchen dürfen nicht tun, was sie wollen. Das Grundgesetz räumt ihnen das Recht ein, ihre eigenen Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten. Dabei haben sie sich aber an das für alle geltende Recht zu halten, wenn sie Arbeitsverhältnisse schließen. Das sieht auch der Europäische Gerichtshof so.<sup>1</sup>

## Keine Kündigung wegen privater, persönlicher Entscheidungen

Der Austritt aus der Kirche ist immer noch ein Kündigungsgrund. Denn dann betätigen sich Beschäftigte nach Ansicht der Kirchen »kirchenfeindlich«. Ist ein Mensch aus der Kirche ausgetreten und möchte bei einem katholischen Arbeitgeber arbeiten, soll er gar nicht erst eingestellt werden. Wer sich in einer Weise äußert, die der katholischen Kirche missfällt, kann ebenfalls gekündigt werden. Der Gesetzgeber muss diese pauschalen Privilegien zur Diskriminierung kirchlich Beschäftigter beenden. Eine Ausnahme im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ermöglicht bislang die



<sup>1</sup> EuGH, Urteil vom 17.04.2018, C-414/16.

Ungleichbehandlung von Beschäftigten der Kirchen. Allerdings geht sie weiter, als es das EU-Recht zulässt. Der Gesetzgeber muss § 9 AGG unionsrechtskonform ausgestalten, am besten aber ersatzlos streichen.

### Wirksam im Betrieb mitbestimmen

Die Kirchen leisten sich ein eigenes betriebliches Mitbestimmungsrecht. Beschäftigte können eine Mitarbeitervertretung wählen, allerdings sind deren Mitbestimmungsrechte weniger wirksam und ihre Durchsetzung ist schwieriger als im Betriebsverfassungsgesetz. Zudem hat die kirchliche Mitarbeitervertretung geringere Ansprüche auf erforderliche Ressourcen, was ihre wichtige Arbeit zusätzlich erschwert. Der Gesetzgeber muss für eine Stärkung der betrieblichen Interessenvertretungen in kirchlichen Betrieben sorgen, denn sie haben die gleichen Herausforderungen wie in nicht-kirchlichen Betrieben zu bewältigen.<sup>2</sup>

Das staatliche Mitbestimmungsrecht nimmt kirchliche Einrichtungen aktuell aus. Es gelten weder das Betriebsverfassungsgesetz noch Personalvertretungsgesetze. Der Gesetzgeber muss diese Ausnahmen nur streichen (u. a. § 118 Abs. 2 BetrVG), damit die staatliche Mitbestimmung auch in kirchlichen Einrichtungen vollständig angewendet werden kann. Für eine umfassende Stärkung der Mitbestimmungsrechte ist außerdem die Streichung des sogenannten Tendenzschutzes erforderlich (§ 118 BetrVG). Die darin enthaltenen Einschränkungen der Mitbestimmung, zum Beispiel bei personellen Einzelmaßnahmen oder Wirtschaftsausschüssen, gehören abgeschafft.<sup>3</sup>

### Im Unternehmen mitbestimmen

Arbeitnehmer:innen tragen zum Erfolg eines Unternehmens wesentlich bei und hängen in ihrer wirtschaftlichen Existenz von Entscheidungen der Geschäftsführungen ab. Deshalb müssen nicht-kirchliche Unternehmen ab einer gewissen Beschäftigtenzahl Aufsichtsräte bilden, in denen auch die Arbeitnehmer:innen vertreten sind. Den Beschäftigten kirchlicher Unternehmen wird dieses Recht vorenthalten. Der Gesetzgeber muss dafür sorgen, dass diese Form der demokratischen Teilhabe möglich wird, denn es gibt immer mehr kirchliche Konzerne mit zehntausenden Beschäftigten und Mil-

liardenumsätzen. Die staatliche Unternehmensmitbestimmung nimmt kirchliche Einrichtungen aktuell aus. Weder das Mitbestimmungsgesetz noch das Drittelbeteiligungsgesetz gelten. Der Gesetzgeber muss diese Ausnahmen nur streichen (u. a. § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG), damit die demokratische Unternehmensmitbestimmung auch in kirchlichen Einrichtungen angewendet werden kann.

### Kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien sind keine Tarifverträge

Die Tarifautonomie ist ein hohes Gut. Denn Tarifverträge können nicht einseitig durchgesetzt werden, sondern sind Ergebnis einer Einigung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Was sie kollektiv regeln, hat eine unmittelbare und zwingende Wirkung. Kirchliche Regelungen sind hingegen keine Tarifverträge. Sie besitzen keine kollektive Wirkung, sondern wirken ausschließlich durch die Anwendung im einzelnen Arbeitsvertrag. Dennoch werden sie regelmäßig durch gesetzliche Zusatzregelungen unberechtigterweise mit Tarifverträgen gleichgesetzt. Diese Praxis muss der Gesetzgeber beenden. Beispiele für Gesetze, bei denen Tarifverträge und kirchliche Regeln gleichbehandelt werden: Arbeitnehmerentendengesetz (Berücksichtigung kirchlicher Kommissionen) Arbeitszeitgesetz (z. B. verkürzte Ruhezeiten), Jugendarbeitsschutzgesetz (z. B. Abweichung von den Ruhezeiten), Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Höchstüberlassungsdauer), Nachweisgesetz (Nachweispflicht), Pflegeberufegesetz (Ausbildungsbudget).

### Die Abgeordneten des deutschen Bundestages sind gefordert

Die Kirchen beharren auf eigene Regelungen im Arbeitsrecht. Sie ordnen damit die Rechte von Beschäftigten den Interessen kirchlicher Arbeitgeber unter. Die Kirchen haben die verfassungsmäßigen Grenzen ihres Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrechts überdehnt. Immer wieder gesteht ihnen der bundesdeutsche Gesetzgeber Sonderregelungen zu. Gleichwohl hat die aktuelle Regierungskoalition vereinbart, das kirchliche Arbeitsrecht auf den Prüfstand zu stellen. Es ist an der Zeit, die Arbeitnehmerrechte in kirchlichen

<sup>2</sup> Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich <https://gesundheitssoziales-bildung.verdi.de/service/>

<sup>3</sup> 1952 wurden Kirchenbetriebe durch einfachgesetzliche Regelung im § 118 Abs. 2 BetrVG von der Geltung ausgenommen. Dies geschah durch Intervention der beiden christlichen Kirchen bei Bundeskanzler Adenauer. Die CDU-Mehrheit beschloss diese Regelung gegen die Stimmen von SPD und KPD. Damit hatten die christlichen Kirchen sich objektiv an die Seite derjenigen Kräfte gestellt, die weitreichende Mitbestimmungsrechte nach Ende des Hitlerfaschismus verhindern wollten.

Betrieben zu stärken. Dafür sind konkrete Gesetzesänderungen nötig und möglich, um Diskriminierung von Beschäftigten zu verhindern und ihnen eine wirksamere demokratische Teilhabe zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Obwohl alle Parteiprogramme der Ampelkoalition mehr oder weniger die Abschaffung des kirchlichen Arbeitsrechts fordern, wurde eine butterweiche Vereinbarung im Koalitionsvertrag formuliert:

›Gemeinsam mit den Kirchen prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündungsnahe Tätigkeiten bleiben ausgenommen.« (Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis90/Die Grünen, FDP, 2021)

ver.di und die kirchlichen Interessenvertretungen sind an dieser ›Prüfung‹ zu beteiligen. Zu befürchten ist allerdings, dass maßgebliche Politiker:innen der Ampelkoalition ihre traditionelle Kirchnähe nutzen werden, um das Nebenarbeitsrecht der Kirchen zu konservieren. ver.di hat deshalb in diesen Tagen eine Petition gestartet, um den jahrzehntelangen Forderungen der Beschäftigten Nachdruck zu verleihen:

<https://www.openpetition.de/petition/online/gleiches-recht-fuer-kirchlich-beschaefigte>  
Gute Löhne nur mit Tarifvertrag – auch in Kirchenbetrieben.

Das ist seit mehr als 100 Jahren ein immer wieder hart umkämpftes Prinzip, um Löhne und Arbeitsbedingungen verbindlich zu regeln. ver.di fordert diese Tarifpartnerschaft ausnahmslos auch mit kirchlichen Trägern. Zwar setzen kirchliche Arbeitgeber noch mehrheitlich auf einen internen Weg nach kirchlichen Regeln, ohne Beteiligungsmöglichkeit der abhängig Beschäftigten und öffentlicher Forderungsdiskussion. Aber auch in diesem Sektor verzeichnen die organisierten Beschäftigten seit Jahren deutliche Erfolge: Immer öfter werden Tarifverträge zwischen ver.di und kirchlichen Arbeitgebern abgeschlossen, zum Beispiel im Bereich der Diakonie Niedersachsen, Hamburg, Schleswig-Holstein, der evangelischen Kirche im Norden und in Berlin-Brandenburg-Schlesische-Oberlausitz, bei der Stadtmission Heidelberg oder im Bereich der diakonischen Altenhilfe in Hessen.

## Streikrecht ist Grundrecht – na klar!

Die Kirchen behaupten bis heute in ihren eigenen kirchenrechtlichen Verlautbarungen, dass in ihren Unternehmen das Streiken nicht erlaubt sei. Die großen kirchlichen Arbeitgeberverbände preisen immer wieder ihre angeblich auf Konsens geprägte Konfliktbewältigung, beispielhaft sei diese auch für die außerkirchliche Arbeitswelt. Eine vordemokratische Haltung. Die allerdings immer wieder mutig von kirchlich Beschäftigten ignoriert wird mit dem Ergebnis, dass Arbeitgeber versuchen, arbeitsrechtlich zu reagieren, also mit Kündigung drohen, wie kürzlich in einer katholischen Kita in Frankfurt/Main geschehen. Abhängig Beschäftigte haben grundsätzlich ein Streikrecht, so auch das Bundesarbeitsgericht in seiner wegweisenden Entscheidung 2012 zum Streikrecht in Kirchenbetrieben. Es leitet sich aus der Koalitionsfreiheit ab, die das Grundgesetz in Artikel 9 Abs. 3 garantiert. Voraussetzung für die Ausübung dieses Rechtes ist nach der bundesdeutschen Rechtsprechung, dass die zuständige Gewerkschaft zum Streik aufruft.

### Literatur:

*Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen,*  
Peter Stein, HSI-Schriftenreihe.

*Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert.*

Gesetzesentwurf des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz.



B E R N O  
S C H U C K A R T - W I T S C H  
ehemaliger ver.di Gewerkschaftssekretär

# Seminare



## Das Gesetz über die Ausbildung zur/zum ATA und OTA (ATA-OTA-G)

Rechtliche Rahmenbedingungen und ihre Umsetzung in die praktische Ausbildung  
30.08.–01.09.2023 in Gladenbach

## Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)

Organisation und Verfahren der Dienstplanprüfung im Sozial- und Gesundheitswesen  
04.09.–06.09.2023 in Gladenbach

## Aktive Öffentlichkeitsarbeit – Schreibwerkstatt

Betriebszeitungen, Newsletter und Co. in Betrieben des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens  
29.09.–01.10.2023 in Berlin

## Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 3)

Rechtliche und betriebliche Durchsetzung der Mitbestimmung  
04.10.–06.10.2023 in Mosbach

## Gute Arbeit durch mehr Personal in der Altenpflege

Das neue Personalbemessungsverfahren und Herausforderungen für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen in der stationären Altenpflege  
09.10.–11.10.2023 in Walsrode

## NEU Gewalt gegen Beschäftigte in der Behindertenhilfe

Ursachen von und Umgang mit gewalttätigen Übergriffen auf Beschäftigte  
16.10.–18.10.2023 in Gladenbach

## Aktuelle Entwicklungen im Sozial- und Erziehungsdienst

Für eine deutliche Aufwertung und Entlastung  
25.10.–27.10.2023 in Saalfeld

## Rettungsdienst aktuell

Auswirkungen veränderter Rahmenbedingungen auf die Arbeit der Interessenvertretung  
06.11.–09.11.2023 in Gladenbach

## Die Umsetzung des Pflegeberufgesetzes (PflBG) im Betrieb

Rechtliche Rahmenbedingungen und deren Ausgestaltung in der praktischen Ausbildung  
15.11.–17.11.2023 in Mosbach

## Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 4)

Workshop: Gute Arbeitszeit- und Dienstpläne unter Beteiligung der Belegschaft durchsetzen  
27.11.–29.11.2023 in Bielefeld

## Schichtplan-Fibel extra – Konferenz

Konferenz zur Umsetzung der aktuellen Rechtsprechung in die betriebliche Schichtplanung  
18.12.–20.12.2023 in Berlin

Weitere Infos bei Vanessa Rissing  
vanessa.issing@verdi-bub.de  
Telefon 0211 904 68 12  
verdi-bub.de/geso




## Unsere Ansprechpartner\*innen in den Bundesländern

### Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern

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

### Berlin und Brandenburg

Marco Pavlik  
Tel. 030 / 8866-4110  
marco.pavlik@verdi.de

### Hamburg

Dr. Arnold Rekitke  
Tel. 040 / 8906 15-736  
arnold.rekitke@verdi.de

### Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Thomas Mühlenberg  
Tel. 0341 / 5290 11 11  
thomas.muehlenberg@verdi.de

### Niedersachsen und Bremen

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

### Rheinland-Pfalz und Saarland

Silke Steetskamp  
Tel. 06131 / 9726-133  
silke.steetskamp@verdi.de

### Hessen

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

### Bayern

Natale Fontana  
Tel. 089 / 59977-363  
natale.fontana@verdi.de

### Nordrhein-Westfalen

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

### Baden-Württemberg

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

### ver.di Bundesverwaltung

Mario Gembus  
Tel. 030 / 6956 10 49  
mario.gembus@verdi.de

[gesundheits-soziales-bildung.verdi.de](https://gesundheits-soziales-bildung.verdi.de)

Gesundheit,  
Soziale Dienste, Bildung  
und Wissenschaft

# Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung

H E N R I K E   B U S S E

Wir stellen uns vor: Der Arbeitgeber hat eine Maßnahme vor, der die Mitarbeitervertretung mit gutem Grund nicht zustimmt. Im Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgericht macht der Arbeitgeber später geltend, dass der ablehnende Beschluss der Mitarbeitervertretung nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Zum Glück ist sich die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung aber sicher: Es ist kein Problem, anhand des Protokolls der Sitzung der Mitarbeitervertretung die ordnungsgemäße Beschlussfassung nachzuweisen. Zum Glück? Nein! Die Regeln über Sitzung, Beschlussfassung und Protokollführung zu kennen, darf keine Glücksache sein. Die Autorin gibt einen Überblick.

## Beschlussfähigkeit

Die Mitarbeitervertretung kann nur wirksam Beschlüsse fassen, wenn sie beschlussfähig ist. Die Vorschriften zur Beschlussfähigkeit finden sich in § 26 MVG.EKD Abs. 1 lautet:

›Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit ihrer Mitglieder anwesend ist. Die Beschlussfähigkeit muss für jeden Beschluss der Mitarbeitervertretung gegeben sein.‹

Dass zu Beginn der Sitzung Beschlussfähigkeit gegeben ist, ist also weder notwendig noch ausreichend. Auch ein Schwanken der Teilnehmerzahl im Laufe der Sitzung ist unschädlich, soweit bei der einzelnen Beschlussfassung jeweils Beschlussfähigkeit vorliegt.<sup>1</sup>

Die Bezugsgröße für die Frage, wie viele Personen für die Beschlussfähigkeit ausreichen, ist die Zahl der tatsächlichen Mitglieder, nicht die Sollzahl. Wenn zum Beispiel von einer ursprünglich aus neun Mitgliedern bestehenden Mitarbeitervertretung vier ausgeschieden und keine Nachrücker (mehr) vorhanden sind, reichen drei Anwesende, um die Beschlussfähigkeit herzustellen. Davon unabhängig wäre in diesem Fall gemäß § 16 Abs. 2 MVG.EKD die Nachwahl einzuleiten, weil die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung um mehr als ein Viertel gesunken ist.

## Mehrheiten

Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder – bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Da also die Mehrheit der teilnehmenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung für den Antrag stimmen muss, wirken sich Stimmenthaltungen als Nein-Stimmen aus. Das kann dazu führen, dass eine Enthaltung zum ›Zünglein an der Waage‹ wird und unbeabsichtigt zur Ablehnung eines Beschlusses führt, dem sich das Mitglied der Mitarbeitervertretung eigentlich nur enthalten wollte. Es ist daher im Hinterkopf zu behalten, dass es als vierte Möglichkeit der Abstimmung den Weg gibt, an der Beschlussfassung nicht teilzunehmen. Er oder sie verlässt den Raum für die Dauer der Abstimmung, dies wird im Protokoll

<sup>1</sup> Jousseaume, in: MVG-EKD, § 26 Rn. 7.

vermerkt. Die Nichtteilnahme an der Abstimmung wird – anders als die Enthaltung – nicht als Gegenstimme gezählt.<sup>2</sup>

### Ladung und Tagesordnung – Teil der ordnungsgemäßen Beschlussfassung

Beschlüsse können nur über Gegenstände gefasst werden, zu denen gem. § 24 Abs. 2 MVG.EKD rechtzeitig und unter Mitteilung der Tagesordnung geladen worden ist. Rechtzeitig ist die Ladung, wenn der Zeitraum zwischen Einladung und Sitzung ausreichend bemessen ist, um allen Geladenen die Teilnahme an der Sitzung und die Vorbereitung auf die einzelnen Punkte zu ermöglichen. Es gibt keinen festen Zeitraum, der stets als angemessen gelten kann. Denn auch die Eilbedürftigkeit der zu beratenden Sache spielt eine Rolle bei der Beurteilung, ob die Ladung rechtzeitig ist. Ist die Sache sehr eilig, kann von den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung verlangt werden, dass sie sich schneller mit der Sache befassen und für die Sitzung bereit sind.

Aus der Tagesordnung muss erkennbar sein, zu welchen Punkten eine Beschlussfassung erfolgen soll. Ist dies nicht der Fall, führt dies zur Unwirksamkeit des gefassten Beschlusses. Allerdings ist es nach inzwischen ganz überwiegender Ansicht möglich, die Tagesordnung auch in diesem Punkt noch zu ändern, wenn alle anwesenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung dafür stimmen.<sup>3</sup> Das Bundesarbeitsgericht hatte dazu bis 2013 eine strenge Ansicht vertreten, nach der für eine Änderung der Tagesordnung, die einen Beschluss betraf, alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung anwesend sein mussten und einstimmig für die Änderung/Ergänzung stimmen mussten.<sup>4</sup> Nur bei Kenntnis der Tagesordnung habe ein verhindertes Betriebsratsmitglied die Möglichkeit, seine Betriebsratskollegen schon vor der Sitzung über seine Auffassung in einer bestimmten Angelegenheit zu unterrichten und sie zu überzeugen oder sie gegebenenfalls auch nur zu bitten, seine Argumente in der Betriebsratssitzung zumindest vorzutragen. Außerdem eröffne die vorherige Bekanntgabe der Tagesordnung dem Betriebsratsmitglied die Möglichkeit zu prüfen, ob es eine bestehende Terminkollision zugunsten der Betriebsratssitzung oder zugunsten des anderen Termins löst.<sup>5</sup>

An diesen Argumenten wird aber inzwischen nicht mehr festgehalten. Dem Schutz der Willensbildung des Betriebsrats werde bereits durch das Erfordernis der Einstimmigkeit für die Ergänzung oder Aufstellung einer Tagesordnung angemessen und hinreichend Rechnung getragen.<sup>6</sup> Im Übrigen würde die Anforderung, dass eine Ergänzung der Tagesordnung nur bei vollständiger Anwesenheit aller originär gewählten Betriebsratsmitglieder möglich wäre, insbesondere in größeren Betriebsräten, bei denen häufig ein oder mehrere Betriebsratsmitglieder zeitweilig verhindert seien, eine Ergänzung der Tagesordnung weitgehend unmöglich machen. Hierdurch würde aber die praktische Betriebsratsarbeit erheblich erschwert.<sup>7</sup>

Bei der Tagesordnung sollten alle zu behandelnden Punkte möglichst konkret angegeben werden, pauschale Angaben wie ›Einstellungen‹ oder ›Eingruppierungen‹ sind insofern nicht ausreichend. Die Konkretisierung der zu behandelnden Tagesordnungspunkte dient dazu, es den einzelnen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung möglich zu machen, sich entsprechend auf die einzelnen Punkte vorzubereiten und sich somit in die Lage zu versetzen, an Diskussionen teilnehmen zu können und informiert über die Tagesordnungspunkte abstimmen zu können. Dabei ist aber der Kenntnisstand der Mitglieder der Mitarbeitervertretung der Maßstab; es spielt keine Rolle, ob ein unbeteiligter Dritter sich aus der Tagesordnung ein Bild machen kann.

