

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

4 > 2023

134

Freistellung für die
Pflege von Angehörigen

138

Mitbestimmung nutzen,
Sonderrechte abschaffen

142

Erweitertes Führungs-
zeugnis aufgrund
kirchlicher Verpflichtung?

WIRTSCHAFT
STATT
THEOLOGIE

S E I T E 1 2 2

Handeln - jetzt!

ver.di

AUFRUF:

»GLEICHES RECHT FÜR KIRCHLICH BESCHÄFTIGTE«

➔ 5. März 2024 in Berlin

Zehntausende Menschen fordern mit ihrer Unterschrift: Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte! Es ist höchste Zeit, dass Beschäftigte bei Diakonie, Caritas und Kirchen nicht mehr wegen privater Entscheidungen gekündigt werden können. Sie haben es verdient, über ihre Arbeitsbedingungen wirksamer mitbestimmen zu können. Wir fordern vom Gesetzgeber, beides endlich neu zu regeln.

Unsere Forderung machen wir am 5. März gemeinsam in Berlin sichtbar. Wir übergeben die Unterschriften unserer Petition »Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte« an das Bundesministerium. Dann es reicht nicht, das kirchliche Arbeitsrecht nur zu überprüfen, wie es SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP im Koalitionsvertrag vereinbart haben. Die Bundesregierung muss handeln - jetzt!

➔ **Schluss mit der Diskriminierung
kirchlich Beschäftigter
wegen privater Entscheidungen!**

➔ **Volle Mitbestimmung in unseren Betrieben!**

gleichesrecht.verdi.de
mitgliedwerden.verdi.de

➔ **Kommt zur Aktion in Berlin:**

Wann? Dienstag, 5. März 2024, ab 13 Uhr
Wo? Bebelplatz (nahe der Staatsoper
Unter den Linden)

Helft mit, ein starkes Zeichen zu setzen. Spracht eure Kolleg*innen an und fordert sie auf mitzukommen. Und meldet euch dann so schnell wie möglich bei ver.di, die Ansprechpartner*innen findet ihr auf der Rückseite. Die Aktion wird dann koordiniert.

Lasst uns viele sein, wenn wir die Petition übergeben!
Kontakt: gesundheit-soziales-bildung@verdi.de



Aktuelle Infos zur Aktion:
ktp.de/ruendeln-jetzt

Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Liebe Leserinnen und Leser,

wenn Sie dieses Heft in Händen halten, wird ein weiteres schwieriges Jahr zu Ende gegangen sein. Nach dem Ukraine-Krieg ist im Nahen Osten durch den Überfall auf Israel ein weiterer militärischer Konflikt ausgebrochen, der das Zeug hat, sich weit über die Region auszubreiten. Und auch im Inneren nehmen wir ein verschärftes Klima wahr.

Die Verantwortung dafür tragen viele. Vor allem natürlich die, die gegen andere hetzen und diese bedrohen oder angreifen. Aber auch diejenigen, die aus jeder Mücke einen Elefanten machen sind verantwortlich, wenn zum Beispiel aus den komplizierten und unter extremen Zeitdruck erfolgten Haushaltsberatungen gleich eine Haushaltskrise gemacht wird.

Es geht nicht darum, Probleme und Fehler zu verschweigen. Es geht vielmehr darum, aufzuklären und bei Bewertungen sachlich zu bleiben. Das gilt im Großen und auch im Kleinen.

Deshalb wünschen wir den Mitarbeitervertretungen die Kraft und Gelassenheit, die Arbeitnehmerinteressen klar und deutlich und getragen von Respekt vor anderen zu vertreten. Sie leisten damit einen Beitrag zum – inneren – Frieden.

Wir wünschen Ihnen ein gutes Neues Jahr!

Bernhard Baumann-Czichon und Henrike Busse

Inhalt

122 THEMEN

122 Kirchliche Arbeitsverhältnisse als Spiegel der Gesellschaft

Die Kirchen werden ihrem Versprechen, ein mindestens der staatlichen Betriebsverfassung gleichwertiges Recht zu schaffen, nicht gerecht. Welche Auswirkungen hat das?

130 Das einheitliche Arbeitsrecht in der Nordkirche

In der Nordkirche steht nun ein einheitlicher Tarifvertrag für alle Mitarbeiter:innen. Was hat diesen Erfolg möglich gemacht?

132 Gute Bedingungen im KTD

Die Aufwertung der Pflege- und Sozialberufe und die Abkehr von der Jahresarbeitszeit können im KTD als Erfolge verbucht werden.

134 Freistellung für die Pflege von Angehörigen

Die Vereinbarung von Berufstätigkeit und der Pflege eines Angehörigen stellt eine große Herausforderung dar. Was sind die Möglichkeiten, die beruflichen Rahmenbedingungen zeitweise anzupassen?

138 Mitbestimmung nutzen, Sonderrecht abschaffen

Auf der 21. Fachtagung für kirchliches Arbeitsrecht in Kassel diskutierten die Teilnehmer:innen unter anderem über die Abschaffung kirchlicher Sonderregelungen im Arbeitsrecht.

142 Erweitertes Führungszeugnis aufgrund kirchlicher Verpflichtung?

Wer ist in kirchlichen und diakonischen Betrieben verpflichtet, regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen? Was muss die Mitarbeitervertretung dabei beachten?

122

Themen

148

Aktuell

150

Leserfragen

152

Rechtsprechung

156

Seminare

Kirchliche Arbeitsverhältnisse als Spiegel der Gesellschaft

H A N S - U D O S C H N E I D E R

Bis heute werden die Kirchen ihrem bei Durchsetzung der Bereichsausnahme in § 118 Abs. 2 BetrVG gegebenen Versprechen, ein mindestens dem staatlichen Recht gleichwertiges Arbeitsrecht zu schaffen, nicht gerecht. Unser Autor arbeitet aus, welche Gründe und welche Auswirkungen dies hat.

›Die Kirche ist eine Gruppe von Menschen, zusammengebracht durch das Ergreifensein von der evangelischen Botschaft, in ihrem Leben davon bestimmt und sie an die Umwelt weitergebend. Die Kirche ist zugleich ein Teil der Gesellschaft, von deren Lebensbedingungen bestimmt und unter deren Suggestion und Rahmenbedingungen auch die Botschaft auffassend. Erst recht eine Volkskirche ist ein Spiegel der jeweiligen Gesellschaft – wie die Kirchengeschichte zeigt, mehr diese als das Evangelium widerspiegelnd.‹ (H. Gollwitzer)¹

Wir sind nicht schon Demokraten, weil wir vorgeben, Christen zu sein

Das kirchliche Arbeitsrecht suggeriert Gemeinschaft, praktiziert aber Ausschluss

Die Evangelische Kirche in Deutschland stützt sich in ihrer Arbeitsrechtssetzung (Dritter Weg) auf das Leitbild der Dienstgemeinschaft.² Obwohl als genuin nationalsozialistischer Begriff identifiziert und nachgewiesen, hält die Kirche unverdrossen daran fest. Mir geht es um die Frage, welche normative Kraft dieses Leitbild ausstrahlt. Anders gewendet, sind die kirchlichen Arbeitsverhältnisse als Spiegel der derzeitigen Gesellschaft *mehr diese als das Evangelium widerspiegelnd?*

Der Begriff der Dienstgemeinschaft fungiert nach 1945 vornehmlich als kirchenrechtlicher Abgrenzungsbegriff gegen die beiden Säulen unserer demokratischen Arbeits- und Sozialordnung: das Tarifvertragssystem und das 1952 verabschiedete Betriebsverfassungsgesetz. Damit verlassen die Kirchen in einem zentralen Bereich des gesellschaftlichen Lebens den demokratischen Grundkonsens. Sie übernehmen nicht nur den Begriff der Dienstgemeinschaft von den Nationalsozialisten, sondern auch seine wesentlichen Inhalte (Abwesenheit von Gewerkschaften, keine Betriebsräte, keine Tarifautonomie, keine Tarifverträge, kein Streikrecht). Und an der Stelle des Führer-/Gefolgschaftsprinzips steht nunmehr ein religiös überhöhtes Treue-/Gefolgschaftsprinzip. Damit knüpfen die Kirchen nicht an Weimar an, vielmehr schreiben sie die Realitäten von 1934 fort.