Sind mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung an der Teilnahme der Sitzung verhindert und ist zur Sicherung der Beschlussfähigkeit ein Ersatzmitglied gem. § 18 Abs. 4 MVG.EKD hinzuzuziehen, muss auch dieses gemäß § 24 MVG.EKD unter Bekanntgabe der Tagesordnung geladen werden. Das verhinderte Mitglied der Mitarbeitervertretung muss den/die Vorsitzende unverzüglich von der Verhinderung unterrichten, damit diese:r so früh wie möglich ein Ersatzmitglied laden kann, wenn die Beschlussfähigkeit in Gefahr ist.

### Beschlüsse im Umlaufverfahren

§ 26 Abs. 2 Satz 3 MVG.EKD sieht die Möglichkeit vor, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprache gefasst werden.<sup>8</sup> Voraussetzung dafür ist, dass die Mitarbeitervertretung dieses Vorgehen in ihrer Geschäftsordnung festgelegt hat. Auf

<sup>2</sup> Fitting, in: BetrVG, § 33 R. 34.

<sup>3</sup> Bundesarbeitsgericht,

Beschlüsse vom 22.01.2014,

7 AS 6/13 und 09.07.2013,

1 ABR 2/13.

<sup>4</sup> Bundesarbeitsgericht,

Beschluss vom 10.10.2007,

7 ABR 51/06.

<sup>5</sup> Bundesarbeitsgericht, Urteil

vom 24.05.2006, 7 AZR

201/05.

<sup>6</sup> Bundesarbeitsgericht,

Beschluss vom 09.07.2013,

1 ABR 2/13.

<sup>7</sup> Bundesarbeitsgericht,

Beschluss vom 09.07.2013,

1 ABR 2/13.

<sup>8</sup> § 26 Abs. 2 Sätze 5 – 10 MVG.

EKD.

## Ein Beschluss im Umlaufverfahren sollte die absolute Ausnahme sein.

diesem Weg zustande gekommene Beschlüsse müssen einstimmig gefasst werden. Die Möglichkeit dieser Art der Beschlussfassung kann bei eiligen Entscheidungen hilfreich sein, hat aber inzwischen aufgrund der Möglichkeit des Beschlusses per Video- oder Telefonkonferenz an Bedeutung verloren.

Ohnehin sollte ein Beschluss im Umlaufverfahren die absolute Ausnahme sein. Die Arbeit im Gremium lebt davon, dass unterschiedliche Standpunkte ausgetauscht werden und sich bei diesem Austausch auch neue Aspekte und Sichtweisen ergeben. Die Abstimmung im Umlaufverfahren aber führt dazu, dass kein Austausch und keine Beratung untereinander stattfinden kann und widerspricht damit der eigentlichen Idee der Arbeit in der Mitarbeitervertretung.

### Beschlüsse per Video- oder Telefonkonferenz

Seit der coronabedingten Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes können Sitzungen der Mitarbeitervertretung auch per Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt werden. Auch sogenannte hybride Sitzungen sind möglich, also Sitzungen, bei denen sich ein Teil der Mitglieder in Präsenz trifft und andere sich per Telefon oder Video zuschalten. Dabei ist es nicht notwendig, dass die Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung eine Bestimmung über die Durchführung von Video- oder Telefonkonferenzen enthält. Dies ist nach dem Wortlaut von § 26 MVG.EKD nur für die Beschlussfassung im Umlaufverfahren nötig.<sup>9</sup>

Die Sitzung per Video- oder Telefonkonferenz soll nach dem Gesetzeswortlaut der Ausnahmefall sein. An das Vorliegen des ›Ausnahmefalls‹ sind jedoch keine erhöhten Anforderungen zu stellen. Gemeint ist damit, dass die Willensbildung der Mitarbeitervertretung in Präsenzsitzungen weiterhin den ›Normalfall‹ darstellen soll. Mit der Einräumung der Möglichkeit, Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen, will der kirchliche Gesetzgeber die Arbeit der Mitarbeitervertretungen erleichtern.<sup>10</sup> Es liegt grundsätzlich im Ermessen des/der Vorsitzenden, eine Sitzung auf digitalem oder hybridem Wege durchzuführen. Das Auswahlermessen des MAV-Vorsitzenden findet ein Korrektiv in dem Widerspruchsrecht des § 26 Abs. 2 S. 5 MVG.EKD, dem zufolge jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung

unverzüglich nach der Bekanntgabe der Absicht der Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesem Verfahren widersprechen kann. Wenn somit nur ein MAV-Mitglied der Video- beziehungsweise der Telefonkonferenz widerspricht, ist die Sitzung in Präsenz durchzuführen. Durch das Widerspruchsrecht wird eine angemessene, sachgerechte Willensbildung der Mitarbeitervertretung gewährleistet.<sup>11</sup>

Jedenfalls obliegt die Entscheidung darüber, ob die Sitzung in Präsenz, digital oder hybrid stattfinden soll, der Mitarbeitervertretung und nicht dem Arbeitgeber. Das bedeutet übrigens andersherum auch, dass der Arbeitgeber nicht von der Mitarbeitervertretung verlangen kann, eine digitale Beschlussfassung vorzunehmen, zum Beispiel wenn dadurch Fahrtzeiten bei weit voneinander entfernten Standorten der Einrichtung vermieden werden könnten.

Bei der Entscheidung, wie die Sitzung stattfindet, ist immer eine sorgfältige Abwägung zu empfehlen. Digitale Konferenzen können zwar eine Erleichterung bringen oder bei Terminproblemen die Beschlussfähigkeit ermöglichen. Oft wird es aber auch dazu führen, dass die Befassung mit einem Thema oberflächlicher wird, die Diskussion nicht ganz so engagiert geführt wird. Das schadet dann der Sache, so dass die Möglichkeit der digitalen/hybriden Sitzung nur mit Bedacht zu nutzen ist.

### Nichtöffentlichkeit

Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind grundsätzlich nicht öffentlich und nur für die Mitglieder der Mitarbeitervertretung bestimmt. Zu einzelnen Punkten der Tagesordnung können allerdings sachkundige Personen (aus dem Betrieb oder auch externe) hinzugezogen werden. Außerdem hat die Dienststellenleitung ein Recht auf Teilnahme, wenn die Sitzung auf ihr Verlangen anberaumt wurde. In diesem Fall darf auch sie sachkundige Personen einladen. Gem. § 26 Abs. 4 MVG.EKD dürfen allerdings bei der Beschlussfassung nur die Mitglieder der Mitarbeitervertretung anwesend sein. Alle Personen, die an der Sitzung teilnehmen, unterliegen der Schweigepflicht. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung ohnehin gem. § 22 MVG.EKD, für alle anderen gilt gem. § 25 Abs. 3, dass sie ausdrücklich darauf hingewiesen werden müssen.

<sup>9</sup> KGHEKD, Beschluss vom 01.06.2022, II-0124/4-2022.

<sup>10</sup> Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Kammer Diakonisches Werk ev. Kirchen in Niedersachsen e.V., Beschluss vom 24.11.2022, 3 VR MVG 27/22.

<sup>11</sup> Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Kammer Diakonisches Werk ev. Kirchen in Niedersachsen e.V., Beschluss vom 24.11.2022, 3 VR MVG 27/22.

Bei der Beschlussfassung per Telefon- oder Videokonferenz ist insbesondere darauf zu achten, dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt. Je nach der Umgebung, in der man an der Sitzung teilnimmt, ist zum Beispiel dafür zu sorgen, dass keine anderen Mitglieder des Haushalts oder Nachbarn zuhören können.

In diesem Zusammenhang ist auch an die unfreiwillige Öffentlichkeit der Sitzung zu denken, die zum Beispiel entstehen kann, wenn der Sitzungsraum nicht über eine schalldichte Tür verfügt und – zumindest theoretisch – jede:r Davorstehende den Verlauf der Sitzung Wort für Wort verfolgen kann. Eine schalldichte Tür kann daher zur Ausstattung gehören, die der Arbeitgeber gem. § 30 MVG.EKD zur Verfügung zu stellen hat.

## Protokolle

Unter anderem für den Nachweis der gefassten Beschlüsse muss über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ein Protokoll geführt werden. Weitere Gründe sind die Unterrichtung abwesender Mitglieder der Mitarbeitervertretung, das Nachvollziehen von inhaltlichen Positionen und Diskussionsständen sowie die Möglichkeit der Kontrolle, ob gefasste Beschlüsse auch umgesetzt werden.

Das Protokoll umfasst verpflichtend die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung und die gefassten Beschlüsse im Wortlaut inklusive Abstimmungsergebnis im genauen Stimmenverhältnis (z. B. 3:0:2). Weiterhin ist es sinnvoll, mit aufzunehmen, ob im Verlauf der Sitzung Personen den Raum verlassen oder dazukommen und ob zum Beispiel Belehrungen über die Schweigepflicht stattgefunden haben. Ob darüber hinaus Diskussionsverläufe, inhaltliche Erwägungen usw. aufgenommen werden, liegt im Ermessen der Mitarbeitervertretung.

Nach Fertigstellung wird das Protokoll vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung unterschrieben. Um dem Informationszweck zu genügen, ist es darüber hinaus sinnvoll, es allen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung zukommen zu lassen. Nicht notwendig (wenn auch in vielen Mitarbeitervertretungen üblich) ist es, das Protokoll von den Sitzungsteilnehmer:innen genehmigen zu lassen. Einwände sind aber allen Teilnehmenden möglich, diese

werden in der Sitzungsniederschrift der kommenden Sitzung mit aufgenommen.<sup>12</sup>

Wenn die Dienststellenleitung an Teilen der Sitzung teilgenommen hat, ist ihr am Anschluss ein Auszug aus dem Protokoll über diese Teile zuzuleiten. Das beinhaltet aber nicht den Beschluss zu dem Thema, so denn einer gefasst wurde. Denn an der Beschlussfassung kann die Dienststellenleitung nicht teilgenommen haben. Dies ist Ausdruck dafür, dass die Schweigepflicht der Mitarbeitervertretung immer auch gegenüber den Mitgliedern der Dienststellenleitung gilt.

## Begründung für Beschlussfassung im Protokoll?

Es ist in der Regel sinnvoll, das Protokoll auch inhaltlich detailreich zu führen. Einerseits können nicht anwesende Mitglieder der Mitarbeitervertretung darin nachlesen, was sie verpasst haben und es kann auch anwesenden Mitgliedern als Gedächtnisstütze dienen. Vorsicht ist allerdings geboten bei der Frage, ob Begründungen zu Beschlüssen ins Protokoll sollen. Dies ist grundsätzlich nicht zu empfehlen. Beschlüsse müssen unter Umständen nachgewiesen werden und es besteht dann die Gefahr, auf die dort angegebene Begründung festgelegt zu werden. Wenn inhaltlich etwas zu Gründen oder zum Diskussionsverlauf aufgenommen werden soll, ist es anzuraten, die Erwägungen unabhängig vom Beschluss, z. B. davor, im Protokoll notieren.

## Befangenheit

Für Beschlüsse in eigener Sache darf der/die Betroffene nicht anwesend sein, § 26 Abs. 3 MVG.EKD. Diese Vorschrift, die sich aus sich selbst heraus erklärt, schreibt vor, dass ein Mitglied der Mitarbeitervertretung weder an Beratungen noch an Beschlussfassungen teilnehmen darf, wenn der Beschluss ihm/ihr selbst, dem Ehepartner oder den in Abs. 3 genannten Verwandten und sonstigen von ihm/ihr kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen juristischen Personen einen Vor- oder Nachteil bringen kann. Allerdings: Es kommt relativ häufig vor, dass ein Thema eines oder mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung in irgendeiner Form betrifft, zum Beispiel der Festlegung von Arbeitszeiten oder

<sup>12</sup> Jousseen, in: MVG-EKD, § 27 Rn. 7.



## Unsere nächsten Seminare

**28. August – 01. September in Walsrode**  
**Die Umsetzung des**  
**Mitarbeitervertretungsgesetzes**

**04. – 08. September in Dortmund**  
 »Raus aus dem stillen Kämmerlein!«  
**Betriebliche Kampagnen- und**  
**Öffentlichkeitsarbeit**

**11. – 13. September in Bielefeld**  
**Thementage Arbeitsrecht:** Arbeits-  
 vertrag und Direktionsrecht / befristete  
 Arbeitszeiterhöhungen / Urlaubsrecht

**16. – 19. Oktober in Bramsche**  
**Arbeitszeit, Dienstplan und**  
**Mitbestimmung (Aufbauseminar)**

**16. – 20. Oktober in Hattingen**  
**Dem eigenen Stress begegnen,**  
**die Kolleg\*innen schützen**

**09. November online**  
**Die Umsetzung des Bundes-**  
**teilhabegesetzes in der Behinderten-**  
**hilfe in NRW**

Jetzt anmelden!  
[aul-herford.de](http://aul-herford.de)

**Arbeit und**  
**Leben**

HERFORD DGB/VHS e.V.

Regelungen zur Ordnung im Betrieb. Das führt dann aber nicht zu einer Befangenheit. Es ist stets die Frage zu stellen, ob das Mitglied stärker als vergleichbare Arbeitnehmer:innen betroffen ist.<sup>13</sup> In aller Regel wird dies der Fall sein bei personellen Einzelmaßnahmen, die das Mitglied betreffen, zum Beispiel bei der Eingruppierung, Umsetzung oder auch Kündigung. In anderen Fällen ist eine Prognose abzugeben, ob die betreffende Entscheidung einen Vor- oder Nachteil bringen kann.<sup>14</sup>

Das befangene Mitglied der Mitarbeitervertretung hat während der Beratungen und der Beschlussfassung den Raum zu verlassen, kann aber aus Gründen des rechtlichen Gehörs während der Sitzung angehört werden und hat das Recht zur Abgabe einer Stellungnahme.

### Prozessrechtliche Fragen

Wenn der Arbeitgeber die ordnungsgemäße Beschlussfassung vor dem Kirchengericht bestritten hat, muss die Mitarbeitervertretung die Einhaltung der Voraussetzungen für das wirksame Zustandekommen eines Beschlusses nachweisen. Die geschieht anhand des Protokolls der Sitzung und der dazugehörigen Ladung. Danach ist ein pauschales Bestreiten des Arbeitgebers mit Nichtwissen nicht mehr möglich. In diesem Fall müsste der Arbeitgeber vortragen, in welchen einzelnen Punkten und weshalb die Behauptungen der Mitarbeitervertretung als nicht wahr zu erachten sind.<sup>15</sup>

### Fazit

Die Vorschriften für eine ordnungsgemäße Beschlussfassung sind übersichtlich und unkompliziert. Es lohnt sich aber, eine Checkliste anzulegen, damit sichergestellt ist, dass die Beschlüsse »wasserdicht« sind. Denn es nützt der schönste Beschluss nichts, wenn sein Bestand schließlich an einer Formalie scheitert.



H E N R I K E B U S S E  
 Die Autorin ist Rechtsanwältin  
 in Bremen mit dem Tätigkeitsschwer-  
 punkt Arbeitsrecht.  
[arbeitsrecht@bremen.de](mailto:arbeitsrecht@bremen.de)

<sup>13</sup> Baumann-Czichon,  
 MVG-EKD, § 26 Rn. 10.  
<sup>14</sup> Jousen, in: MVG-EKD,  
 § 26 Rn. 15.  
<sup>15</sup> Jousen, in: MVG-EKD,  
 § 26 Rn. 15.

## ZUR GEPLANTEN NOVELLIERUNG DES MVG-EKD

# Betriebliche Mitbestimmung als Grundrechtsverwirklichung – aber nicht in der Kirche?!

BERNHARD BAUMANN - CZICHON UND NORA WÖLFL

Die Evangelische Kirche plant, auf der Herbstsynode 2023 ein weiteres Mal, eine Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vorzunehmen. Die beiden Autor:innen ordnen dieses Vorhaben ein und untersuchen den Gesetzgebungsprozess in der Synode.

Die Kirchen und ihre sozialen und karitativen Einrichtungen sind von der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ebenso wie von der Anwendung der Personalvertretungsgesetze befreit. Das war nicht immer so. Denn das Betriebsrätegesetz von 1922 galt selbstverständlich auch für die kirchlichen Beschäftigten. 1952 gelang es den Kirchen unter anderem mit Hinweis darauf, dass sie selbst eine kirchliche Betriebsverfassung mindestens nach dem Stand des staatlichen Rechtes schaffen werden, sich der staatlichen Regulierung zu entziehen. Es ist offensichtlich, dass sie dieses Versprechen nicht eingelöst haben.<sup>1</sup>

Wenn (soziale) Unternehmen mit bis zu über 30.000 Beschäftigten von der Anwendung staatlichen Rechts befreit werden, dann bedarf das einer besonderen Rechtfertigung. Der bloße Hinweis auf das in Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV verankerte Recht der Kirchen, ihre inneren Angelegenheiten selbst zu regeln, reicht da nicht aus. Die Kirchen werden im Verhältnis zu ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur dort von staatlichen Standards abweichen können, wo sie aus ihrem religiösen Ethos abgeleitet darlegen können, dass eine Abweichung gerechtfertigt, wesentlich und verhältnismäßig ist. Dies ist der Maßstab, anhand dessen der EuGH und das BAG<sup>2</sup> prüfen, ob kirchliche Arbeitgeber die Zugehörigkeit zur Kirche verlangen können. Betriebliche Mitbestimmung dient – so das Bundesverfassungsgericht<sup>3</sup> – der Verwirklichung des Grundrechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit im Betrieb. Däubler spricht vom ›Grundrecht auf Mitbestimmung‹.<sup>4</sup> Diese Grundrechtsverwirklichung der Arbeitnehmer:innen wird durch das Mitarbeitervertretungsrecht – wie unten zu zeigen sein wird – massiv beeinträchtigt, ohne dass dafür irgendeine aus den Glaubensüberzeugungen der Kirche abzuleitende Rechtfertigung erkennbar ist. Richtigerweise fordert das Mitglied des Rates der EKD Prof. Jacob Jousen:

Es muss doch gerade Anspruch der Kirchen sein, dass eigene Mitarbeitervertretungsrecht so auszugestalten, dass die Teilhabemöglichkeit der kirchlichen Mitarbeiter:innen nicht hinter derjenigen zurückstehen, die andere Beschäftigte haben. (...) Es wird deutlich werden, dass ein Zurückbleiben hinter einer an anderer Stelle erreichten Teilhabe kaum je zu rechtfertigen sein wird.

So wäre es zu rechtfertigen, besondere Regelungen für die Behandlung von Personalangelegenheiten von

<sup>1</sup> ›Mitbestimmung im Vergleich‹, herausgegeben von ver.di, Download möglich unter: <https://gesundheitsoziales-bildung.verdi.de/service/>

<sup>2</sup> EuGH, Urteil vom 17.04.2018, C-414/16; Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.10.2018; 8 AZR 501/14 (Egenberger).

<sup>3</sup> BVerfGE 28, 314, 323; BVerfGE 51, 43, 58; weitere Nachweise bei Rinke in Danneberg u. a., BremPersVG, Einleitung Rz. 3.

<sup>4</sup> Däubler, Grundrecht auf Mitbestimmung, S. 129 ff.

Pastorinnen und Pastoren vorzusehen. Auch wäre es angebracht, das vom KGH.EKD festgestellte Verbot der ersetzenden Leiharbeit<sup>5</sup> und die Ausweitung des Mitbestimmungsrechts bei Einstellungen auf alle, die beruflich den kirchlichen Auftrag der Einrichtung erfüllen – unabhängig von dem Tätigkeit zugrundeliegenden Rechtsverhältnis und unabhängig von dem Erfordernis der Unterstellung unter das Direktionsrecht –<sup>6</sup> zu normieren.

Die Evangelische Kirche in Deutschland will auf der Herbstsynode 2023 der EKD das Mitarbeitervertretungsgesetz novellieren. Mal wieder. Außer Steuergesetzen gibt es kaum ein Gesetz, das so häufig novelliert wird wie gerade das Mitarbeitervertretungsgesetz. Auch wenn es immer wieder Entwicklungen gibt, die ein Gesetzgeber nicht vorhersehen kann und deshalb durch Änderung der Rechtslage reagieren muss (z. B. Corona), so lässt doch bereits die Häufigkeit von Änderungen Zweifel daran aufkommen, ob der Gesetzgeber über die erforderliche fachliche Kompetenz verfügt.

### Fehlt der Kirche fachliche Kompetenz?

Diese Zweifel werden bestärkt, wenn man sich die Gesetzgebungsprozesse näher anschaut. Wir wollen dies an der Beschlussfassung der Synode im November 2018 tun. Ein ›Reformprojekt‹ war damals die Einführung der verbindlichen Einigungsstelle. Die Gesetzesvorschläge sind vorher zur Anhörung veröffentlicht worden. Der Rat und auch der Rechts- und Verfassungsausschuss haben sich damit befasst. Als Ergebnis dieses Prozesses ist ein Beschlussvorschlag in die Synode eingebracht worden. Herausgekommen ist etwas völlig anderes. Das an sich ist noch kein Problem. Es ist nicht die Aufgabe eines gesetzgebenden Organs, Gesetzesvorschläge durchzuwinken. Im Gegenteil: Es ist der Nachweis guter parlamentarischer Arbeit, wenn Gesetzesvorschläge diskutiert und erst nach Abänderung beschlossen werden.

Aber: Ist für eine solche parlamentarische Arbeit überhaupt Raum und Zeit anlässlich einer nur wenige Tage arbeitenden Synode? Das Programm einer Synode ist vollgestopft. Außerdem dient das Treffen der Synodalen auch der Vernetzung und dem Austausch zu vielen anderen wichtigen aktuellen Fragen.

### Kungelei im Hinterzimmer

Wir können uns deshalb gut vorstellen, wie die ›Überarbeitung‹ des MVG-EKD zustande gekommen ist. Es werden sich einige wenige Interessierte getroffen und in Hinterzimmern verhandelt haben. Allein diese Umstände sprechen dafür, dass der beschlossene Gesetztext nicht das Ergebnis sorgfältiger juristischer Arbeit ist. Die Synodalen haben das beschlossen, was einige wenige im Rahmen politischer Kompromissbildung getextet haben. Kompromissbildung ist ein notwendiges Element demokratischer Prozesse und zugleich Ausdruck des christlichen Ideals der Versöhnung.

Aber die hier interessierende Frage ist, zwischen welchen Beteiligten der Kompromiss geschlossen wurde und welche Interessen damit in ein versöhnendes Verhältnis gesetzt worden. Wir wissen, dass der Synode viele Menschen angehören, die zugleich als Dienststellenleitung tätig sind, sei es in der verfassten Kirche, sei es in der Unternehmensdiakonie. Und wir wissen auch, dass weder Mitarbeitervertretungen, Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse noch die Bundeskonferenz oder die Ständige Konferenz der Mitarbeitervertretungen in der EKD-Synode vertreten sind. Und die Gewerkschaften waren schon gar nicht beteiligt. Eine Kompromissbildung unter den Beteiligten hat es somit nicht geben können.

Und deshalb überrascht es auch nicht, dass die im November 2018 in Würzburg beschlossenen Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes hinsichtlich der Einigungsstelle den betrieblichen Anforderungen nicht entsprechen und zugleich juristisch-handwerkliche Fehler aufweisen.

### Verfehlt Regelungen zur Einigungsstelle

So heißt es in § 38 Abs. 4 S. 2 MVG-EKD, dass im Falle der Nichteinigung die Anrufung des Kirchengerichtes ausgeschlossen ist, wenn eine Einigungsstelle besteht. Diese Regelung könnte dahingehend missverstanden werden, dass dann, wenn die Betriebspartner eine Einigungsstelle noch nicht gebildet haben (z. B. durch Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Einrichtung einer ständigen Einigungsstelle) diese nicht ange-

5 KGH.EKD, Beschluss vom  
09.10.2006, II-0124/M35-06.  
6 KGH.EKD, Beschluss vom  
29.01.2007, I-0124/M38-06.

## Für diese Änderung genügte der Aufschrei auf Arbeitgeberseite.



rufen werden kann. Diese – wahrscheinlich gewollte – Unschärfe haben sich viele Arbeitgeber zunutze gemacht und die Fortsetzung des Mitbestimmungsverfahrens durch Regelung in der Einigungsstelle sabotiert. Es bedurfte des Wegs durch Gerichtsinstanzen, um diese missratene Regelung am zu unterstellenden gesetzgeberischen Ziel orientiert ausulegen. So hat der KGH.EKD festgestellt, dass es mit der Einführung der verbindlichen Einigungsstelle unvereinbar ist, wenn es der Entscheidung einer oder beider Seiten unterfällt, ob für die Klärung von Regelungsstreitigkeiten das Kirchengeschicht oder die Einigungsstelle zuständig ist.<sup>7</sup>

### Auf Wunsch der Arbeitgeber

Es liegen zwar keine Untersuchungen darüber vor, welche Akteure und welche Interessensgruppen Einfluss auf die Entscheidungsfindung in der Synode der EKD nehmen. Es liegen aber aufschlussreiche Informationen vor. So hatte die Synode der EKD vor langer Zeit beschlossen, bei der Zahl der freizustellenden Mitarbeitervertreter geringfügig Beschäftigte nicht mitzuzählen – eine offensichtlich sinnwidrige Regelung. Denn der Beschäftigungsumfang reduziert weder in den Personalabteilungen noch auf Seiten der MAV den Arbeitsaufwand. Für diese Änderung genügte der Aufschrei auf Arbeitgeberseite, die die finanzielle Belastung beklagten. Zum Glück ist diese Regelung dann einige Zeit später wieder aufgehoben worden.

Und als die Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung gem. § 26 MVG-EKD im Wege der Telefon- oder Videokonferenz (dauerhaft und nicht nur für die Dauer der Corona-Notlage) geöffnet wurde, begründeten Vertreter des Kirchenamtes dies damit, einige Mitarbeitervertretungen hätten angerufen und erklärt, dies sei für sie wichtig. Man kann über die Sinnhaftigkeit dieser Regelung nachdenken. Aber die Hemdsärmeligkeit, mit der Hand an die kirchliche Betriebsverfassung gelegt wird, ist erschreckend.

### Kein Mitbestimmungskonzept

In dem Mitarbeitervertretungsgesetz ist kein Mitbestimmungskonzept zu erkennen.

> Kein theologisch begründetes Mitbestimmungskonzept

Es ist nicht erkennbar, dass sich der Gesetzgeber am religiösen Ethos der EKD orientiert. Oder gibt es eine aus den Glaubensüberzeugungen ableitbare Begründung, zum Beispiel dafür, dass

- > der Wahlvorstand in einer Mitarbeiterversammlung gewählt werden muss und nicht von der Mitarbeitervertretung bestellt werden kann (vgl. § 16 BetrVG),
- > Kandidaten zur Wahl der Mitarbeitervertretung nicht dem Wahlvorstand angehören dürfen,
- > MAVen weniger Freistellung zusteht,
- > der Einigungsstelle nur je zwei Beisitzer angehören, statt dass sich die Betriebspartner auf die Größe der Einigungsstelle einigen (vgl. § 76 BetrVG),
- > sowohl das Kirchengeschicht (in den Fällen der §§ 39 und 42) beziehungsweise die Einigungsstelle (in den Fällen des § 40) im Falle der Nichteinigung nur innerhalb von 14 Tagen angerufen werden können,
- > die Mitarbeitervertretung bei der Personalentwicklung, -planung und -qualifizierung außen vorbleibt (vgl. §§ 92 ff. BetrVG),
- > die MAV im Wesentlichen darauf beschränkt bleibt, auf Anträge des Arbeitgebers zu reagieren und kein wirksames Initiativrecht hat, während der Betriebsrat in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nicht nur initiativ werden, sondern durch die Einigungsstelle auch Regelungen erzwingen kann (vgl. § 80 Abs. 1 Nr. 2, 76 BetrVG),
- > die MAV auch in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten fristgebunden und schriftlich erklären muss, ob sie die Zustimmung verweigert und dies – gegebenenfalls auch nach mündlicher Erörterung – auch zu begründen hat, während Betriebsräte gar nichts erklären müssen, wenn sie nicht zustimmen (vgl. § 87 Abs. 2 BetrVG)
- > MAVen bei Betriebsänderungen weder einen Interessenausgleich verlangen noch einen Sozialplan erzwingen können (vgl. §§ 111 ff. BetrVG)?
- > Kein funktionales Mitbestimmungskonzept

Dem MVG-EKD ist nicht einmal ein funktionales Konzept zu entnehmen. Die Ausgestaltung der Beteiligungsinstrumente ist inkonsistent und ständiger Veränderung unterworfen. So wurde durch die Ergänzung von § 38 Abs. 3 Satz 6 MVG-EKD ohne Not den Mitarbeitervertretungen nach Abschluss der mündlichen

<sup>7</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 07.12.2020, II-0124/30-2020, AuK 4/2020 mit Anmerkung von Bernhard Baumann-Czichon.

## Dieses Drama hat aber vor allem eine ideologische Ursache.

Erörterung eine weitere Begründungspflicht auferlegt. Denn man muss bei verständiger Würdigung davon ausgehen, dass ein Arbeitgeber aufgrund der mündlichen Erörterung mit der MAV erkennen kann, ob die Mitarbeitervertretung einer Maßnahme zustimmt und warum sie gegebenenfalls nicht einverstanden ist. Und das Mitbestimmungsverfahren ist auch aus Arbeitgebersicht dysfunktional. Betriebliche Entscheidungen – allemal in der Unternehmensdiakonie – müssen zeitnah getroffen und vollzogen werden. Das überformalisierte und mit Mindest- und Höchstfristen versehene Mitbestimmungsverfahren steht einer zügigen Entscheidungsfindung entgegen. Während das MVG-EKD das Mitbestimmungsverfahren in § 38 in fünf Absätzen verkompliziert, bestimmt das BetrVG in § 87 Abs. 2 lediglich Folgendes:

*Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Abs. 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.*

Damit kann man unter Gewährleistung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte die Funktionsfähigkeit der Betriebe sichern. So haben wir vor langer Zeit eine Betriebsvereinbarung geschlossen über die Dienstplanung für die Bewachung eines Kernkraftwerkes. In dieser war sichergestellt, dass die Einigungsstelle innerhalb von wenigen Stunden nach Anrufung durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat tagen konnte. Wenn das Unternehmen kurzfristig zusätzliches Personal brauchte (z. B. aufgrund einer erhöhten Gefahrenlage), konnte ein etwaiger Dissens noch am selben Tag unter Wahrung der beiderseitigen Rechte aufgelöst werden. Das ist ein Modell, das mehr Gemeinsamkeit ermöglicht, als sie unter dem Leitbild der ›Dienstgemeinschaft‹ im Mitarbeitervertretungsgesetz vorstellbar ist.

### Kein Konzept zur Umsetzung von Arbeitnehmerrechten

Und dem Mitarbeitervertretungsgesetz liegt kein Konzept zur Verwirklichung der Arbeitnehmer-Grundrechte zugrunde. So fehlt jegliche Einbindung der Gewerkschaften in die kirchliche Betriebsverfassung. Der kirchliche Gesetzgeber ignoriert die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, nach der Gewerkschaften selbstverständlich berechtigt sind,

sich in kirchlichen Einrichtungen koalitionsspezifisch zu betätigen.<sup>8</sup>

### Funktionale Ursachen

Dieses Drama hat funktionale Ursachen. Es fehlt der EKD sowohl an Expertise als auch an den erforderlichen Ressourcen, um eine solche Regelungsmaterie angemessen zu bearbeiten. Und die EKD ist nicht der eigentliche Souverän. Die EKD ist ›Dachverband‹ der Landeskirchen. Und sie hängt an deren finanziellem Tropf. Das zwingt das Kirchenamt ebenso wie den Rat und die Synode der EKD zur Rücksichtnahme auf die Landeskirchen und ihre diakonischen Werke. Und die diakonischen Werke werden es sich zweimal überlegen, ob sie entgegen den Interessen ihrer Mitglieder, vor allem ihren großen Mitgliedern, handeln. Große Einrichtungen zahlen auch große Mitgliedsbeiträge. Die Kompromissbildung sowohl im Rat als auch in der Synode ist daher weniger fachlich als politisch begründet.

### Ideologische Ursachen

Dieses Drama hat aber vor allem eine ideologische Ursache. Die Kirchen haben sich dem Leitbild der Dienstgemeinschaft verschrieben – und die Rechtsprechung hat dies anerkannt.<sup>9</sup> Zumindest begrifflich geht dieses Konzept zurück auf das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit von 1934. Und mit diesem gemein hat das heutige Leitbild der Dienstgemeinschaft die Leugnung jeglichen Interessensgegensatzes von Arbeitnehmern und Arbeitgebern.<sup>10</sup> Allein daraus lässt es sich erklären, dass das Mitbestimmungsverfahren eher dem bauordnungsrechtlichen Antrags- und Genehmigungsverfahren ähnelt als einem (paritätischen) Mitbestimmungsverfahren. Mit diesem Leitbild wird die vom staatlichen Gesetzgeber beschriebene Realität verdrängt:

§ 611a BGB: Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet.

Selbst die aktuelle Arbeitsmarktsituation, die zu einer historisch einmalig inversen Lage führt (Arbeitnehmermarkt), ändert an dem strukturellen Verhältnis von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgebern nichts: Arbeitnehmer:innen sind nicht nur weisungsgebunden und fremdbestimmt, sondern leisten ihre Arbeit in persönlicher Abhängigkeit. Strukturelle Abhängigkeit

<sup>8</sup> BVerfG, Beschluss vom 14.11.1995, 1 BvR 601/92.

<sup>9</sup> BAG, Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 79/2011 (Streikurteil).

<sup>10</sup> Vgl. hierzu Lührs in:

Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG.EKD, Präambel.

erlaubt eine Konfliktlösung nur, wenn die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer:innen abgemildert wird durch effektive betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten. Wenn denn Kirche ›Dienstgemeinschaft‹ und Konfliktlösung – sogar ›konsensuale‹ Konfliktlösung – will, dann müsste sie mehr und wirksame Mitbestimmung und mehr gewerkschaftliche Betätigung nicht nur erlauben sondern wollen. Das aber ist nicht erkennbar. Es wird einmal mehr deutlich, dass der konturlose Begriff der Dienstgemeinschaft nur scheinbar aus dem religiösen Ethos abgeleitet ist. Es gibt keine anerkannte theologische Begründung<sup>11</sup>. Der kirchliche Gesetzgeber hat keine Regelungen geschaffen, die diesem Leitbild Konturen geben könnten. Allein der Kirchengerichtshof hat ihm erste Konturen gegeben durch das Verbot der ersetzenden Leiharbeit und die Ausweitung des mitbestimmungsrechtlichen Einstellungsbegriffs auf alle Personen, die den kirchlichen Auftrag beruflich erfüllen.<sup>12</sup> Dafür ist er heftig gerügt worden, weil er aus der ›Dienstgemeinschaft‹ die ›Dienststellengemeinschaft‹ gemacht habe<sup>13</sup>. Stimmt, aber genau das steht in der vom Gesetzgeber dem MVG-EKD vorangestellten Präambel.

Solange der Interessensgegensatz von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber gelehnet wird, kann es zwischen den sich widersprechenden Interessen keinen sozialen Ausgleich geben. Dann bleibt es beim Diktat einer Seite. Und das ist die Arbeitgeberseite, die Einfluss hat auf das Kirchenamt, den Rat der EKD und die Synode der EKD.

Und genau das zeigt sich auch im aktuellen Prozess.

## Irreführende Gesetzesbegründung

In der Gesetzesbegründung wird einleitend darauf hingewiesen, dass der Kirchengerichtshof der EKD ›verschiedene Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten‹ gegeben habe, die in den Entwurf eingeflossen seien. Nichts davon ist richtig. Vielmehr wird manches von dem, was der Kirchengerichtshof entschieden hat, zurückgedreht oder gar in sein Gegenteil verkehrt.

## Bruttolohnlisten

So hat der KGH.EKD aufgrund des umfassenden Informationsanspruchs der MAV gem. § 34 festgestellt, dass es erforderlich aber auch ausreichend ist, wenn

der MAV zweimal jährlich die Bruttolohnlisten ausgehändigt werden<sup>14</sup>. In der Begründung heißt es, dieser Anspruch werde in etwas veränderter Form aufgenommen. Das ist deshalb falsch, weil sich der Anspruch schon aus der derzeitigen Rechtslage ergibt. Es bedarf keiner Regelung, es sei denn, der Anspruch der MAV soll gegenüber der derzeitigen Rechtslage eingeschränkt werden. Und genau das ist der Fall. Zukünftig soll die MAV die Listen nicht mehr ausgehändigt bekommen sondern nur einsehen dürfen. Und sie soll die Listen nicht zweimal jährlich sondern nur einmal pro Jahr einsehen dürfen. Und schließlich soll das Prüfrecht nicht mehr der MAV als Gremium zustehen, sondern nur zwei von ihr benannten Personen. ›Etwas veränderte Form‹?

## Einigungsstelle

Der Kirchengerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 7. Dezember 2020<sup>15</sup> festgestellt, dass im Falle der Nichteinigung in sozialen und organisatorischen Regelungsfragen trotz der unscharfen Formulierung in § 38 Abs. 4 Satz 2 MVG-EKD ausschließlich die Einigungsstelle zuständig ist. Der KGH.EKD führt aus:

Die Einrichtung einer Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD ist nicht etwa solange fakultativ, wie sie noch nicht gebildet worden ist. Es widerspräche dem Zweck der zum 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Zuweisung von Regelungsstreitigkeiten an die Einigungsstelle, wenn die Dienststellenleitung ein Wahlrecht hätte, ob sie eine Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD beantragt oder aber nach § 38 Absatz 4 das Kirchengericht anruft. Ein solches Wahlrecht besteht nicht (vgl. JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 87).

Nun wird eine Formulierung eingeführt (... wenn eine Einigungsstelle gem. § 36a besteht oder begehrt wird) – vielleicht in dem Bemühen das Wahlrecht, ob das Kirchengericht oder die Einigungsstelle zuständig ist, doch wieder einzuführen? Das wird aber angesichts der unmissverständlichen Feststellung des KGH.EKD nicht gelingen. Mit dieser Regelung werden Hinweise aus der Rechtsprechung nicht aufgegriffen sondern der – untaugliche – Versuch unternommen, die Rechtsprechung in ihr Gegenteil zu verkehren. Ob sich durch den neuen Wortlaut also etwas ändert, bleibt abzuwarten. Jedenfalls wird er nicht zur Rechtsklarheit beitragen. Denn damit werden zugleich neue rechtliche Probleme geschaffen: Bis wann muss die Einigungs-

<sup>11</sup> Dürr: Dienstgemeinschaft sagt mir nichts, Dissertation Ruhr Universität Bochum 2016.