Erst Mitte der Achtzigerjahre gab es in der Bundesrepublik Bemühungen, die Dienstgemeinschaft auch theologisch zu fundieren. Bis heute wird die theologische wie auch die kirchenrechtliche Debatte äußerst

¹ Gollwitzer, Helmut: Die evangelische Kirche und unser Staat. Frankfurter Hefte. Zeitschrift für Kultur und Politik. Sonderheft Bundesrepublik, April 1976, S.24–28.

² Belitz, Wolfgang; Klute, Jürgen; Schneider, Hans-Udo; Wendt-Kleinberg, Walter: Eingabe an die Kirchenleitung der EKvW vom 15.05.2020, abrufbar unter: www.verhaengnisvolledienstgemeinschaft.de

kontrovers geführt. Von einem einheitlichen Verständnis ›Leitbild Dienstgemeinschaft‹ kann deshalb nicht die Rede sein. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die ›Dienstgemeinschaft ein unbekanntes Wesen‹.³ Allein vor diesem Hintergrund sind die innerkirchlich immer wieder gestellten kritischen Anfragen an das Leitbild der Dienstgemeinschaft ein eher sinnloses Unterfangen.

Man zeigt Problembewusstsein, ohne aber daraus die Kraft für durchgreifende Reformen zu finden.^{4,5}

Der Philosoph Axel Honneth skizziert in seinem Buch ›Der arbeitende Souverän‹⁶ einen Rahmen, der als Grundlage zur Beurteilung der Arbeitsverhältnisse in der Kirche dienen soll.

Kirchliche Arbeitsverhältnisse aus sozialphilosophischer Perspektive

Honneth greift auf drei mit einander konkurrierende Vorstellungen zurück, ›was unter normativen Gesichtspunkten als eine gute und angemessene Organisation der gesellschaftlichen Arbeit zu gelten hat‹. Die drei Paradigmen, die zur Kritik an den bestehenden Arbeitsverhältnissen herangezogen werden, sind: *Entfremdung, Autonomie und Demokratie*.

In Anlehnung an Hegel und Marx begreift er das Paradigma der Entfremdung. Unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen wird die Arbeit zu einer handelbaren Ware. Sie verliert damit wesentliche Eigenschaften, die für den arbeitenden Menschen grundlegend sind: ›das rationale Setzen von Zwecken, das kooperative Handeln und das kreative Gestalten‹.⁷

Autonomie wird in Anlehnung an die republikanische Tradition als Arbeiten frei von *jeglicher Bevormundung* und *willkürlicher Herrschaft* verstanden. Willkürherrschaft liegt solange vor, wie die Beschäftigten über die Bedingungen des Arbeitsvertrages und ihr Aufgabengebiet nicht frei bestimmen können.

Für das Paradigma der Demokratie sind aktive Teilnahme der Bürgerinnen und Bürger an der politischen Willensbildung und die Inklusion aller Staatsbürger:innen in das politische Gemeinwesen konstitutiv. Die Arbeitsverhältnisse, die Arbeitsbedingungen müssen diesem Ziel dienen und dürfen dazu nicht im Gegensatz stehen. Mehr noch, der Staat steht in der Pflicht, ›seinen Mitgliedern faire, hinreichend gute

und mitbestimmungsförderliche Arbeitsverhältnisse zu garantieren‹.⁸ Genau das wird der Maßstab sein, an dem sich die Kirche mit ihrem Sonderarbeitsrecht messen lassen muss.