<sup>12</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 09.10.2006, II-0124/M35-06; Beschluss vom 29.01.2007, I-0124/M38-06.

<sup>13</sup> Manterfeld, Perspektiven der Zeitarbeit in der Diakonie nach dem Beschluss der KGH.EKD, AuK 2007, S. 30 ff.

<sup>14</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 5.12.2016, II-0124/34-2016.

<sup>15</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 7.12.2020, II-0124/30-2020, AuK 4/2020 mit Anmerkung von Bernhard Baumann-Czichon.

stelle ›begehrt‹ worden sein: Genügt eine generelle Aufforderung, muss sie begehrt worden sein, bevor eine Seite das Kirchengericht angerufen hat? Genügt es, dass die Einigungsstelle innerhalb der 14-tägigen Anrufungsfrist begehrt wird oder kann sie sogar nach deren Ablauf begehrt werden? Und: Wem gegenüber muss das Begehren erklärt werden? Ist das Begehren gar formbedürftig?

### Keine Mitbestimmung bei Regressansprüchen

Aus dem Katalog der der Mitberatung unterliegenden Tatbestände soll die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegenüber Mitarbeiter:innen gestrichen werden. Begründet wird dies damit, dass diese ohnehin das beamtenrechtliche Haftungsprivileg genießen und nur für grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz haften. Diese gelte aufgrund der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen auch für Arbeitnehmer:innen. Das ist nun schlicht falsch. Eine solche generelle Haftungsbeschränkung gibt es nicht. Es kann sich lediglich eine eingeschränkte Haftung aus (weltlichen) arbeitsrechtlichen Grundsätzen ergeben. Aber ganz unabhängig davon gibt es keinen erkennbaren Grund, warum ein etwaiges Haftungsprivileg der Beteiligung der Mitarbeitervertretung entgegenstehen sollte. Denn das Bundespersonalvertretungsgesetz sieht unbeschadet des dort geltenden Haftungsprivilegs in § 76 Abs. 2 Nr. 9 BPersVG sogar ein Mitbestimmungsrecht vor.

### Kündigungsschutz von MAV-Mitgliedern

Verbitterung kommt auf, wenn Gesetzesänderungen mit schlicht falschen Behauptungen begründet werden, so die Änderung in § 21 Abs. 2 MVG-EKD. Die Kündigung gegenüber einem Mitglied der MAV bedarf der Zustimmung der MAV. Schon jetzt kann der Arbeitgeber die Frist zur Stellungnahme auf den Zustimmungsantrag auf drei Arbeitstage verkürzen. Hierauf kann die MAV im Falle der Ablehnung durch schriftlich begründete Zustimmungsverweigerung oder mit dem Antrag auf mündliche Erörterung reagieren. Kommt es zur mündlichen Erörterung, so muss sich die MAV nach der Beendigung erneut erklären und zwar innerhalb der nicht verkürzbaren Frist gem. § 38 Abs. 2 Satz 6 MVG-EKD von 14 Tagen<sup>16</sup>. Die Neuregelung sieht nun vor, dass diese zweite Erklärungsfrist bis auf drei Arbeitstage verkürzt werden kann. Dies wird damit

begründet, dass anderenfalls der Arbeitgeber die Frist gem. § 626 Abs. 2 BGB nicht einhalten könne. Danach darf eine außerordentliche Kündigung nur innerhalb von 14 Tagen nach Kenntniserlangung des zur Kündigung führenden Sachverhaltes ausgesprochen werden. Die Begründung ist – vorsichtig gesagt – sinnfrei. Denn einerseits ist längst anerkannt, dass der Arbeitgeber innerhalb der Frist des § 626 Abs. 2 BGB nur alles Erforderliche tun muss, um die Kündigung aussprechen zu können. Wenn er aus rechtlichen Gründen – zum Beispiel Zustimmungsvorbehalt der MAV – am Ausspruch der Kündigung gehindert ist, dann wird die Frist nach § 626 BGB gehemmt. Und selbst wenn es anders wäre, würde diese Regelung nicht zum Ziel führen. Denn egal auf welche Weise die MAV ihre Zustimmung verweigert, wird die Frist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten werden können, weil es dann der Ersetzung der Zustimmung durch das Kirchengericht bedarf. Mit diesem Ablauf hat es noch nie Probleme gegeben. Man muss sich – als Arbeitgeber – nur an die Regeln halten.

## Gesetzesänderungen im Arbeitgeberinteresse

Es lässt sich auch nachvollziehen, warum diese Gesetzesänderung gerade jetzt auf den Tisch kommt. Ein diakonischer Arbeitgeber war mit der außerordentlichen Kündigung eines MAV-Mitglieds gescheitert, weil er die zweite Stellungnahmefrist nach Beendigung der mündlichen Erörterung nach § 38 Abs. 3 Satz 2 MVG-EKD unzulässig verkürzt hatte und nach deren Ablauf vom Eintritt der Zustimmungsfiktion ausgegangen war. Dies hat zu erheblicher Aufregung im Arbeitgeberlager geführt. Offensichtlich meint das Kirchenamt der EKD, auf diese Aufregung reagieren zu müssen. Völlig zu Unrecht, denn hätte der Arbeitgeber die Frist nicht unzulässig verkürzt, wäre die Kündigung nicht wegen fehlerhafter Beteiligung der MAV und auch nicht wegen der Nichteinhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB unwirksam gewesen. Das Gericht hätte – wie es das ohnehin muss – das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB prüfen müssen.

Was lernen wir: das Gesetz wird geändert, weil Arbeitgeber Fehler machen.

Aus dem gleichen Grund ist zweite Erklärungsfrist der Mitarbeitervertretung nach beendeter mündlicher

<sup>16</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 16.08.2021, I-0124/23-2021.

## Wir haben es mit einer unfähigkeitsinduzierten Gesetzgebung zu tun.

Erörterung gem. § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG-EKD eingeführt worden. Eine sehr prominente Dienststellenleitung war mit dem Versuch einer betriebsbedingten Kündigung gescheitert, weil sie nicht erkannte, dass (damals) nach Abschluss der mündlichen Erörterung nunmehr für sie die Uhr tickt: sie muss binnen einer Ausschlussfrist von 14 Tagen das Kirchengeschicht anrufen.

Wir lernen noch einmal: das Gesetz wird geändert, weil Arbeitgeber Fehler machen.

Aller guten (?) Dinge sind drei. Im Jahre 2022 scheiterte ausgerechnet die Leitung eines prominenten Kirchenamtes mit dem Versuch, ein Arbeitsverhältnis fristlos aus wichtigem Grunde zu kündigen. Denn sie hat es unterlassen, gem. § 45 Abs. 1 MVG-EKD gegenüber der Mitarbeitervertretung nach Abschluss der von der Mitarbeitervertretung verlangten mündlichen Erörterung schriftlich (kurz) zu begründen, warum sie an der Kündigungsabsicht festhält. Ein Zweizeiler hätte genügt. Weil der Arbeitgeber sich nicht an das Gesetz gehalten hat, war die Kündigung offensichtlich unwirksam. Der Kündigungsschutzprozess endete mit einem Abfindungsvergleich, der den Arbeitgeber insgesamt deutlich über 100.000 Euro gekostet hat.

Nun soll § 45 MVG-EKD so geändert werden, dass ›unaufmerksame‹ Arbeitgeber kein Risiko eingehen: Die Begründung des Arbeitgebers für das Festhalten an der Maßnahme soll keine Wirksamkeitsvoraussetzung sein.

Wir lernen ein drittes Mal: Das Gesetz wird geändert, weil Arbeitgeber Fehler machen.

Und auch in diesem Fall wird eine zumindest irreführende Begründung geliefert. Es soll nämlich ein verbleibendes rechtliches Restrisiko vermieden werden. Das ist schon deshalb falsch, weil der Kirchengeschichtshof schon vor langer Zeit klargestellt hat, dass es in Eilfällen wie bei einer fristlosen Kündigung genügen soll, wenn die Begründung gegenüber der MAV alsbald nachgereicht wird.<sup>17</sup> Auch hier wird eine unzutreffende Begründung vorgeschoben – um zu verschleiern, dass die Änderung vor allem im Interesse der Dienststellenleitung erfolgt, um das Beteiligungsverfahren für diese zu erleichtern und diese vor Fehlern zu schützen.

Insgesamt zeigt sich ein düsteres Bild:

- > Die Gesetzgebung der EKD weist gravierende ›handwerkliche‹ Fehler auf.
- > Der kirchliche Gesetzgeber ist schnell dabei, den Arbeitgebern Steine aus dem Weg zu räumen. Wir haben es mit einer unfähigkeitsinduzierten Gesetzgebung zu tun.
- > Die Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung werden beschränkt, sobald sich Arbeitgeber belästigt fühlen.
- > Dem Gesetz liegt keine Mitbestimmungskonzeption zugrunde.
- > Das Gesetz lässt sich weder als Ganzes noch im Detail aus dem religiösen Ethos der Kirche ableiten.

Heute bestehende Defizite werden nicht abgebaut. Das gilt auch für Kirchengeschichtbarkeit in einigen Landeskirchen. Mancherorts ist eine unvertretbar lange Verfahrensdauer festzustellen. Und über manche Entscheidungsbegründung kann man sich nur wundern.

Die Evangelische Kirche hat deutlich gemacht, dass sie weder in der Lage noch Willens ist, eine weltlichen Anforderungen (BetrVG) entsprechende aber kirchlichen Besonderheiten angepasste Betriebsverfassung zu entwickeln. Sie wird weder staatlichen noch eigenen Ansprüchen gerecht. Die EKD hat ihr Recht auf Schaffung einer eigenen Betriebsverfassung verwirkt.

Es ist gut, dass der Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung vorsieht, mit den Kirchen über die Anpassung arbeitsrechtlicher Regelungen an weltliche Standards zu verhandeln. Das ist ein deutliches Signal, dass es so nicht weitergehen kann. Nicht einmal das hat die EKD verstanden. Und es ist auch gut, dass die Bremer SPD mit den Grünen und Linken in ihrem Koalitionsvertrag Nachstehendes vereinbart haben:

*Wir wollen, dass möglichst überall – auch im kirchlichen Bereich – die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen gelten. Bei öffentlich finanzierten Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der Kirchen wollen wir den karitativen und sozialen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft sowie den Gewerkschaften in einen Dialog treten, um Vereinbarungen zu erreichen, durch die die Betriebe auf die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts verzichten. Wir werden eine Bundesratsinitiative zur Abschaffung des kirchlichen Arbeitsrechts und des Dritten Wegs prüfen.*



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](mailto:arbeitsrecht@bremen.de)



N O R A W Ö L F L

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen

<sup>17</sup> VerwG.EKD, Beschluss vom 27.05.1995, 0124/5-95.127.

# Stellungnahme

## der Bundeskonferenz zum Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Die Bundeskonferenz, der Zusammenschluss der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gem. § 55a Abs. 2 MVG-EKD und damit die Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften, die für die Diakonie zuständig sind, setzen sich schon seit Jahren für die Gleichstellung der betrieblichen Mitbestimmung in diakonischen Unternehmen mit den nach staatlichem Recht zu bildenden Betriebsräten ein. Wir sind der Auffassung, dass in diakonischen Unternehmen, Konzernen und Aktiengesellschaften die gleichen Rechte gelten müssen wie in weltlichen Unternehmen, Konzernen und Aktiengesellschaften. Die Anwendung der staatlichen Gesetze, des Betriebsverfassungsgesetzes und der Unternehmensmitbestimmungsgesetze in diakonischen Einrichtungen und Unternehmen ist dafür die Voraussetzung.

Unabhängig von dieser politischen Position hat sich in den vergangenen Monaten eine Arbeitsgruppe der Bundeskonferenz mit der notwendigen Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes befasst. Darüber hinaus hat ein Workshop mit den Kolleg:innen der Ständigen Konferenz stattgefunden. In diesem wurden die, aus der jeweiligen Sicht, notwendigen Änderungen besprochen und begründet. Die Bundeskonferenz unterstützt die von der Ständigen Konferenz formulierten Forderungen und eingebrachten Änderungsvorschläge zur Weiterentwicklung des Mitarbeitervertretungsgesetzes. Viele dieser Forderungen sind deckungsgleich.

Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Mitbestimmung ist unter anderem Aufgabe und Ziel der Bundeskonferenz. Das Mitarbeitervertretungsgesetz versagt den Mitarbeitervertretungen wesentliche Rechte. Dies gilt insbesondere hinsichtlich

- > eines einfachen und wirksamen Mitbestimmungsverfahrens. Das arbeitgeberfreundliche, überformalisierte Verfahren nach § 38 MVG-EKD behindert eher die Mitbestimmung, als dass es sie fördert.
- > eines wirksamen Initiativrechts der Mitarbeitervertretung.
- > einer Begrenzung der Zuständigkeit der Einigungsstelle auf Regelungsfragen nach § 40 MVG-EKD.
- > der den Mitarbeitervertretungen zustehenden Ressourcen (z. B. Freistellung).
- > der Mitbestimmungstatbestände, die den großen Umwälzungen gerecht werden, also erweiterte Mitbestimmung bezüglich der Qualifizierung der Arbeitnehmer:innen, bezüglich des Umweltschutzes, bei Betriebsänderungen u. v. m.
- > der gewerkschaftlichen Rechte.
- > des Zwangs der Kircheng Zugehörigkeit.

Bundeskonferenz  
der Arbeitsgemeinschaften  
und Gesamtausschüsse der  
Mitarbeitervertretungen  
im diakonischen Bereich



In den vergangenen Wochen haben auch die Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen den Gesetzentwurf beraten. Nach abschließender Beratung und Kenntnisnahme der Stellungnahme einer von uns beauftragten Anwaltskanzlei nimmt die Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften wie folgt Stellung:

Der vorliegende Novellierungsvorschlag wird der Anforderung einer Anpassung an staatliches Recht und einer zukunftsfähigen Mitbestimmung bei Weitem nicht gerecht. Im Gegenteil: Es ist festzustellen, dass bestehende Rechte der Mitarbeitervertretungen eingeschränkt und die den Dienststellenleitungen obliegenden Pflichten gemindert werden. Ein Ausgleich der Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen findet nicht statt.

Stattdessen suggerieren das Anschreiben und die Begründung zum Gesetzentwurf, dass der Gesamtausschuss der EKD Änderungen angeregt habe und diese zum größeren Teil übernommen worden wären. So wird vom Kirchenamt mitgeteilt:

*›Anregungen aus den Gliedkirchen, der Diakonie sowie vom Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der EKD haben zu dem vorliegenden Änderungsentwurf geführt, der von einer Arbeitsgruppe erstellt worden ist, in der Expertinnen und Experten aus den Gliedkirchen und der Diakonie mitgewirkt haben.‹*

Die Bundeskonferenz stellt hiermit ausdrücklich fest, dass bis heute kein Gespräch mit dem Gesamtausschuss der EKD stattgefunden hat. Auch gibt es keine schriftlichen Anregungen des Gesamtausschusses der EKD zur Änderung des MVG-EKD.

Auch in der Begründung wird unter anderem ausgeführt:

*›Für den jetzt vorliegenden Entwurf des Änderungsgesetzes zum MVG-EKD existieren verschiedene Gründe:*

*a) Vom Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der EKD werden verschiedene Detailänderungen angeregt. Von diesen Anregungen ist der größere Teil in den Entwurf übernommen worden, da damit die praktische Arbeit der Mitarbeitervertretungen verbessert wird.‹*

Diese Feststellung ist unzutreffend und für die Bundeskonferenz nicht nachvollziehbar. Sie soll den Synodalen wohl eher ein Bild der Mitwirkung der kirchlichen Interessenvertretungen zeichnen. Dieses Bild manipuliert die Wahrnehmung der Betrachter:innen. Die Bundeskonferenz hat 39 Vorschläge zur Klarstellung, Verbesserung und Annäherung des MVG-EKD an das weltliche Recht gemacht. Von denen vier, sowie einige redaktionelle Änderungen aufgegriffen wurden. Rund 90 % der Forderungen und Anregungen der Bundeskonferenz sind nicht aufgegriffen worden.

Die Bundeskonferenz ist davon ausgegangen, dass in einem sachlichen Diskurs über Verbesserungen und Formulierungen diskutiert werden kann. Ein sachlicher Diskurs mit den Arbeitnehmervertretungen zur Weiterentwicklung des Mitarbeiterver-

treterungsgesetzes war von den Verantwortlichen nicht ernsthaft vorgesehen. Vielmehr soll der Anschein erweckt werden, dass die Arbeitnehmervertretungen beteiligt waren.

In der Begründung unter d) heißt es:

*›In der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der EKD als Oberinstanz im Mitarbeitervertretungsrecht sind in den letzten Jahren verschiedene Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten am MVG-EKD gegeben worden, die in den Entwurf eingeflossen sind.‹*

Auch diese Feststellung ist nicht zutreffend. Richtig ist, dass der Kirchengerichtshof verschiedene Hinweise gegeben hat. Diese sind jedoch nicht eingeflossen. Das Gegenteil ist der Fall. Die durch die Rechtsprechung erhaltenen Rechte der Mitarbeitervertretung werden mit diesem Änderungsentwurf wieder eingeschränkt. Sobald Arbeitgeber der Unternehmensdiakonie die rechtlichen Vorgaben oder die Rechtsprechung für zu weitgehend halten, wird die wirksame Mitbestimmung weiter eingeschränkt.

Im Folgenden wollen wir exemplarisch anhand einiger Beispiele unsere Sichtweise verdeutlichen:

### 1. Einigungsstelle

Die Einigungsstelle ist ein Kernpunkt der Mitbestimmung. Der Novellierungsvorschlag schafft keine Klärung der missglückten Einführung.

Der derzeitige Wortlaut von § 38 Abs. 4 Satz 2 MVG-EKD kann dahingehend missverstanden werden, dass die Anrufung der Einigungsstelle in den Regelungsstreitigkeiten nach § 40 MVG-EKD nur dann angerufen werden kann, wenn eine Einigungsstelle besteht, also zuvor gebildet worden ist.