Honneth favorisiert in seinen weiteren Analysen das demokratische Paradigma und zwar aufgrund zweier Eigenschaften: ›der umfassenderen Sicht auf Missstände in der Arbeitswelt und des Verzichts auf Vorstellungen eines feststehenden Endzwecks‹. Und er fügt an, dass Prinzip der demokratischen Partizipation könne immer nur annäherungsweise realisiert werden, da es kein Kriterium gäbe, um dessen vollständige Umsetzung zu bestimmen.

Ich folge hier der Argumentation Honneths und beschreibe zunächst einen empirischen Sachverhalt.

Seit drei Jahrzehnten beobachten wir in Deutschland eine Entwicklung zunehmender Wahlabstinenz. Sie tritt bei Landtags- und Kommunalwahlen besonders zutage. In fast allen Städten und Gemeinden gibt es Bezirke mit einer Wahlbeteiligung, die deutlich unter 20 % liegt. Dort sind die Anteile von Mindestlohn- und Sozialhilfeempfänger:innen, Arbeitslosen, Migrant:innen sowie Alleinerziehenden besonders hoch. Die Antworten der Politiker:innen auf diesen Trend fallen zumeist stereotyp aus: *Wir haben unsere gute Politik nicht ausreichend verständlich machen können*.

Werden die Betroffenen selbst gefragt, so gibt es ganz andere Reaktionen: *Warum sollen wir wählen gehen?* Für uns interessiert sich niemand. Wir können die etablierten Parteien nicht mehr unterscheiden.

Sechs Millionen Menschen erhalten Mindestlohn von derzeit 12 Euro, viele sind auf mehrere Jobs angewiesen, um ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familie zu sichern. Ist unter diesen Bedingungen die Teilnahme am demokratischen Entscheidungsprozessen denkbar?

Die empirische Sozialforschung zeigt, es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen bürgerschaftlichem Engagement, demokratischem Bewusstsein und den konkreten Erfahrungen der Menschen in der Arbeitswelt.

Dazu zählt ganz entscheidend die wirtschaftliche Unabhängigkeit, verbunden mit der Voraussetzung, über individuelle und kollektive Verhandlungsmacht zu verfügen, um die Bedingungen des Arbeitsplatzes mitbestimmen zu können.

³ Vgl. Dürr, Malte: Dienstgemeinschaft sagt mir nichts. Münster 2016.

⁴ Vgl. Jähnichen, Traugott: ›Dienstgemeinschaft‹ als normatives Leitbild für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in Kirche und Diakonie. In: D. Bell; W. Maaser; G. K. Schäfer (Hg): Diakonie im Übergang. Bochum 2007, S. 191–207.

⁵ Hempel, Johannes: Die Dienstgemeinschaft und das Streikrecht in der Kirche aus einer evangelischen Perspektive. ZevKR 67 (2022), 306–334.

⁶ Honneth, Axel: Der arbeitende Souverän, Berlin 2023. 7 Ebd. S. 33.

⁸ Vortrag von Axel Honneth auf dem Neujahrsempfang der Hans-Böckler-Stiftung 2023; www.youtube.com/watch?v=mdlFWVXJaaw; Zugriff 01.09.2023.

Entwicklung der letzten 20 Jahre

Mit der neoliberalen Wende seit den Neunzigerjahren hat das Interesse an diesen Zusammenhängen bemerkenswert nachgelassen. Das Thema Arbeit spielt in der gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Diskussion kaum eine Rolle. Das findet seine Entsprechung auch im Bereich der Kirche. Ein letztes ›Aufbäumen‹ fand mit der Veröffentlichung des Sozialwortes der Kirchen von 1997 statt. Dazu der evangelische Sozialethiker Wolfgang Belitz: ›Die Evangelische Kirche hat in den letzten Jahren nach dem Sozialwort kaum auf dessen wesentlichen Inhalte zurückgegriffen, sie sich angeeignet oder gar an deren Umsetzung gearbeitet. Eher lässt sich das Gegenteil belegen. Im Laufe der neoliberalen Konterrevolution ließ die Evangelische Kirche das Sozialwort links liegen und sich in die neoliberale Mitte treiben von der Ethik der sozialen Gerechtigkeit zur Ethik des guten Lebens im neoliberalen Gewande.‹⁹