Der Kirchengerichtshof hat klargestellt, dass in den Regelungsstreitigkeiten nach § 40 MVG-EKD ausnahmslos die Einigungsstelle anzurufen ist und es auf ein etwaiges ›Bestehen‹ der Einigungsstelle nicht ankommt. Der KGH.EKD hat deutlich gemacht, dass die Einführung einer verbindlichen Einigungsstelle nicht mit einem Wahlrecht hinsichtlich deren Anrufung vereinbar ist. (KGH.EKD, Beschluss vom 07.12.2020, 11-0124/30-2020)

§ 36a entfällt und § 38 wird wie folgt geändert:

*Die Zustimmungsfiktion wird auf personelle Einzelmaßnahmen beschränkt.*

*Abs. (3) In den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) gilt ...*

*Abs. (4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung nach §§ 42 und 43 keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen. Die Sätze 2–4 entfallen.*

*Abs. (5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen nach §§ 42 und 43, die ... Neue Absätze 6–12:*

*Abs. (6) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung nach §§ 39 und 40 sowie bei anderen Regelungsstreitigkeiten keine Einigung zustande, so entscheidet auf Antrag einer Seite die Einigungsstelle.*

*Abs. (7) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzenden, die je von der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bestellt werden, und einem unpartei-*

*ischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Kirchengericht durch Beschluss des beziehungsweise der Vorsitzenden. Der beziehungsweise die Vorsitzende entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird. Im Übrigen gilt § 100 Abs. 1 ArbGG. Gegen die Entscheidungen des beziehungsweise der Vorsitzenden findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof statt. Die Beschwerde ist innerhalb einer Frist von zwei Wochen einzulegen und zu begründen. Dieser entscheidet nach Anhörung beider Seiten im schriftlichen Verfahren durch den beziehungsweise die Vorsitzenden des Senats.*

*Abs. (8) Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden. Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der beziehungsweise die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der beziehungsweise die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, von der beziehungsweise dem Vorsitzenden zu unterschreiben und der Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung zuzuleiten.*

*Abs. (9) Durch Dienstvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.*

*Abs. (10) Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite benannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden die beziehungsweise der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe von Abs. 8 allein.*

*Abs. (11) Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Dienststelle und der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Kirchengericht geltend gemacht werden.*

*Abs. (12) Die Kosten der Einigungsstelle trägt die Dienststelle. Über die Höhe der Vergütung der beziehungsweise des Vorsitzenden und der Beisitzer, die nicht der Dienststelle angehören, ist mit der beziehungsweise dem Vorsitzenden nach Anhörung der externen Beisitzer eine Vereinbarung zu treffen.*

§ 47 wird wie folgt geändert:

*Abs. (2) Kommt in den Fällen der §§ 42, 43 und 46, auch nach Erörterung ...*

*Abs. (3) Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten in Angelegenheiten nach §§ 39, 40 ausgeschlossen. In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle.*

§ 60 Abs. 6 wird wie folgt geändert:

*Abs. (6) In den Fällen der Mitbestimmung prüft das Kirchengericht die Zuständigkeit der Einigungsstelle, die zu beachtenden Verfahrensgrundsätze, sowie die inhaltliche Rechtmäßigkeit des Spruchs. Wird ein Einigungsstellenspruch aufgehoben, ist das Einigungsstellenverfahren fortzusetzen.*

So weit der Vorschlag der Bundeskonferenz.



Die Anrufung des Kirchengerichts soll nur dann (zugunsten der Einigungsstelle) ausgeschlossen sein, wenn die Einigungsstelle besteht oder begehrt wird. Mit dieser geplanten Änderung wird stattdessen versucht, die klarstellende Rechtsprechung in ihr Gegenteil zu verkehren.

### 2. Verfahren der Mitberatung gemäß § 45 MVG-EKD

Nach § 45 MVG-EKD hat der Arbeitgeber in Angelegenheiten, die der Mitberatung unterliegen, nach mündlicher Erörterung mit der Mitarbeitervertretung dieser schriftlich mitzuteilen, warum er an seiner Absicht festhält. Diese Verpflichtung ist Ausdruck des Gebotes zu vertrauensvoller Zusammenarbeit und der Verpflichtung, in strittigen Fragen eine Einigung zu suchen, § 33 MVG-EKD.

Eine Verletzung dieser Erklärungspflicht soll nach der geplanten Änderung nicht mehr die Folge haben, dass die der Mitberatung unterliegende Maßnahme unwirksam ist. Damit wird das Mitberatungsverfahren vollständig überflüssig. Warum sollte eine Dienststellenleitung eine Mitarbeitervertretung im Rahmen der Mitberatung beteiligen, wenn die Verletzung dieser Pflicht keine Folgen auslöst?

Der kirchliche Gesetzgeber ist schon wiederholt den Weg gegangen, Dienststellenleitungen Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Über Jahrzehnte haben die kirchlichen Gerichte es für nicht erforderlich gehalten, dass die Mitarbeitervertretung nach der mündlichen Erörterung gem. § 38 Abs. 3 MVG-EKD eine Stellungnahme abgibt. Denn es liegt auf der Hand, dass eine Dienststellenleitung im Rahmen des Austausches in der mündlichen Erörterung erkennen kann, ob die Mitarbeitervertretung zustimmt. Als jedoch eine Dienststellenleitung an dieser Aufgabe scheiterte und einen nachfolgenden Kündigungsschutzprozess verlor, wurde mit § 38 Abs. 3 Satz 6 MVG-EKD die nachlaufende Erklärungspflicht der Mitarbeitervertretung eingeführt.

Hier wird ein System erkennbar: Der kirchliche Gesetzgeber ebnet den Dienststellenleitungen den Weg und belastet die Mitarbeitervertretungen mit weiteren Erklärungspflichten.

### 3. Bruttolohnlisten

Der Kirchengerichtshof hat festgestellt, dass die Aushändigung der Bruttolohnlisten an die Mitarbeitervertretung zweimal im Jahr erforderlich ist, damit diese ihrem Überwachungsauftrag nachkommen kann. (KGH.EKD, Beschluss vom 05.12.2016, 11-0124/28-2016)

Entgegen dieser auf arbeitsrechtlicher Kenntnis und Erfahrung des Gerichts beruhenden Feststellung soll das Recht der Mitarbeitervertretung dahingehend eingeschränkt werden, dass nur einmal jährlich zwei Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ein Einsichtsrecht gewährt werden soll.

Damit wird das Kontrollrecht der Mitarbeitervertretung ausgehebelt. Eine wirksame Kontrolle kann bei mehreren Hundert und manchmal auch mehreren Tausend Beschäftigten aufgrund bloßer Einsicht nicht ausgeübt werden. Die geplante Gesetzesänderung dient ersichtlich allein dem Arbeitgeberinteresse, möglichst unbemerkt einzelnen Beschäftigtengruppen (den sog. Funktionseliten) unter Umgehung der tarifvertraglichen Anforderungen oder derjenigen, die sich aus den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ergeben, höhere Vergütungen zu zahlen. Es gilt offensichtlich, die Abkehr von der Bindung an kirchliches Arbeitsrecht zu verschleiern.

Sollte die Synode wie vorgeschlagen beschließen, würde sie das vom Kirchengerichtshof für erforderlich Gehaltene verweigern.

### 4. Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Das SGB IX regelt in §§ 177 ff die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen. Der Entwurf gleicht diese Rechte zwar weiter an, übernimmt sie aber nicht vollständig. Es gibt keine nachvollziehbaren Gründe, die Rechte engagierter Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeitenden in diakonischen Unternehmen weiterhin einzuschränken.

Grundsätzlich muss aus unserer Sicht auch die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden mit vergleichbaren Rechten ausgestattet sein, wie sie der betrieblichen Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betriebsverfassungsgesetz zugestanden werden.

Es gibt keine kirchliche, diakonische Begründung für die Schlechterstellung der Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden gegenüber den Rechten der JAVen im staatlichen Bereich. Auch ist die ACK-Klausel hier zu streichen.

Des Weiteren haben wir zu neun Paragrafen eine Angleichung ans staatliche Recht gefordert, aufgegriffen wurden keine.

Auch haben wir eine angemessene Freistellungsregelung für Gesamtmitarbeitervertretungen und die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften gefordert. Diese ist notwendig, da die entstehenden Kosten oft nur von den Unternehmen zu tragen sind, aus deren Mitarbeitervertretungen eine Person in den Gesamtausschuss oder die Arbeitsgemeinschaft gewählt wurde. Bei einer Freistellungsregelung für die Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften ist der Aufwand für die Mitwirkung in der Arbeitsrechtssetzung außer Betracht zu lassen. Aufgegriffen wurde diese nicht.

Die seit Jahren bestehende Forderung nach einer Unternehmensmitbestimmung soll nun Einzug ins Mitarbeitervertretungsgesetz finden. Das nun eine Unternehmensmitbestimmung verpflichtend festgelegt werden soll, ist zu begrüßen.

Die Festlegung im Mitarbeitervertretungsgesetz ist aber nicht sachgerecht. Besser wäre ein eigenes Kirchengesetz. Unabhängig davon muss die Regelung um die in der Diakonie bestehenden Holding-Strukturen ergänzt werden.

Auch die von uns aufgegriffenen und benannten Vorschläge des DGB zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes sollen in dieser Stellungnahme nicht unerwähnt bleiben. So fordern wir folgende Punkte in § 40 beziehungsweise § 42 MVG-EKD aufzunehmen:

- > Maßnahmen zum Schutz der Würde und der Persönlichkeitsrechte Einzelner,
- > Maßnahmen des betrieblichen Datenschutzes,
- > Grundsätze für die außertarifliche Vergütung,
- > Personalplanung und Personalbemessung sowie Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,
- > Grundsätze für die personelle Auswahl bei Einstellungen
- > Dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden
- > Auflösungsverträge

In § 10 Abs. 1 MVG-EKD ist Satz 2 zu streichen. Wenn die Kirche Mitarbeitenden, die nicht Mitglied einer christlichen Kirche sind, zutraut, den christlich, diakonischen Auftrag umzusetzen, so muss diese den Mitarbeitenden auch zutrauen können, die aufgrund eines Gesetzes festgelegten Aufgaben der Interessenvertretungen wahrzunehmen. Auch diese Anregung wurde nicht aufgegriffen.

Wird dieser vorgelegte Novellierungsvorschlag beschlossen, hat die Kirche ihre Legitimation verspielt, selbst ihre betriebliche Verfassung zu regeln. Dieses schreiende Unrecht muss beendet werden. Mit diesem vorgelegten Entwurf ist die Politik aufgefordert, nun endlich gesetzlich in dieses Unrecht einzugreifen.

Herr Prof. Dr. Jacob Joussen, seit 2010 Universitätsprofessor an der Ruhr-Universität Bochum und Lehrstuhlinhaber für Bürgerliches Recht, Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht und seit November 2015 Mitglied im Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) ist zwar nicht der Auffassung, dass dasselbe Recht gelten soll, macht aber deutlich, dass es nicht nachvollziehbar ist, dass Teilhabemöglichkeiten, die im weltlichen Bereich erreicht wurden, im kirchlichen Raum verwehrt werden. Er stellt fest: »Es muss doch gerade Anspruch der Kirchen sein, das eigene Mitarbeitervertretungsrecht so auszugestalten, dass die Teilhabemöglichkeiten der kirchlichen Mitarbeiter:innen nicht hinter denjenigen zurückstehen, die andere Beschäftigte bereits haben.« Und weiter: »Es wird deutlich werden, dass ein Zurückbleiben hinter einer an anderer Stelle erreichten Teilhabe kaum je zu rechtfertigen sein wird.«

Der vorliegende Gesetzentwurf ist nicht geeignet, die seit Jahren bekannten mitbestimmungsrechtlichen Defizite aufzuheben. Den Verfassern des Entwurfs ist offensichtlich nur daran gelegen, die Wirkmächtigkeit der Mitarbeitervertretungen einzuschränken und gleichzeitig die Dienststellenleitungen von Anforderungen zu befreien. Die EKD entfernt sich mit diesem Gesetz weiter vom mitbestimmungsrechtlichen Standard in der Bundesrepublik. Insbesondere für den Bereich der Diakonie wird damit der Anspruch, durch Mitbestimmung Grundrechte auch im Arbeitsleben wirksam werden zu lassen, fallen gelassen.

Die Bundeskonferenz fordert den Rat der EKD auf, das Gespräch mit der Bundeskonferenz aufzunehmen um zu klären, wie die Forderungen der gewählten Interessenvertretungen im weiteren Verfahren berücksichtigt werden können.

# + Aktuell für Mitarbeitervertretungen

## Arbeitskampfbilanz 2022 des WSI

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung erstellt jährlich eine Arbeitskampfbilanz. Die Ergebnisse für das vergangene Jahr: Im Jahr 2022 wurden in Deutschland insgesamt 225 Arbeitskämpfe geführt. An diesen haben insgesamt 930.000 Streikende teilgenommen. Rechnerisch fielen dadurch 674.000 Arbeitstage aus. Gegenüber 2021 hat sich das Arbeitskampfgeschehen damit leicht erhöht.

Im Rahmen der Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie fanden die umfangreichsten Streikaktionen statt. Größere Flächenauseinandersetzungen gab es darüber hinaus bei den Unikliniken in Nordrhein-Westfalen, dem Sozial- und Erziehungsdienst und bei den Seehäfen. Die große Mehrheit der Arbeitskämpfe waren aber auf einzelne Firmen begrenzte Auseinandersetzungen um Haustarife.

Nach den Ergebnissen der WSI-Erwerbspersonenbefragung haben 17 % aller Erwerbstätigen in Deutschland im Laufe ihres Erwerbslebens schon einmal an einem Streik teilgenommen, etwa die Hälfte davon schon mehrmals. Während 22 % der Männer angeben, bereits an Streiks teilgenommen zu haben, sind es bei den Frauen 13 %. Dies reflektiert die Tatsache, dass sich bislang insbesondere in eher männlich dominierten Branchen (wie z. B. der Metall- und Elektroindustrie oder dem Verkehrssektor) zahlreiche Beschäftigte an Streiks beteiligen. Allerdings haben die Arbeitskonflikte in Bereichen, in denen viele Frauen arbeiten, in den letzten Jahren zugenommen, so zum Beispiel im Sozial- und Gesundheitswesen.

In der internationalen Streikstatistik, bei der die arbeitskampfbedingten Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte miteinander verglichen werden, liegt Deutschland weiterhin im unteren Mittelfeld. Die Spitzengruppe setzt sich aus Belgien, Frankreich und Kanada zusammen. Das höchste Arbeitskampfvolumen hat wie im Vorjahr Belgien, wo zwischen 2012 und 2021 im Jahresdurchschnitt knapp 96 Ausfalltage pro 1.000 Beschäftigte zu verzeichnen waren. Für Frankreich liegen allerdings für 2021 noch keine Daten vor. Im oberen Mittelfeld befinden sich neben Spanien auch Dänemark, Finnland und Norwegen. Hier fielen im Vergleichszeitraum pro 1.000 Beschäftigte durchschnittlich jeweils rund 50 Arbeitstage pro Jahr aus. Das untere Mittelfeld wird aktuell von den Niederlanden angeführt und umfasst neben Deutschland auch Irland, Polen, das Vereinigte Königreich und Portugal. Mit den USA beginnt dann die Gruppe der Länder, in denen im Jahresdurchschnitt auf Grund von Arbeitskämpfen weniger als 10 Arbeitstage ausfielen. In Österreich, der Schweiz sowie der Slowakei stellen Arbeitskämpfe die absolute Ausnahme dar.

Für das Jahr 2023 deuten relativ hohe Warnstreikbeteiligungen bei Post, Bahn und Öffentlichem Dienst bereits in den ersten Monaten des Jahres darauf hin, dass das Arbeitskampfvolumen in diesem Jahr noch einmal zunehmen könnte.

## Betriebsratsvergütung soll gesetzlich geregelt werden

Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) hat eine Kommission beauftragt, bis Anfang Juli Vorschläge für eine Anpassung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zu machen, um die Betriebsratsvergütung gesetzlich zu regeln. Ziel sei, die Vergütung auch künftig »fair, nachvollziehbar und rechtssicher« zu gestalten.

Die Kommission wird geleitet vom Präsidenten des Bundessozialgerichts, Rainer Schlegel. Weitere Mitglieder sind die frühere Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Ingrid Schmidt und der Juraprofessor Gregor Thüsing.

Anfang des Jahres hatte ein Urteil des Bundesgerichtshofs zur Vergütung von Betriebsratsmitgliedern für Aufsehen gesorgt. In dem Urteil befasste sich der Bundesgerichtshof mit der Frage, ob sich VW-Manager wegen der Bewilligung von Betriebsratsbezügen strafbar gemacht haben und entschied: Der Straftatbestand der Untreue nach § 266 StGB könne erfüllt sein, wenn einem Betriebsratsmitglied unter Verstoß gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot ein überhöhtes Arbeitsentgelt gewährt werde. Die gesetzliche Regelung des § 37 Abs. 4 Satz 1 BetrVG schließe eine Bewertung der Betriebsrats Tätigkeit für Vergütungszwecke aus. Das gelte auch für im Betriebsratsamt erworbene Qualifikationen, soweit diese nicht im Zusammenhang mit der bisherigen Arbeitstätigkeit stehen würden. Es verbiete sich, auf die hypothetische Gehaltsentwicklung des Betriebsrats bei einer Sonderkarriere abzustellen. Vergleichbar sei nur, wer im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt habe und dafür in gleicher Weise wie der Betriebsrat fachlich und persönlich qualifiziert war.

### Bremer Koalitionsvertrag: Abschaffung des Dritten Wegs überprüfen

Der gerade abgeschlossene Koalitionsvertrag der Bremer rot-grün-roten Landesregierung enthält einen bemerkenswerten Absatz zum kirchlichen Arbeitsrecht. Es heißt dort:

›Wir wollen, dass möglichst überall – auch im kirchlichen Bereich – die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen gelten. Bei öffentlich finanzierten Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der Kirchen wollen wir mit den karitativen und sozialen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft sowie den Gewerkschaften in einen Dialog treten, um Vereinbarungen zu erreichen, durch die die Betriebe auf die Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts verzichten. Wir werden eine Bundesratsinitiative zur Abschaffung des kirchlichen Arbeitsrechts und des Dritten Wegs prüfen.‹

Man darf sehr gespannt darauf sein, was daraus erwächst, insbesondere der Gedanke einer Bundesratsinitiative ist in dieser Hinsicht neu. Der gesamte Bremer Koalitionsvertrag ist abrufbar unter: <https://spd-land-bremen.de/Binaries/Binary8460/Koalitionsvertrag-2023-06-25-final.pdf>

Auch die aktuelle Bundesregierung hatte in ihren Koalitionsvertrag eine Passage zum kirchlichen Arbeitsrecht geschrieben: ›Gemeinsam mit den Kirchen prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündungsnahen Tätigkeiten bleiben ausgenommen.‹ Aus dieser sehr vagen Formulierung sind jedoch bislang noch keine praktischen Schritte gefolgt.

### Katholische Religionslehrkräfte: neue Musterordnung

Für katholische Religionslehrerinnen und -lehrer gilt bislang, dass sie in der persönlichen Lebensführung die Grundsätze der Lehre der katholischen Kirche zu beachten haben. Die kirchliche Unterrichtserlaubnis konnte also zum Beispiel nicht erlangt werden für Personen, die (offen) Angehörige der LGBTQIA+-Community sind oder nach einer Scheidung wieder geheiratet haben. Das soll sich künftig ändern.

Schon Ende Januar 2023 hat der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz eine neue Musterordnung für die Erteilung der Missio canonica beschlossen. Sie löst die Rahmenrichtlinien für die Erteilung der kirchlichen Unterrichtserlaubnis und der Missio canonica für Lehrkräfte mit der Fakultas ›Katholische Religionslehre‹ vom September 1973 ab.

Die Missio canonica ist die kirchliche Bevollmächtigung, die Religionslehrerinnen und Religionslehrer benötigen, um katholischen Religionsunterricht zu erteilen. In der Musterordnung werden die Voraussetzungen genannt, die für die Erteilung und gegebenenfalls für den Entzug der Missio canonica durch den jeweiligen Ortsbischof erforderlich sind, und das entsprechende Verfahren festgelegt.

Die neue Musterordnung verzichtet ebenso wie die im November 2022 verabschiedete Grundordnung für den kirchlichen Dienst darauf, die private Lebensführung rechtlich zu sanktionieren. Es heißt dort nun: ›Zu einem solchen Zeugnis christlichen Lebens sind alle Religionslehrkräfte aufgefordert, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihrer persönlichen Lebenssituation, ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität.‹ Auch ›theologisch begründete Kritik und Zweifel‹ sollen den Unterrichtenden künftig erlaubt sein.

Die Musterordnung muss in den einzelnen Diözesen in Kraft gesetzt werden, in einigen, zum Beispiel in Osnabrück, Münster und Köln ist dies schon geschehen.

# + Aktuell

## für Mitarbeitervertretungen

### Holpriger Start für Whistleblowerschutz

Vertreter:innen von Bundestag und Bundesrat haben sich am 9. Mai 2023 im Vermittlungsausschuss auf Änderungen am Hinweisgeberschutzgesetz geeinigt. Das ›Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden‹ dient der Umsetzung einer EU-Richtlinie, die bis zum 17. Dezember 2021 umzusetzen gewesen wäre. Es war vom Bundestag am 16. Dezember 2022 beschlossen worden, hatte aber in der Plenarsitzung des Bundesrates nicht die erforderliche Mehrheit von 35 Stimmen erhalten. Nach einem Vermittlungsverfahren stimmte auch der Bundesrat dem entsprechend geänderten Gesetz zu. Nach Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten tritt das Gesetz nun am 2. Juli 2023 in Kraft.

Das Hinweisgeberschutzgesetz regelt den Umgang mit Meldungen zu Bestreueren, Korruption und anderen Missständen in Behörden und Unternehmen; ebenso mit Hinweisen auf mangelnde Verfassungstreue von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, auch wenn dabei keine konkreten Straftaten vorliegen.

In § 12 HinSchG ist die gesetzliche Verpflichtung zur Einführung eines Hinweisgeberverfahrens (sog. ›interne Meldestelle‹) geregelt. Beschäftigungsgeber mit mehr als 250 Mitarbeitenden müssen sofort nach Inkrafttreten des Gesetzes, also ab dem 2. Juli 2023 eine Meldestelle einrichten, für kleinere Beschäftigungsgeber mit 50 bis 249 Mitarbeitenden ab dem 17. Dezember 2023.

Im Anwendungsbereich gibt es keine Einschränkungen für kirchliche Arbeitgeber, so dass das Gesetz vollständig auch für diese gilt. Dabei wird auch die Arbeit der Mitarbeitervertretung in verschiedenen Bereichen berührt, so zum Beispiel bei der Einführung von Compliance-Richtlinien zur näheren Ausgestaltung und Steuerung eines internen Meldeverfahrens oder bei der Auswahl und Nutzung eventueller Software.

### ACK-Klausel in Württemberg gefallen

Mit großem Einsatz vieler Mitarbeitervertreter:innen und einiger Synodaler ist es geschafft: Die ACK-Klausel in den §§ 10 und 49 MVG.Württemberg gehört der Vergangenheit an. An ihre Stelle ist die Formulierung getreten: ›Die zur Wahl stehenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden auf die aus ihren Arbeitsverträgen sich ergebenden Loyalitätsobliegenheiten hingewiesen.‹ Die Änderung tritt zum 1. September 2023 in Kraft.

### Tarifpolitischer Meilenstein in der Nordkirche

Seit der Fusion der Nordelbischen Kirche (SH/HH) mit der Mecklenburgischen Landeskirche und der Pommerschen Evangelischen Kirche zur Nordkirche gab es in der Nordkirche zwei Welten: die Tarifvertragswelt in der alten Nordelbischen Kirche (2. Weg) und die AVR in Mecklenburg und Pommern (3. Weg).

Es ist nun nach jahrelangen Verhandlungen mit Kirchenleitung, Synode, Landesbischofin, der Arbeitsrechtlichen Kommission und dem Arbeitgeberverband VKDA gelungen, dass auch das letzte Puzzleteil der Fusion – ein gemeinsames Arbeitsrecht – Wirklichkeit wird. Ab dem 1. Juli 2023 gilt der neue Tarifvertrag für kirchliche Beschäftigte (TVKB) in der gesamten Nordkirche. Wo also in der Vergangenheit vom KAT die Rede war, wird zukünftig vom TVKB die Rede sein. Der Dritte Weg in Mecklenburg und Pommern wird damit sein Ende finden und die Arbeitsrechtliche Kommission sich auflösen.

Der neue TVKB gilt für die sogenannte Verfasste Kirche – also die Kirchengemeinden, Kirchenkreise, die Landeskirche und deren unselbstständigen Werke (z. B. Kita-Werke, Schulstiftung, Diakonie-Hilfswerke).

# Wir beantworten + **Leserfragen**

## Schrittweise vorgehen

**In unserer Einrichtung bekommen wir als Mitarbeitervertretung Informationen oft gar nicht oder zu spät. Es gibt inzwischen so viele Baustellen, dass wir befürchten, uns zu verzetteln. Wie gehen wir am besten vor?**

Sie schildern eine typische Situation: Wenn der Wurm drin ist, dann richtig. Die Dienststellenleitung meint offensichtlich, sich über die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung insgesamt hinwegsetzen zu können. Oft ist die Mitarbeitervertretung dann versucht, alle Baustellen auf einmal zu bearbeiten. Das bereitet aber in vielen Fällen Probleme, weil man auch als Mitarbeitervertretung den Überblick verlieren kann. Es ist daher sinnvoll, sich zunächst ein Thema herauszugreifen. Alle weiteren Themen können jederzeit ergänzend aufgegriffen werden. Im ersten Schritt muss es darum gehen, der Leitung zu verdeutlichen, dass die Mitarbeitervertretung nicht einfach übergangen werden kann. Wenn das durch ein

klärendes Gespräch nicht gelingt, dann kann sich die Mitarbeitervertretung eine Baustelle herausuchen und zunächst an einem Beispiel ihr Mitbestimmungsrecht durch Anrufung des Kirchenggerichts deutlich machen. Wenn der Arbeitgeber merkt, dass die Mitarbeitervertretung bereit ist, einen solchen Weg zu beschreiten, wird er vermutlich auch in anderen Fällen damit rechnen und sich um die Beachtung der Rechte der Mitarbeitervertretung bemühen. Und wenn das doch nicht klappt, dann kümmert man sich um die nächste Baustelle. Wichtig dabei ist es, den Mitarbeiter:innen deutlich zu machen, warum die Mitarbeitervertretung einen Konflikt mit dem Arbeitgeber eingeht.

## Einstellung

**In unserer bundesweit tätigen Einrichtung gibt es einen Bereich, der wiederum in drei Regionalverbände aufgeteilt ist. Es gibt dort vier Mitarbeitervertretungen und zwei hauptamtliche Vorstände, die allen drei Regionalverbänden vorstehen. Derzeit gibt es dort Bestrebungen, Mitarbeiter:innen einzustellen, die in allen drei Regionalverbänden eingesetzt werden sollen.**

**Unsere Frage hierzu ist: Wer muss beteiligt werden? Alle vier Mitarbeitervertretungen? Oder die GMAV, weil mehrere Regionalverbände betroffen sind**

Das Kirchenggericht der EKD hat im vergangenen Jahr festgestellt, dass bei einer Kündigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die mehreren mitarbeitervertretungsrechtlichen Dienststellen zugeordnet sind, die Gesamtmitarbeitervertretung zu beteiligen ist, weil die Kündigung als einheitlicher Vorgang mehrere Dienststellen und damit mehrere Mitarbeitervertretungen betrifft.

Dies ist jedoch nicht auf den hier geschilderten Fall zu übertragen. Denn die ›Einstellung‹ im Sinne von § 42 lit. a MVG.EKD in mehreren Dienststellen ist kein

einheitlicher Vorgang. Die Aufnahme der Beschäftigung in einer Dienststelle ist unabhängig davon möglich, ob zugleich auch eine Beschäftigung in einer anderen oder mehreren Dienststellen vorgesehen ist. Und es kann ja durchaus auch sein, dass der Einstellung in einer Dienststelle Belange der dort bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entgegenstehen, während dies in anderen Dienststellen nicht der Fall ist. Deshalb ist bei einer ›Mehrfach-Einstellung‹ die jeweils örtlich zuständige Mitarbeitervertretung zu beteiligen.

# + Wir beantworten Leserfragen

## Arzttermine

Eine Auszubildende in unserer Einrichtung hat sich mit einer Frage an uns als Mitarbeitervertretung gewandt. Sie ist seit einiger Zeit darauf angewiesen, regelmäßige Arzttermine wahrzunehmen. Einerseits gibt es Termine, die wöchentlich stattfinden, dazu kommen vereinzelt Termine außer der Reihe. Nach ihrer Einschätzung ist es nur bedingt möglich, die Termine alle außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Der Arbeitgeber schreibt der Auszubildenden für das Wahrnehmen von Arztterminen zwei Stunden Arbeitszeit im Monat gut, dennoch entstehen ihr aktuell monatlich etwa acht Minusstunden. Im Tarifvertrag ist hierzu nichts zu finden.

Der Arbeitgeber sagt, dass die Auszubildende aufgrund der vereinbarten Gleitzeit sehr wohl in der Lage ist, auf ihre volle Stundenzahl zu kommen und die Termine außerhalb der Arbeitszeit zu legen. Die zwei gutgeschriebenen Stunden seien als ›Goodwill‹ zu verstehen und nicht auf der Basis eines Tarifvertrags gewährt worden.

Können Sie uns hierzu eine Einschätzung geben? Das Thema betrifft ja alle Mitarbeiter:innen in Gleitzeit und es existiert extreme Unsicherheit, wie man jetzt bei notwendigen Arztbesuchen zu verhalten hat beziehungsweise was der Arbeitgeber zu tragen hat.

Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin einen Arztbesuch außerhalb seiner Arbeitszeit machen kann, dann muss er oder sie das tun. Für die Zeit des Arztbesuchs wird grundsätzlich kein Lohn gezahlt, es gibt nur keinen Lohnabzug, wenn dieser ausschließlich während der Arbeitszeit stattfinden kann.

Wenn Gleitzeit vereinbart ist, muss der/die Arbeitnehmer:in – wenn möglich – die Arbeitszeit so legen, dass der Besuch beim Arzt außerhalb der Arbeitszeit liegt. In aller Regel ist eine Gleitzeitvereinbarung von Vorteil für Arbeitnehmer:innen. In diesem Fall aber wirkt sich die Gleitzeitregelung anders aus.

## Annahmeverweigerung

Unsere Mitarbeitervertretung ist heute informiert worden, dass ab der kommenden Woche die Briefe der Mitarbeitervertretung im Büro der Geschäftsleitung nicht mehr angenommen werden, da der Geschäftsführer für einige Wochen in Urlaub gehe. So ist es auch den Mitarbeiterinnen im Büro der Geschäftsleitung mitgeteilt worden. Für uns als Mitarbeitervertretung ist das natürlich problematisch, unter anderem weil wir bis Montag eine Stellungnahme zu einer Kündigung abgeben müssen. Wie können wir jetzt für einen Zugang unseres Schreibens bei der Geschäftsführung sorgen? Müssen wir das eventuell per Einschreiben machen?

Nein, ein Einschreiben ist ganz sicher nicht notwendig. Es ist nicht möglich, einfach zu ›beschließen‹ und anzukündigen, dass man keine Post mehr entgegennimmt. Es kommt nicht darauf an, ob der Geschäftsführer das Schreiben liest. Es kommt auch nicht darauf an, ob er den Brief öffnet. Es kommt noch nicht einmal darauf an, ob er seinen Briefkasten leert. Denn man kann den Erhalt eines Schreibens nicht vereiteln. Wenn ein Brief oder eine sonstige Erklärung in den ›Herrschaftsbereich‹ des Empfängers gelangt ist, dann gilt die Erklärung als zugegangen. Und der ›Herrschaftsbereich‹ des Empfängers ist schon im Briefkasten erreicht und ohne Zweifel auch im Sekretariat der Einrichtung.

Die einfachste Möglichkeit ist also, den Brief in den Briefkasten zu werfen. Dabei sollten Zeugen anwesend sein, die den Vorgang schriftlich bezeugen. Dieses Papier nimmt man zu den Akten. Sollte ein geeigneter Briefkasten nicht zur Verfügung stehen, ist es auch eine Möglichkeit, den Brief – am besten zu zweit oder zu dritt – ins Büro zu bringen und die anwesende/n Mitarbeiter:innen bitten, den Erhalt des

Schreibens zu quittieren. Sollten diese das verweigern, können Sie auf der von Ihnen vorbereiteten Quittung vermerken: Annahme am ... um ... Uhr von Frau ... und Frau ... auf Weisung von Herrn ... verweigert. Daher haben wir den Brief auf dem Schreibtisch liegen gelassen. Das wird ebenfalls von den anwesenden Mitgliedern der Mitarbeitervertretung unterschrieben und zu den Akten genommen.

Auf beiden Wegen ist der Nachweis für den Zugang des Schreibens erbracht und der Antrag auf mündlichen Erörterung oder eine sonstige Erklärung zugegangen. Damit haben Sie etwaige Fristen gewahrt. Sollten Sie sich für die Variante entscheiden, den Brief im Büro abzugeben, muss dabei beachtet werden, dass die Kolleg:innen dort nicht unter Druck geraten. Sie haben die Anweisung bekommen, Briefe der Mitarbeitervertretung nicht entgegenzunehmen und sollten in keiner Form bedrängt werden, dies dennoch zu tun und so zwischen die Fronten zu geraten. Stellen sie klar, dass Sie nur der Form halber fragen.

# + Rechtsprechung

## Sachgrundbefristung bei Schulwegbegleiterinnen

### LEITSAZ

1. Ein vorübergehender zusätzlicher höherer Arbeitskräftebedarf liegt nur vor, wenn ein vorübergehender Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstanden ist oder eine Zusatzaufgabe übernommen wurde, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht
2. Der Sachgrund der Projektbefristung eignet sich nicht, wenn – was in der Regel der Fall sein wird – immer wieder mit betreuungsbedürftigen Kindern/Schülern zu rechnen ist, die durch die Mitarbeiter des Arbeitgebers betreut werden können und müssen.
3. Die Drittmittelbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG kommt für die Schulwegbegleitung nicht in Betracht, weil die Drittmittel nicht für die konkrete Schulwegbetreuung einer bestimmten Person ausgewiesen sind, sondern die Mittel aus einem gesamten Topf für Schulwegbetreuungen entnommen werden.

Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 29.03.2022, 6 Sa 721/21

### Sachverhalt:

Die Parteien streiten auch im Berufungsverfahren hauptsächlich über die Wirksamkeit einer Befristungsabrede.

Die Beklagte erbringt Dienstleistungen im sozialen Bereich, unter anderem soziale Dienste und Jugendhilfe in Oberbayern. In deren Rahmen übernimmt sie auch die Aufgabe von Schulwegbegleitungen auf Basis der Eingliederungshilfe nach § 35a SGB VIII. Die Schulwegbegleitungen stellen eine behördlich refinanzierte Maßnahme dar. Sie erfolgen auf Antrag der Erziehungsberechtigten durch Bewilligung der zuständigen Behörde für den Zeitraum von längstens einem Schuljahr. Dabei legt die zuständige Behörde den zeitlichen Umfang und die erforderliche Qualifikation des Schulwegbegleiters auf Basis des individuellen Bedarfs des betroffenen Kindes fest.

Der von der Behörde ermittelte Bedarf an Schulwegbegleitungen wird in wöchentlich stattfindenden Regionalkonferenzen, an denen neben dem Jugendamt und dem Bezirk verschiedene Jugendhilfeträger, wie etwa der Beklagte, beteiligt sind, festgelegt. Die Jugendhilfeträger entscheiden, ob sie bereit und in der Lage sind, Schulwegbegleitungen zu übernehmen. Soweit Sie sich dazu bereit erklären, teilen sie dies der Behörde mit, die dann über die Vergabe durch Bescheid befindet, in dessen Rahmen auch der Zeitraum, der zeitliche Umfang und die Person des Schulwegbegleiters festgelegt werden.

Die Klägerin war seit 1. Dezember 2017 aufgrund mehrerer befristeter Verträge beim Beklagten beschäftigt. Zuletzt war sie aufgrund des Dienstvertrages vom 31. August 2020 als ›Pädagogische Ergänzungskraft im schulischen Bereich‹ befristet bis 13. September 2021, mit Ablauf der personenbezogenen Schulwegbegleitung mit dem Befristungsgrund ›vorübergehender betrieblicher Bedarf‹ und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 57,59 % der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Dienstnehmers, das heißt mit 23 Wochenstunden, zu einer durchschnittlichen Vergütung von 1.435,67 Euro brutto beschäftigt.

Im Zeitraum vom 8. September 2020 bis 13. September 2021 wurde durch Bescheid des Landratsamts vom 11. August 2020 die ambulante Eingliederungshilfe in Form der Kostenübernahme für einen Schulwegbegleiter für A bewilligt. Die Schulwegbegleitung sollte nach diesem Bescheid beim Beklagten durch die Klägerin durchgeführt werden. Der Beklagte übertrug der Klägerin diese Tätigkeit mit Dienstvertrag vom 31. August 2020, ›weiterhin befristet‹ bis 13. September 2021, nachdem sie bereits seit 2019 die für das Kind A zuständige Schulwegbegleitung gewesen war. Vorher hatte sie ein anderes Kind betreut.

Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin gegen die Befristungsabrede.

Das Arbeitsgericht München hat mit Urteil vom 19. Oktober 2021 die Unwirksamkeit der zuletzt getroffenen Befristungsabrede festgestellt und dem Beklagten die Kosten des Rechtsstreits auferlegt. Der Beklagte hat sich gegen Entscheidung mit der Berufung vor dem Landesarbeitsgericht München gewendet.

#### Aus den Gründen:

Die statthafte Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

I. Die Berufung ist zulässig.

Sie ist nach § 64 Abs. 1, 2 lit. c ArbGG statthaft sowie in rechter Form und Frist eingelegt und begründet worden (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 519 Abs. 2, § 520 Abs. 3 ZPO i. V. m. § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG, § 222 ZPO).

II. In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat zutreffend und mit zutreffender Begründung entschieden, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin nicht wirksam war.

Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG war vorliegend wegen der bereits länger als zwei Jahre erfolgten Beschäftigung der Klägerin nicht mehr möglich. Ein sachlicher Grund zum Abschluss eines nur befristeten Arbeitsvertrages ist aber ebenso wenig vorgetragen. Eine Befristung wegen eines nur vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs des Beklagten (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG) wurde nicht ausreichend begründet. Es ist nicht zu erkennen, dass nach Abschluss der Betreuung einer bestimmten Person die Betreuungsperson beim Beklagten nicht mehr (sinnvoll) eingesetzt werden könnte. Ebenso wenig kann die Beklagte die Befristungsabrede auf die Finanzierung mit Drittmitteln stützen (vgl. BAG v. 21.08.2019 - 7 AZR 572/17, NZA 2019, 1709, zur Projektbefristung), da die Drittmittel nicht für ein bestimmtes Projekt (Betreuung einer bestimmten Person) vorliegen, sondern Drittmittel – ersichtlich – allgemein für die Betreuung von Kindern zur Verfügung stehen. Eine weitere Verfügbarkeit der Drittmittel ist prognostisch für die Zukunft nicht ausgeschlossen.

(...)

1. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin war nicht aufgrund eines vorübergehenden zusätzlichen höheren Arbeitskräftebedarfes nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG statthaft, noch kann die Befristungsabrede als Projektbefristung gerechtfertigt werden.

a) Ein sachlicher Befristungsgrund für einen Arbeitsvertrag liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG dann vor, wenn zusätzlicher vorübergehender betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung

besteht. Solches kann sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitsgebers entstehen als auch durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht (vgl. BAG v. 16.01.2018 - 7 AZR 21/16, NZA 2018, 663 Rz. 16; BAG v. 27.07.2016 - 7 AZR 545/14, NZA 2016, 1531 Rz. 17 m. w. N.). Es muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte für die getroffene Annahme zugrunde liegen müssen; die Prognose stellt einen Teil des Sachgrunds für die (Zeit- oder Zweck-) Befristung dar.

Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose muss der Arbeitgeber im Prozess darlegen und gegebenenfalls beweisen (vgl. BAG v. 16.01.2018, a. a. O.; BAG v. 21.03.2017 - 7 AZR 222/15, NZA 2017, 631 Rz. 28). Eine lediglich bestehende allgemeine Unsicherheit über die zukünftige Beschäftigung rechtfertigt hingegen keine Befristung. Die Unsicherheit rechnet zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen darf (BAG v. 21.03.2017, 16.01.2018, jeweils a. a. O.).

b) Ein vorübergehender Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben der Beklagten ist vorliegend nicht festzustellen. Diese trägt nicht vor, dass die Bewältigung der ihr übertragenen Schulwegbegleitungen durch das Stammpersonal nicht mehr zu schaffen gewesen sei und deshalb die Klägerin als Zusatzkraft habe eingestellt werden müssen.