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA), vormals ein wichtiges Sprachrohr in Fragen des innerkirchlichen wie auch des außerkirchlichen wirtschaftlichen und sozialen Handelns, ist weitgehend still und leise abgewickelt worden. Sozialpfarrämter in den Kirchenkreisen wurden aufgelöst, die Stellen für Sozialsekretäre gestrichen. Evangelische Akademien wurden geschlossen, Akademietagungen mit Vertreter:innen aus Wirtschaft und Politik – ein über Jahrzehnte tragendes Element kirchlicher Industrie- und Sozialarbeit – sind auf ein Minimum zusammengeschrumpft. Die Kirche hat zu zentralen Themen der Arbeitswelt wie *Zukunft der Arbeit, Arbeitslosigkeit, Arbeitszeit, Zeitarbeit, Arbeitsleid, Entfremdung, Autonomie, Demokratie, Mitbestimmung, Kirche und Tarifverträge, Kirche und Streikrecht, Kirche und Gewerkschaft, Kirche und Unternehmensverbände, Kirchengemeinde und Industrie- und Sozialarbeit, gerechter Lohn, Mindestlohn, Armut und Reichtum* kaum mehr was zu sagen und sie wird auch nicht mehr gefragt. Selbst auf Kirchentagen haben arbeitsbezogene Themen allenfalls noch eine Alibifunktion. Junge Theolog:innen kommen in ihrer Ausbildung nur noch selten mit der Arbeitswelt in Berührung. Das bleibt nicht ohne Auswirkungen auf das Gemeindeleben, Gottesdienst und Seelsorge. Die Arbeitswelt hat dort keinen Platz mehr. Die ›Stimme der Arbeit‹¹⁰ in der Kirche gibt es nicht mehr. Die Hoffnung ›Wachsen

gegen den Trend‹¹¹ hat sich nicht erfüllt. Im Jahre 2022 haben 380.000 Evangelische Christ:innen ihrer Kirche den Rücken gekehrt.

2006 erschien das Impulspapier der EKD ›Kirche der Freiheit‹.¹² Darin fordert sie von den Landeskirchen und ihren Gliederungen, nichts weniger als bis zum Jahre 2030 einen ›Paradigmenwechsel‹ und einen ›Mentalitätswechsel‹ vorzunehmen. Die kirchlichen Strukturen – so die Botschaft des Papiers – passen nicht mehr in eine globalisierte Welt. Ohne diese Umbrüche auch nur ansatzweise zu reflektieren, sie im Lichte des Evangeliums zu hinterfragen, im Verständnis des christlichen Menschenbildes zu bewerten und den Folgen für Leib und Leben der Menschen Ausdruck zu verleihen, spricht das Kirchenpapier allgemein und mit dem Blick von oben über Arbeitslosigkeit und globalisierten Wettbewerb, demografischen Wandel und die Spätfolgen zurückliegender Austrittswellen, von denen die Kirche betroffen sei. Der seiner Würde beraubte und in seiner Entwicklung beschädigte Mensch kommt darin nicht vor. Die Kirche stellt sich die Aufgabe, aus einer ›lahmenden Ente‹ ein Premiumprodukt Kirche zu erstellen, eine Kirche mit hoher Anziehungskraft für eine finanzkräftige, spendenbereite Klientel mit hohem kulturellen Interesse.