Dem Beklagtenvortrag ist nicht zu entnehmen, es habe sich bei der Betreuung der der Klägerin zugewiesenen Person A prognostisch im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit der Klägerin um einen vorübergehenden zusätzlichen Bedarf gehandelt. Es ist nicht zu erkennen, dass ihm die Betreuung des der Klägerin zugewiesenen Kindes zusätzlich, über den bisherigen üblichen Betreuungsumfang zugewiesen worden wäre und nach Beendigung der Betreuungsaufgabe mit einem weiteren, das normale Maß an Betreuungsleistungen überschreitenden Auftrag nicht mehr zu rechnen gewesen wäre.

Ferner ist keine Entscheidung des Beklagten, nach Abschluss der Betreuung des der Klägerin anvertrauten Kindes keine solche Aufgaben mehr

oder nicht mehr im bisherigen Umfang übernehmen zu wollen, vorgetragen. Vielmehr hat er – unbestritten – erst wieder eine neue Betreuungskraft eingestellt.

c) Aber auch als Projektbefristung ist die nur vorübergehende Beschäftigung der Klägerin nicht zu rechtfertigen. Die Klägerin war nicht für ein Projekt, nämlich die Schulwegbetreuung des Kindes A eingestellt und befristet beschäftigt worden; vielmehr war sie im Rahmen der auch vom Beklagten als Zusatzaufgabe zu bewältigenden Schulwegbetreuungen tätig geworden. Die Betreuung der Schüler durch die ›Schulwegbegleiterinnen‹ stellt kein isoliertes, zeitlich begrenztes Projekt dar. Zwar bedarf es zur Übernahme der Schulwegbetreuung jeweils hilfsbedürftiger Kinder, die infolge ihrer körperlichen Einschränkungen oder seelischen Gesundheit an der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt sind oder bei denen eine solche Beeinträchtigung zu erwarten ist (vgl. § 35a SGB VIII). Doch auch wenn die Betreuung der einzelnen Kinder/Schüler per definitionem nur vorübergehend erfolgen kann und wird, handelt es sich dabei nicht um ein Projekt von ex ante vorübergehender Dauer. Vielmehr ist immer wieder mit betreuungsbedürftigen Kindern/Schülern zu rechnen, die durch die Mitarbeiter unter anderem des Beklagten betreut werden können und müssen.

aa. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann sich ein Arbeitgeber allein dann zur sachlichen Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsvertrags auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt. Dies ist nicht der Fall bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnimmt oder er etwa im Bereich staatlicher Pflichtaufgaben zu deren Durchführung verpflichtet ist (dazu BAG v. 11.02.2004 - 7 AZR 362/03 AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 256 unter I 2 b bb der Gründe; BAG v. 04.12.2002 - 7 AZR 437/01, AP BAT § 2 SR 2y Nr. 24 unter A II 2 der Gründe; BAG v. 22.03.2000 - 7 AZR 758/98, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 221 unter II 3 c bb der Gründe; BAG, v. 07.11.2007 - 7 AZR 484/06, juris, Rz. 20 f.).

Daher stelle, wie das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 7. November 2007 (a. a. O.) ausführt, etwa die Übernahme eines Auftrags durch ein Bauunternehmen zur Erstellung eines bestimmten Bauwerks kein Projekt dar, weil die Erbringung von baulichen Leistungen zu der

fortlaufend verfolgten Unternehmenstätigkeit rechnet, welche auf die Ausführung weiterer Vorhaben gerichtet ist. Andererseits spreche es regelmäßig für das Vorliegen eines Projekts, wenn dem Arbeitgeber für die mit der Durchführung der Aufgaben verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel oder sonstige Sachleistungen gestellt werden.

bb. Dem Beklagten ist zuzugeben, dass eine erneute Verlängerung der Schulwegbetreuung des Kindes A nicht mehr zu erwarten war. Allerdings wird nicht nachvollziehbar vorgetragen, dass nach dem Ende der Betreuung von A keine adäquate Beschäftigung der Klägerin mehr möglich wäre bei ihm. Insbesondere übernimmt der Beklagte mit zuletzt 15 Arbeitnehmern Schulwegbetreuungen, bei denen es sich, bezogen auf das jeweils zu betreuende Kind, nicht um dauerhafte, sondern nur zeitlich befristete und abgrenzbare (Zusatz-) Aufgaben handelt. Den Beschäftigten wird – ersichtlich – nach dem Ende der Betreuung eines Kindes jeweils ein anderes Kind zur Betreuung übertragen. Damit lässt der Beklagte diese Tätigkeiten im Rahmen des von ihm (auch) verfolgten Betriebszwecks dauerhaft wahrnehmen, unabhängig, ob er zur Durchführung dieser Aufgaben verpflichtet ist.

cc. Der Vortrag des Beklagten, sie übernehme Schulwegbegleitungen nur anlassbezogen und nicht kontinuierlich, ist ebenso wenig objektiv nachvollziehbar. Weder wird dargetan, aus welchem Anlass sie eine Schulwegbetreuung übernehme, insbesondere, welche Schulwegbetreuungen er trotz vorhandenen Personals nicht übernommen habe beziehungsweise übernehmen habe können. Ebenso führt der Beklagte nicht aus, welche Qualifikationen die Betreuungspersonen mitbringen müssen und in welchen Fällen welche Betreuung erforderlich ist. Auch ist nicht zu erkennen, dass eine angebotene Betreuung wegen der nicht vorhandenen Qualifikation seines Personals nicht hätte übernommen werden können. Es fehlt bereits der Vortrag, in welchem Umfang Kinder zur Betreuung stehen, bei denen eine und, wenn ja, welche, (unterstellte) besondere Qualifikation an die Betreuungsperson zu stellen ist.

dd. Bei befristeter Einstellung eines Arbeitnehmers zur Mitwirkung an einem Projekt muss bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Es müssen ausreichende Anhaltspunkte gegeben sein, um eine solche Prognose treffen zu können (BAG v. 24.10.2001 - 7 AZR 620/00, AP HRG § 57c Nr. 9 unter B I 1 b der Gründe m. w. N.;

BAG v. 07.11.2007, a. a. O.). Bei einer gegenüber der gesamten Projektdauer kürzeren Vertragslaufzeit muss nicht stets und ohne Weiteres der Sachgrund der Befristung infrage gestellt werden. Dies ist erst dann geboten, wenn die Vertragslaufzeit derart hinter der voraussichtlichen Dauer des Befristungsgrunds zurückbleibt, dass eine sinnvolle, dem Sachgrund der Befristung entsprechende Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich erscheint (BAG v. 26.08.1988 - 7 AZR 101/88, AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 124 unter III der Gründe; BAG v. 07.11.2007, a. a. O.).

Für die Prognose des Arbeitgebers kommt es allein auf den durch die Beendigung des konkreten Projekts vorhersehbaren Wegfall des zusätzlichen Arbeitsbedarfs für den befristet eingestellten Arbeitnehmer an. Unerheblich ist, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf auf Grund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Projekt befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte (BAG v. 15.02.2006 - 7 AZR 241/05, ZTR 2006, 509 Rz. 19; BAG v. 25.08.2004 - 7 AZR 7/04, EzA TzBfG § 14 Nr. 13 unter I 3 b cc der Gründe; BAG v. 07.11.2007, a. a. O.).

ee. Die Betreuung einer bestimmten Person stellt – ungeachtet der Drittmittelfinanzierung (dazu nachfolgend 2.) bereits kein eigenes Projekt dar. Der Beklagte führt, wenn auch in deutlich geringerem Umfang gegenüber seinen Hauptaufgaben, dauerhaft die Betreuung hilfsbedürftiger Personen durch, wozu bei ihm 14, neuerdings 15 Personen, die Klägerin eingeschlossen, beschäftigt sind. Es handelt sich – ungeachtet ihres Umfangs – um eine Daueraufgabe, die er durchführt. Zutreffend wird zwar die Betreuung einer bestimmten Person per Bescheid, also individuell einer bestimmten Betreuungsperson zugewiesen. Dies allein ist allerdings nicht geeignet, darin ein die Befristung rechtfertigendes Projekt anzunehmen. Denn bei Ende der Betreuungsbedürftigkeit oder -notwendigkeit dieser Person, kann die Betreuungsperson – ersichtlich – eine weitere Betreuung einer anderen Person übernehmen.

(1) Zwar kann angesichts der Drittmittelfinanzierung der Betreuungen auf den ersten Blick von einem jeweils eigenständigen Projekt ausgegangen werden. Damit könnte aus diesem Grund auch grundsätzlich eine Befristung der Betreuungsaufgabe mit Sachgrund vereinbart werden.

(2) Im zugrundeliegenden Fall rechtfertigt die Übernahme einer Schulwegbetreuung durch den Beklagten jedoch keine befristete Einstellung der Betreuungskraft, da bei der Betreuung der einzelnen Person/des einzelnen Kindes bei genauerer Betrachtung die Projekteigenschaft der

einzelnen Betreuungsaufgabe zu verneinen ist. Die Drittmittelfinanzierung erfolgt bereits nicht (nur) gegenüber einer einzelnen oder einzelnen Betreuungsaufgabe/-n, sondern die Schulwegbetreuung ist insgesamt drittmittelfinanziert, die anteilig für die Betreuung einzelner Personen verwendet wird.

Dies bestätigt bereits die Zahl der regelmäßig zur Schulwegbetreuung eingesetzten Mitarbeiter des Beklagten. Es ist davon auszugehen, der Beklagte betreibe die Schulwegbetreuung als übliche Tätigkeit, wenn auch im Vergleich zu seinen Haupttätigkeiten in geringem Umfang. Wie anders wäre auch seine regelmäßige Teilnahme an den wöchentlichen Regionalkonferenzen zu verstehen. Wenn sich der Beklagte darauf beruft, die Betreuung der Personen/Kinder erfordere immer wieder besonderes Spezialwissen oder Spezialkenntnisse, die bei den einzelnen Betreuungspersonen wie der Klägerin nicht (immer) vorhanden sei, so mag dies zutreffen. Der Beklagte trägt aber nicht vor, welches Spezialwissen immer wieder vonnöten ist, dass die bei ihm beschäftigten Personen nicht oder nicht in ausreichender Weise besitzen oder sich in angemessener Zeit aneignen könnten. Die über Jahre durchgehend erfolgte Beschäftigung der Klägerin belegt vielmehr, dass ihr regelmäßig geforderten Spezialkenntnisse nicht abgehen beziehungsweise dass Spezialkenntnisse nur im Einzelfall erforderlich sind, während die meisten Betreuungsfälle nach einem üblichen und von den Betreuungspersonen einzuhaltenden ›Muster‹ bewältigt werden können. In welche Häufigkeit und gegebenenfalls welche Spezialkenntnisse erforderlich sind, trägt der Beklagte nicht vor.

(a) Tatsächlich nachvollziehbare Umstände, dass künftig keine oder weniger betreuungsbedürftige Personen vorhanden sein könnten, sind nicht zu erkennen. Dazu trägt der Beklagte nichts vor. Zu seinen Gunsten kann unterstellt werden, dass die Zahl der betreuungsbedürftigen Personen durchaus variieren mag. Es stellt allerdings das Risiko des Beklagten als Arbeitgeber dar, dass fortlaufend eine hinreichende Anzahl betreuungsbedürftige Personen vorhanden sein werden, um seine Mitarbeiter vollständig auslasten zu können. Dieses unternehmerische Risiko darf nicht auf die Arbeitnehmer überwältigt werden.

(b) Dem kann der Beklagte nicht entgegenhalten, dass es sich bei den hier zugrundeliegenden Tätigkeiten um Zusatzaufgaben handele, die keinen auf längere Zeit planbaren Personalbedarf mit sich brächten, da sie entweder nur unregelmäßig, etwa aus besonderem Anlass anfielen oder mit unvorhersehbaren besonderen Anforderungen auch in

Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals verbunden seien (vgl. BAG v. 23.01.2019 - 7 AZR 212/17, AP TzBfG § 14 Nr. 174 Rz. 17; BAG v. 21.11.2018-7 AZR 234/17, NZA 1679 Rz. 27).

Bei der Schulwegbetreuung handelt es sich – wie ausgeführt – nicht um eine Zusatzaufgabe im vorstehenden Sinne. Der Beklagte mag diese Tätigkeit zusätzlich zu den ihm obliegenden anderen Aufgaben verrichten. Doch übernimmt er diese Tätigkeiten, wenn auch mit einer im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl kleinen Anzahl von Arbeitnehmern, dauerhaft und ersichtlich kontinuierlich. Allein der Umstand, dass die Schulwegbetreuungen im Verhältnis zu anderen vom Beklagten ausgeübten Tätigkeiten zeitlich in einem sehr geringen Umfang anfallen und von relativ wenigen Personen verrichtet werden, bedingt nicht, dass diese Aufgaben per se bereits als Zusatztätigkeiten in vorstehendem Sinne anzusehen wären. Die Schulwegbegleitung fällt für den Beklagten ersichtlich dauerhaft und kontinuierlich und nicht nur unregelmäßig oder aus besonderem Anlass an. Es sind dazu nach eigener Darlegung 15 Personen beschäftigt. Der Beklagte trägt nicht vor, dass diese Tätigkeiten künftig – ab einem bestimmten Zeitpunkt – nicht mehr verrichtet werden sollten.

Diese vom Beklagten (mit) übernommenen Tätigkeiten rechtfertigen aber auch deswegen keine Befristung, weil besondere Anforderungen in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals Voraussetzung für die Tätigkeit wären.

(c) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG muss zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht (BAG v. 04.12.2013 - 7 AZR 277/12, NZA 2014, 480 Rz. 16 m. w. N.). Die dazu bei Vertragsschluss zu erstellende Prognose muss auf konkreten Anhaltspunkten beruhen und stellt einen Teil des Sachgrundes für die Befristung dar (BAG v. 04.12.2013, a. a. O.; BAG 17.03.2010 - 7 ABR 640/08, NZA 2010, 633 Rz. 12 jeweils m. w. N.). Die tatsächlichen Prognosegrundlagen sind vom Arbeitgeber im Prozess darzulegen (BAG v. 17.03.2010, 04.12.2013, jeweils a. a. O.).

Diesen Anforderungen genügt der Sachvortrag des Beklagten nicht. Weder trägt dieser vor, aufgrund welcher konkreten Tatsachen er welche Prognose bei Einstellung der Klägerin getroffen hat. Die jeweils zu betreuenden Personen/Kinder mögen unterschiedliche Anforderungen an die Betreuungsperson stellen, doch trägt der Beklagte nicht vor, dass (zumeist) von seinen Mitarbeitern,

insbesondere der Klägerin, Anforderungen einzuhalten wären, die zu erbringen ihr nicht möglich wären. So ist – wie ausgeführt – in der Betreuung der jeweils einzelnen Personen kein Projekt zu erkennen, dass mit seiner Beendigung (Wegfall der Betreuungsbedürftigkeit der betreffenden Person) beendet wird und so eine (Zweck-)Befristung sachlich rechtfertigen könnte.

Aus seinem Sachvortrag kann allenfalls – wenn überhaupt – auf eine allgemeine Unsicherheit der künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs rückgeschlossen werden. Er trägt vor, jede betreuungsbedürftige Person stelle unterschiedliche Anforderungen an die Betreuungskraft. Es sei jeweils zu sehen, ob eine spezielle, diesen Anforderungen genügende Kraft bei ihm vorhanden sei. Auch hätten die zu betreuende Person beziehungsweise deren gesetzliche Vertreter ein Mitspracherecht, diese könnten sich zu der konkreten Betreuungskraft äußern und gegebenenfalls eine andere Person eines anderen Trägers wählen. Damit umschreibt der Beklagte allein, dass für ihn nicht klar sei, ob künftig alle beschäftigten Betreuungskräfte durch die Schulwegbetreuung hinreichend ausgelastet sein würden. Allein diese Umstände reichen aber nicht hin, die getroffene Befristung sachlich zu rechtfertigen (vgl. BAG v. 04.12.2013, a. a. O., Rz. 17; BAG v. 11.09.2013 - 7 AZR 1ß7/12, NZA 2014, 150).

Die Klägerin war – unbestritten – jedenfalls über fünf Jahre nahtlos mit der Betreuung ausgelastet. Auch ist dem Vortrag nicht zu entnehmen, dass und gegebenenfalls welche spezifischen Voraussetzungen gegeben sein müssen, um zu betreuende Personen übernehmen zu können, die nicht bei allen seinen Betreuungskräften, insbesondere nicht bei der Klägerin, vorhanden sind. Schließlich ist nicht zu erkennen, inwieweit der Wunsch der gesetzlichen Vertreter zu betreuender Personen dazu in der Vergangenheit geführt hat und künftig prognostisch führen würde, dass die Übernahme der Betreuung einem anderen Träger zugebilligt würde, wenn sich der Beklagte zur Übernahme bereit erklärt hatte. Dem Vortrag ist ferner nicht zu entnehmen, dass überwiegend spezifischen Voraussetzungen – gegebenenfalls welche – gegeben sein müssen, um zu betreuende Personen übernehmen zu können, die nicht bei allen seinen Betreuungskräften, insbesondere nicht bei der Klägerin, vorhanden sind. Schließlich ist nicht zu erkennen, inwieweit der Wunsch der gesetzlichen Vertreter zu betreuender Personen dazu in der Vergangenheit geführt hat und künftig prognostisch führen würde, dass die Übernahme der Betreuung einem

anderen Träger zugebilligt würde, wenn sich der Beklagte zur Übernahme bereit erklärt hatte.

Die Kammer will nicht ausschließen, dass die Eltern eines zu betreuenden Kindes eine bestimmte Betreuungskraft favorisieren und diese beziehungsweise deren Arbeitgeber dann seitens der Behörde als Betreuungskraft eingesetzt wird. In welcher Häufigkeit dies geschieht, ist dem Vortrag des Beklagten nicht zu entnehmen, insbesondere nicht, dass dies in jedem Fall so erfolgen wird, wenn etwa die gewünschte Betreuungskraft bereits in einer anderen Betreuungsaufgabe involviert ist. Das bedeutet, dass die Wünsche der Eltern und eventuell des Kindes allenfalls im Rahmen der Möglichkeiten Berücksichtigung finden können. Ebenso ist nicht zu erkennen, dass die Behörde eine gewünschte und/oder freie Betreuungskraft eines übernahmebereiten Trägers nicht als Betreuungskraft einsetzen wird, wenn diese nicht nur Betreuung bereit ist, sondern auch alle erforderlichen Voraussetzungen für die Übernahme der Betreuung erfüllt.

(d) Dem Beklagten ist zuzugeben, dass es sich bei der Betreuung eines Kindes um eine ›höchstpersönliche körper- und gefühlsnahe Dienstleistung‹ handelt, bei der es gegebenenfalls auch eines ›persönlichen Drahtes‹ bedarf. Auch mag es zutreffen, dass diese Leistungen in einem Dreiecksverhältnis zwischen der zu betreuenden Person, dem Träger der Jugendhilfe und ihm als Leiter der Betreuung zu erbringen ist. Es werden allerdings keinerlei tatsächliche Angaben dazu gemacht, in welchem Umfang und vor allem in welcher Häufigkeit Betreuungspersonen eines Trägers, die zur Betreuung zur Verfügung stünden, von den Betreuten oder deren gesetzlichen Vertretern abgelehnt werden. Angesichts der regelmäßigen Teilnahme des Beklagten an den wöchentlichen Runden sollten dahingehende Kenntnisse oder Erfahrungen vorliegen.

2. Schließlich kann die getroffene Befristungsabrede auch nicht wegen zeitlich befristet zur Verfügung stehender Drittmittel nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt werden. Zwar wird die Aufgabenerfüllung durch Drittmittel finanziert, doch sind die Drittmittel – wie ausgeführt – nicht für die konkrete Schulwegbetreuung einer bestimmten Person ausgewiesen, sondern die Mittel werden aus einem gesamten Topf für Schulwegbetreuungen entnommen.

Das bedeutet, dass in den Fällen, in denen die Mittel für eine Betreuungsaufgabe nicht mehr bewilligt werden, durchaus noch Mittel für eine

weitere Betreuungsaufgabe vorhanden sein dürfen. Es ist demnach ohne Weiteres möglich, eine andere Betreuungsaufgabe durch die betreffende Arbeitskraft durchführen zu lassen. Es ist nicht zu erkennen, dass die Mittel nur für eine bestimmte zu betreuende Person und nur für eine bestimmte Betreuungsperson bewilligt werden würden. Die Verweigerung der Zurverfügungstellung von Drittmitteln für eine individuelle Betreuung, also die Betreuung einer bestimmten Person/eines bestimmten Kindes, führt daher nicht zwingend dazu, dass keinerlei Drittmittel für dann andere, neue Betreuungsaufgaben zur Verfügung stünden. Bei Übernahme einer weiteren Person zur Betreuung können erneut Drittmittel bewilligt werden.

### Praxishinweis

Es gibt wohl eine Vielzahl diakonischer Einrichtungen, die Schulbegleitungen beziehungsweise Schulassistenzen als Maßnahmen der Eingliederungs- beziehungsweise Kinder- und Jugendhilfe anbieten. Hierbei handelt es sich um individuelle Hilfen für Kinder im schulischen Alltag, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben und somit einen Bewilligungsbescheid der zuständigen Behörde erhalten.

Oftmals werden die Arbeitsverträge der Schulbegleiter:innen an die behördliche Bewilligungsdauer für das jeweilige Kind gekoppelt (z. B. ›Die Arbeitnehmer:in wird auf die Dauer der Maßnahme des Kindes Max Mustermann befristet beschäftigt.‹).

Handelt es sich hierbei um eine wirksame Befristungsabrede mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis ohne Weiteres endet? Diese Frage hatte das Landesarbeitsgericht München zu entscheiden.

Ist eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG (›Zeitbefristung‹) nicht mehr möglich, benötigt der Arbeitgeber einen Sachgrund zur Vereinbarung einer wirksamen Befristungsabrede.

Viele Arbeitgeber berufen sich zu diesem Zweck darauf, dass nur ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf bestehe, die Maßnahme mit Drittmitteln finanziert werde und/oder es sich bei der Maßnahme um ein vorübergehendes Projekt handle.

Hierbei handelt es sich zwar um anerkannte Befristungsgründe, für deren Anwendung die Hürden des Arbeitgebers – zu Recht – hoch sind, da der Gesetzgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis als Normalfall ansieht und das befristete Arbeitsverhältnis als Ausnahme. Denn das unternehmerische Risiko soll beim Arbeitgeber bleiben und nicht auf die Arbeitnehmer:in verlagert werden. Durch die Befristungsabrede darf das unternehmerische Risiko ›keine

Kinder zugewiesen zu bekommen, also auch nicht auf die Arbeitnehmer:in abgewälzt werden.

Der vorübergehende betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung – also an der Tätigkeit der Schulbegleitung – muss zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit auch nur für eine gewisse Zeit, mithin befristet zu erwarten sein.

Die Prognose hinsichtlich des Bedarfs bezieht sich jedoch nicht auf das einzelne zu begleitende Kind, sondern darauf, ob der Arbeitgeber zum Vertragsschluss beabsichtigte, die Schulbegleitung als solche nur befristet anzubieten. Sollte der Arbeitgeber die Schulbegleitung als Daueraufgabe anerkennen, musste die Prognose gegeben sein, dass zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses ein nur vorübergehender Anstieg des Arbeitsvolums im Bereich der Daueraufgabe bestand.

Die tatsächlichen Grundlagen für seine Prognose hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen.

Eine allgemeine Unsicherheit über das Bestehen des zukünftigen Beschäftigungsbedarfs rechtfertigt keine Befristung.

Auf ein zeitlich begrenztes Projekt kann sich ein Arbeitgeber auch nur dann berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt.

Das Landesarbeitsgericht München hat die Schulbegleitung nicht als Projekt gewertet, da immer wieder mit betreuungsbedürftigen Kindern zu rechnen ist, die durch die Arbeitnehmer:innen betreut werden können und müssen.

Auch für die Drittmittelfinanzierung gilt, dass daraus resultierend nur ein vorübergehender Bedarf der Arbeitsleistung besteht. Der vorübergehende Bedarf bezieht sich aber auf das Angebot der Schulbegleitung als solches, nicht auf das einzelne Kind. Die Schulbegleitung ist zwar insgesamt durch Drittmittel finanziert, die anteilig für die Betreuung einzelner Personen verwendet werden – so das LAG in dem streitgegenständlichen Fall. Die Drittmittelfinanzierung erfolgt jedoch nicht gegenüber einer einzelnen Betreuungsaufgabe. Dieses ergibt sich aus der Vielzahl der Arbeitnehmer:innen, die regelmäßig zur Schulbegleitung eingesetzt werden.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München wird auf andere maßnahmenbezogene Befristungsabreden übertragbar sein und sollte eine Vielzahl von Arbeitnehmer:innen hellhörig

machen, deren Arbeitsverhältnisse auf ›die Dauer einer Maßnahme‹ befristet sind.

Arbeitgeber werden regelmäßig nicht (mehr) einen Arbeitsvertrag mit der Begründung befristen können, dass das Arbeitsverhältnis mit Auslaufen der Maßnahme endet. Schließlich werden sich Arbeitgeber regelmäßig auf weitere Maßnahmen bewerben beziehungsweise Maßnahmen und/oder Klient:innen zugesprochen bekommen, wofür sie dann die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer:innen benötigen.

Das Anbieten von pädagogischen Leistungen im Rahmen einer Maßnahme wird regelmäßig dann eine Daueraufgabe darstellen, wenn der Arbeitgeber von der Erbringung solcher Dienstleistungen ›lebt‹; und zwar auch dann, wenn diese pädagogische Leistung in unterschiedlichen Maßnahmen erbracht wird.

Was bedeutet dieses für die Mitarbeitervertretung?

Das Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung erstreckt sich auf die Einstellung von Arbeitnehmer:innen, die Befristungsabrede stellt jedoch eine individualrechtliche Regelung dar. Natürlich ist es Aufgabe der Mitarbeitervertretung, darauf hinzuwirken, dass die Arbeitgeber unbefristete Arbeitsverhältnisse begründen, soweit die Arbeitnehmer:innen dieses wünschen. Die Mitarbeitervertretung könnte bei Auslaufen eines befristeten Vertrages und einer gleichzeitig beabsichtigten Neueinstellung unter anderem anführen, dass die Neueinstellung zu einer Benachteiligung der befristet beschäftigten Arbeitnehmer:in führt. Lässt sich der Arbeitgeber davon nicht überzeugen, wird das Kirchengericht darüber zu entscheiden haben.

Losgelöst von konkreten Anträgen zu personellen Einzelmaßnahmen wird die Mitarbeitervertretung den Arbeitgeber auch mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München zu konfrontieren haben; ob sich der Arbeitgeber jedoch dann überzeugen lässt oder eine Vielzahl individualrechtlicher Verfahren in Kauf nimmt, steht auf einem anderen Blatt.

Sollte der Arbeitgeber an der gängigen Praxis festhalten wollen, die Arbeitsverhältnisse zu befristen, so ist es ebenfalls die Aufgabe der Mitarbeitervertretung, die betroffenen Arbeitnehmer:innen darauf hinzuweisen, dass sie mangels Wirksamkeit der Befristungsabrede gegebenenfalls bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet haben.

Die Arbeitnehmer:innen haben dann die Möglichkeit, Entfristungsklage vor dem staatlichen Arbeitsgericht zu erheben. Hier sollte die Mitarbeitervertretung unbedingt auf die Klagefrist nach § 17 TzBfG hinweisen:

§ 17 TzBfG Anrufung des Arbeitsgerichts

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend. Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die Frist nach Satz 1 mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung beendet sei.

Hervorzuheben ist jedoch, dass es sich immer um Einzelfallbeurteilungen handelt. Auch wenn eine Vielzahl von Befristungsabreden in diesem Bereich unwirksam sein dürften, ist nicht auszuschließen, dass die eine oder andere Befristungsabrede wirksam geschlossen worden ist.

Die Mitarbeitervertretung sollte den betroffenen Arbeitnehmer:innen raten, ihre Befristungsabrede durch einen Fachanwalt oder eine Fachanwältin für Arbeitsrecht prüfen zu lassen, um dann gegebenenfalls fristwährend Entfristungsklage vor dem Arbeitsgericht einreichen zu können, sollte sich der Arbeitgeber auf keine Entfristung des Arbeitsverhältnisses außergerichtlich einlassen wollen.

Die Entscheidung des LAG München dürfte jedenfalls den betroffenen Arbeitnehmer:innen Mut machen, die Wirksamkeit ihrer Befristungsabrede infrage zu stellen.

Tanja Bohlender

Rechtsanwältin und Fachanwältin für  
Arbeitsrecht, Göttingen

bohlender@feuerhahn-rechtsanwaelte.de

## Impressum

### Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Henrike Busse (Redaktionsleitung), Dr. Herbert Deppisch, Manuel Dotzauer, Annette Klausung, Mario Gembus, Nora Wölfel, Inken Dreyer, Claudia Russelmann

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

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

+ E-Mail: [arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de](mailto:arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de), [www.kellnerverlag.de](http://www.kellnerverlag.de) + Herstellung: 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.

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

August bis Oktober 2023



# Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
07.–08.08.2023	k	<b>Betriebsübergang und Betriebsänderung</b>	Siegburg / Katholisch-Soziales-Institut
07.–09.08.2023	k	<b>Arbeitszeitrecht für Mitarbeiter/innen im Krankenhaus</b>	Siegburg / Katholisch-Soziales-Institut
07.–11.08.2023	e	<b>Grundqualifizierung für Schwerbehindertenvertretungen – Einführung in die Aufgaben, Rechte und Pflichten!</b>	Bielefeld / ver.di
09.–11.08.2023	e	<b>Grundlagen AVR DD</b>	Bielefeld / Arbeit und Leben Herford
14.–15.08.2023	e	<b>Durchsetzbarkeit von Mitbestimmungsrechten</b>	Siegburg / Katholisch-Soziales-Institut
14.–16.08.2023	k	<b>Wirtschaftliche Mitbestimmung in gemeinnützigen Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft – Teil 2: Analyse des Jahresabschlusses</b>	Siegburg / Katholisch-Soziales-Institut
14.–18.08.2023	e	<b>Arbeits- und Gesundheitsschutz – Einführung</b>	Walsrode / Arbeit und Leben Herford
16.–18.08.2023	k	<b>Arbeitszeitrecht für Mitarbeiter/innen, die soziale bzw. erzieherische Aufgaben wahrnehmen</b>	Siegburg / Katholisch-Soziales-Institut
21.–23.08.2023	e	<b>BAT-KF: Dienst- und Schichtplanung mitbestimmen</b>	Hattingen / ver.di
21.–24.08.2023	k	<b>MAVO-Grundkurs</b>	Siegburg / Katholisch-Soziales-Institut
23.–25.08.2023	e	<b>Mangelnde Wertschätzung – eine Folge der Organisation der Arbeit?</b>	Gütersloh / Arbeit und Leben Herford
28.–30.08.2023	e	<b>Arbeitsrechtgrundkurs – AVR</b>	Siegburg / Katholisch-Soziales-Institut
28.–30.08.2023	e	<b>Schwerbehindertenrecht: Aufbauseminar – Mitwirkung bei Personalentscheidung</b>	Schleswig / ver.di
28.–30.08.2023	e	<b>MVG: Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit – Rechtstellung und Aufgaben</b>	Hattingen / ver.di
28.–31.08.2023	e	<b>MVG III</b>	Undeloh / ver.di
28.08.–01.09.2023	e	<b>Die Umsetzung des Mitarbeitervertretungsgesetzes</b>	Walsrode / Arbeit und Leben Herford
28.08.–01.09.2023	e	<b>MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten</b>	Barsinghausen / dia e.V.
04.–06.09.2023	k	<b>MAV-Praxis für Fortgeschrittene</b>	Siegburg / Katholisch-Soziales-Institut
04.–06.09.2023	k	<b>MAV-Praxis für Funktionsträger/innen</b>	Siegburg / Katholisch-Soziales-Institut
04.–06.09.2023	k	<b>Arbeitsrechtgrundkurs – KAVO</b>	Siegburg / Katholisch-Soziales-Institut
04.–06.09.2023	e	<b>AVR</b>	Undeloh / ver.di
04.–06.09.2023	e	<b>Schwerbehindertenrecht: Aufbauseminar – Verfahren vor dem Sozialgericht</b>	Schwerin / ver.di
04.–06.09.2023	e	<b>BAT-KF: Grundlagenwissen für die MAV</b>	Hattingen / ver.di
04.–08.09.2023	e	<b>›Raus aus dem stillen Kämmerlein!‹ Betriebliche Kampagnen- und Öffentlichkeitsarbeit</b>	Dortmund / Arbeit und Leben Herford
11.09.2023	e	<b>Tagesseminar Flipchart-Moderation</b>	Hannover / dia e.V.
11.09.2023	e	<b>›Muss ich das machen?‹ – Arbeitsvertrag und Direktionsrecht – Thementage Arbeitsrecht 1</b>	Bielefeld / Arbeit und Leben Herford
11.–12.09.2023	e	<b>Eingruppierung nach AVR</b>	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
11.–13.09.2023	e	<b>Gewalt gegen Beschäftigte in forensischen Einrichtungen – Ursachen von und Umgang mit gewalttätigen Übergriffen auf Beschäftigte im Maßregelungsvollzug!</b>	Bielefeld / ver.di
11.–15.09.2023	e	<b>MVG: Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit – Mitbestimmung und Beteiligung</b>	Hattingen / ver.di
12.09.2023	e	<b>Tagesseminar Kündigung – Was kann die Mitarbeitervertretung tun?</b>	Hannover / dia e.V.
12.09.2023	e	<b>›Ich brauch' mehr Stunden!‹ – Befristete Arbeitszeiterhöhungen und unfreiwillige Teilzeit – Thementage Arbeitsrecht 2</b>	Bielefeld / Arbeit und Leben Herford
13.09.2023	e	<b>›Ich brauche Urlaub!‹ – Urlaubsrecht in der Praxis – Thementage Arbeitsrecht 3</b>	Bielefeld / Arbeit und Leben Herford



# Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
13.–15.09.2023	e	<b>Kompetenzentwicklung für Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende und Freigestellte</b>	Lübeck / ver.di
13.–15.09.2023	e	<b>Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen im Rettungsdienst – Auswirkungen auf die Arbeit der Interessenvertretung!</b>	Bielefeld / ver.di
18.09.2023	e	<b>Rechtsdurchsetzung der MAVO</b>	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
18.–20.09.2023	e	<b>Grundlagen der Personalentwicklung</b>	Büsum / ver.di
18.–22.09.2023	e	<b>Gefahr erkannt – Gefahr gebannt? – Wirtschaft spezial</b>	Langeoog / dia e.V.
18.–22.09.2023	e	<b>Arbeitszeit II</b>	Langeoog / dia e.V.
18.–22.09.2023	e	<b>MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten</b>	Langeoog / dia e.V.
18.–22.09.2023	e	<b>Noch kein Thema</b>	Bad Segeberg / ver.di
19.–20.09.2023	e	<b>10. Fachtagung: Arbeitsrecht für Mitarbeitervertretungen</b>	Lübeck / ver.di
19.–21.09.2023	e	<b>Fachtagung Arbeitsrecht für Mitarbeitervertretungen</b>	Lübeck / ver.di
20.09.2023	e	<b>Rechte und Pflichten von BR / PR / MAV bei der Verwendung von Beschäftigtendaten</b>	Hamburg / ver.di
20.09.2023	e	<b>Betriebsvereinbarungen und Dienstvereinbarungen und deren rechtliche Wirkung</b>	München / DGB Bayern
20.–22.09.2023	e	<b>Der Wirtschaftsausschuss im Gesundheitswesen (Teil 2) – Informationsrechte, Grundwissen, Analyse Planungen</b>	Bielefeld / ver.di
22.09.2023	e	<b>Schriftführung in der MAV</b>	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
25.–27.09.2023	e	<b>MVG: Neue Rechtsprechung zum MAV-Recht</b>	Hattingen / ver.di
25.–27.09.2023	e	<b>Arbeits- und Gesundheitsschutz II – Aufbauseminar</b>	Beilngrieß-Paulushofen / DGB Bayern
25.–28.09.2023	e	<b>MVG II</b>	Undeloh / ver.di
25.–29.09.2023	e	<b>AVR-DD für Fortgeschrittene</b>	Walsrode / diae.V.
25.–29.09.2023	e	<b>Arbeit 4.0: Arbeits- u. Datenschutz i. d. digital. Arbeitswelt</b>	Walsrode / dia e.V.
25.–29.09.2023	e	<b>MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte</b>	Walsrode / dia e.V.
28.–29.09.2023	e	<b>Gespräch im Kontext des betrieblichen Eingliederungsmanagements als MAV-Mitglied begleiten und gestalten</b>	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
26.09.2023	e	<b>Teilzeit und Befristung</b>	Nürnberg / DGB Bayern
05.10.2023	e	<b>Tagesseminar Macht der Stimme</b>	Hannover / dia e.V.
05.–06.10.2023	ek	<b>KAVO Basiswissen</b>	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
09.10.2023	e	<b>Beteiligung Mitarbeitervertr. bei pers. Angelegenheiten</b>	Nürnberg / DGB Bayern
09.–11.10.2023	e	<b>Digitalisierung</b>	Undeloh / ver.di
09.–11.10.2023	e	<b>New Work: Gute digitale Arbeit gestalten – Grundlagen!</b>	Bielefeld / ver.di
09.–12.10.2023	e	<b>Elektr. Arbeitszeiterfassung u. Dienstplangestaltung</b>	Bad Zwischenahn / dia e.V.
09.–13.10.2023	e	<b>Dazu stehen WIR! Dafür gehen WIR!</b>	Bad Zwischenahn / dia e.V.
09.–13.10.2023	e	<b>MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!</b>	Bad Zwischenahn / dia e.V.
09.–13.10.2023	e	<b>KTD</b>	Rendsburg / ver.di
10.10.2023	e	<b>Da gehe ich gerne hin – attraktive Mitarbeiterversamml.</b>	Nürnberg / DGB Bayern
10.10.2023	e	<b>Führen und Leiten von Betriebsrats- und Personalratsgremien sowie Mitarbeitervertretungen</b>	Nürnberg / DGB Bayern
10.–12.10.2023	e	<b>Gefährdenanalyse und Gefährdenbeurteilung im Gesundheits- und Sozialwesen</b>	Buch / Riedenburg / DGB Bayern
11.10.2023	e	<b>Vom Beschluss zum Protokoll – Für Protokollführer/innen der MAV</b>	Nürnberg / DGB Bayern
11.–13.10.2023	e	<b>Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Aufbauseminar</b>	Weichering / DGB Bayern
11.–13.10.2023	e	<b>Dienstplangestaltung: Krankenhäuser, Pflege</b>	Marktbreit / DGB Bayern
12.10.2023	e	<b>Das Kirchengerechtsverfahren</b>	Nürnberg / DGB Bayern

**Jetzt  
auch als  
Abo!**



Mit Corona-Bestimmungen und Online-E-Book

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

*Die neueste Ausgabe immer bequem  
im Abo beziehen!*

**Direkt ordern beim KellnerVerlag**

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Fon 0421·77 8 66

info@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de