Unverhohlen zeigt das Papier auf, wie die neuen Wege beschriftet werden sollen: ›Unternehmerische, betriebswirtschaftliche und marktorientierte Methoden und Einsichten werden auch in den Kirchen aufgegriffen, gemäß dem paulinischen Grundsatz alles zu prüfen und das Gute zu behalten.‹¹³ Offensichtlich ist der Prüfprozess zum Zeitpunkt der Veröffentlichung bereits abgeschlossen. Denn die Autor:innen spüren sehr genau, dass die Unternehmensorientierung das ›anwaltliche Mandat‹ von Kirche und Diakonie unterlaufen kann. Gleichwohl wird die Ausrichtung als Akteur im Markt als alternativlos dargestellt. Hilflos und naiv klingt deshalb der Appell: ›Die Kirche muss klare und überzeugende Antworten auf diese Situation finden. Keinesfalls darf (unvermeidliches) institutionelles Eigeninteresse die Orientierung an dem Wohl der Menschen schwächen.‹¹⁴

Wohlfeile Appelle sind selten hilfreich, noch seltener tragen sie zu Veränderungen bei. Im Sozialwort heißt es noch unmissverständlich: ›Sie [die Kirchen] können nicht Maßstäbe des wirtschaftlichen Handelns formulieren und öffentlich vertreten, ohne sie auch an sich selbst und das eigene wirtschaftliche Handeln anzulegen.

⁹ Belitz, Wolfgang: Reichhaltiges Sozialwort – Armselige Kirche. In: W. Belitz; J. Klute; H.-U. Schneider: Wohin driften die Kirchen? 10 Jahre Sozialwort. Eine ökumenische Zwischenbilanz. Norderstedt, 2008. S. 91–111.

¹⁰ Belitz, Wolfgang: Reichhaltiges Sozialwort – Armselige Kirche. In: W. Belitz; J. Klute; H.-U. Schneider: Wohin driften die Kirchen? 10 Jahre Sozialwort. Eine ökumenische Zwischenbilanz. Norderstedt, 2008. S. 91–111.

¹¹ Evangelische Kirche von Westfalen (Hg): Kirche mit Zukunft (darin der Beitrag ›Wachsen gegen den Trend‹), Reformvorlage der Kirchenleitung, Bielefeld 2000.

¹² Kirchenamt der EKD: Kirche der Freiheit. Hannover 2006.

¹³ Ebd. S. 42.

¹⁴ Ebd. S. 82.

Das Bemühen, die Dienstgemeinschaft im Sinne eines normativen Leitbildes zu etablieren, ist gescheitert.



Mit Recht wird dies als eine Frage der Glaubwürdigkeit angesehen.¹⁵

Wirtschaft statt Theologie

Heute muss sich die Diakonie vorhalten lassen, gäbe es in ihrem Bereich tarifvertragliche Lösungen, dann wären Sozialabbau und die Etablierung eines breiten Billiglohnssektors mit der Folge zunehmender Armut so nicht möglich gewesen. Besonders skandalös ist dabei die Kinderarmut. Gegenüber den Sechzigerjahren gehen Expert:innen derzeit mindestens von einer Verfünffachung der Kinderarmut aus. In Zahlen sind das 2,9 Millionen arme Kinder. Die Diakonie ist in den zurückliegenden Jahren jeden Weg der Deregulierung, der Schwächung des Faktors Arbeit mitgegangen. Entgegen der Forderung des Sozialwortes nach angemessenen Löhnen, fairen Arbeitsbedingungen und der ›Vorrangigen Option für die Armen, Schwachen und Benachteiligten‹¹⁶ hat sich vor allem die Lage für Frauen in einfachen Tätigkeitsbereichen deutlich verschlechtert. Für Vorstände und Geschäftsführer:innen werden AT-Gehälter gezahlt, die den Vergleich mit Führungskräften der freien Wirtschaft nicht mehr zu scheuen brauchen. Ihre Gehälter bewegen sich völlig außerhalb des sonstigen kirchlichen Gehaltsgefüges. Mit dieser Entwicklung ist natürlich auch eine Veränderung der innerkirchlichen Machtstrukturen verbunden. Da verwundert es nicht, dass das DW der EKvW (2003) in einer Broschüre feststellt: ›Als diakonische Zweitsprache hat die Sprache der Ökonomie die Sprache der Pädagogik und der Psychologie abgelöst.‹¹⁷ Wenn damit gemeint sein soll, dass nach wie vor die Theologie die Erstsprache der Diakonie ist, dann ist das eine weitere Selbsttäuschung. Das Bemühen, die *Dienstgemeinschaft* im Sinne eines normativen Leitbildes zu etablieren, ist gescheitert. Wie ist es dazu gekommen? Die wesentlichen Etappen sollen hier nachgezeichnet werden. Zwei Thesen sind dabei erkenntnisleitend:

These 1: Die Evangelische Kirche in Deutschland hat die aktive Rolle, die der mehrheitlich nationalkonservativ, völkisch und antijüdisch ausgerichtete Protestantismus bei der Entstehung und Stabilisierung des NS-Staates gespielt hat, bis heute nicht aufgearbeitet.

Schon wenige Jahre nach Kriegsende setzt die Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht (ZevKR) 1952

mit der Veröffentlichung eines Aufsatzes von Werner Kalisch, einem DC-Nazi-Ideologen, ein verheerendes Signal an die Öffentlichkeit: Schaut her, bei uns können auch Juristen mit antidemokratischer und antijüdischer Gesinnung veröffentlichen, wenn sie den Bezug auf die eigene und die aktive Rolle der Kirche im Nationalsozialismus vergessen machen.¹⁸ Ich stelle erneut fest: Im Sinne Gollwitzers ist die Kirche Spiegel der damaligen Nachkriegsgesellschaft, ›mehr diese als das Evangelium widerspiegelnd.‹¹⁹

Der Beitrag Kalischs stellt mit der Übernahme des nationalsozialistischen Begriffs der Dienstgemeinschaft als Grundlage des kirchlichen Arbeitsrechts zudem die ideologische Absicherung eines bis heute beispiellosen Vorgangs dar. Antidemokratische Traditionen bestimmen den Kurs der Kirche in der Arbeitsrechtssetzung im Nachkriegsdeutschland. Führende Vertreter der EKD (mit erklärt deutschnationaler oder nationalsozialistischer Gesinnung): Otto Dibelius, Heinz Brunotte, Hansjürg Ranke und Otto von Harling verhindern den Einbezug der Kirchen und ihrer Verbände in das Betriebsverfassungsgesetz.

Wie René Smolarski²⁰ in seinem Beitrag ›Verantwortung im eigenen Interesse‹ anhand der Auswertung einschlägiger Dokumente belegen kann, war die Kirche vom Beginn der Erarbeitung des Betriebsverfassungsgesetzes an (März 1950) bis zu seiner Verabschiedung am 14. November 1952 beteiligt. Der Kirche gelang es, in außergewöhnlicher Weise auf das Gesetzgebungsverfahren Einfluss zu nehmen (bis zur Vorformulierung der für ›sie relevanten Paragraphen des BetrVG‹²¹).

Mit der ständigen Kontaktnahme zum federführenden Arbeitsministerium wurde der in der Bonner Außenstelle der Kirchenkanzlei für soziale Fragen zuständige Oberkirchenrat Hansjürg Ranke²² (im Dritten Reich Mitglied von SA und NSDAP) beauftragt. Bei entscheidenden Weichenstellungen nahmen sowohl der Präsident der Kirchenkanzlei, Heinz Brunotte, als auch der Ratsvorsitzende Otto Dibelius im direkten Kontakt zum Arbeitsminister wie auch zum Bundeskanzler Einfluss. So begründete Dibelius in seinem Schreiben vom 12. Juni 1951 die Herausnahme der Kirchen aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes nicht nur mit Verweis auf Art. 140 GG, sondern auch mit den ›Erfahrungen der nationalsozialistischen Zeit‹ und der Bedrohungslage der östlichen Gliedkirchen in der DDR, die sich verschärfe – so die Argumenta-

15 Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Hannover/Bonn 1997, S. 96.

16 Ebd. S. 44.

17 Diakonisches Werk (EKvW): Diakonisch denken und handeln. Einführung und Überblick. Münster 2003.

18 Kalisch, Werner: Grund- und Einzelfragen des kirchlichen Dienstrechts. In: Zeitschrift für evangelisches

19 Vgl. Dürr, Malte: Dienstgemeinschaft sagt mir nichts. Münster 2016.

20 Smolarski, René: Verantwortung im eigenen Interesse. Wege direkter Einflussnahme der Evangelischen Kirche auf die Ausgestaltung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952. In: Albrecht, Christian; Anselm Reiner (Hg.): Aus Verantwortung. Tübingen 2019, S. 35–56.

21 Ebd. S. 53.

22 Einige berufliche Stationen des Juristen Hansjürg Ranke: 1933 Konsistorialassistent in der Kirchenkanzlei der DEK in Berlin; 1933–1945 Mitglied der SA (seit 1943 im Rang eines Oberscharführers); ab 1937 Mitglied der NSDAP; 1939–1945 Wehrdienst und Kriegsgefangenschaft in Frankreich und England; 1946 Sachbearbeiter für Nachkriegsfragen der Kirchenkanzlei der EKD; 1949–1960 Geschäftsführer der Kammer für soziale Ordnung der EKD; 1950 Berufung in die Außenstelle des Rates der EKD in Bonn als Oberkirchenrat.

tion – wenn die Autonomie der Kirche nicht gewahrt werde.²³ Ein wichtiges Detail – auf das Smolarski hinweist – soll nicht unerwähnt bleiben. Die Kirche nimmt bis heute in ihren Stellungnahmen nach außen stets eine arbeitnehmer- und gewerkschaftsfreundliche Haltung ein, fährt aber nach innen einen harten Antigewerkschaftskurs. So kam der Rat der EKD bereits auf dem Kirchentag 1950 einer Bitte der Kammer für soziale Ordnung nach, sich deren Beschluss zur Frage der Mitbestimmung zu eigen machen und zu veröffentlichen. Darin wird festgestellt, »dass eine Erweiterung des Betriebsrätegesetzes von 1920 durch die soziale Entwicklung Deutschlands erforderlich sei und dass es das Ziel eines solchen Mitbestimmungsrechtes sein müsse, »das bloße Lohnarbeitsverhältnis zu überwinden und den Arbeiter als Menschen und Mitarbeiter ernst zu nehmen.«²⁴ Abschließend mahnt der Rat in seiner Stellungnahme die Sozialpartner, »von den Bemühungen nicht abzulassen, und die Opfer, die der soziale Friede erfordert, nicht zu scheuen.« Gut so, könnte man meinen, doch für die Kirchen selbst bleibt der Appell folgenlos.

Sie gehen ihren eigenen, den Dritten Weg. Die Kirche behält ihre Linie bei, zumeist wohlfeile und nach allen Seiten abgewogene Verlautbarungen zu wichtigen gesellschaftspolitischen Themen zu veröffentlichen. Rühmliche Ausnahmen bilden die »Ostdenkschrift« (1965), das »Sozialwort« von 1997 und auch die EKD Denkschrift von 2015 »Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt«. Aber auch diese bleiben für das eigene kirchliche Arbeitsrecht und damit für die Beschäftigten in Kirche und Diakonie folgenlos. Da die Kirche diese Widersprüchlichkeit nicht aufzulösen vermag, erscheint das Leitbild der Dienstgemeinschaft immer mehr als Trugbild.

In diesem Zusammenhang klingt die damalige Zusage von Heinz Brunotte in seiner Stellungnahme an das Arbeitsministerium wie blanker Hohn: »die Kirche [werde] allen berechtigten sozialen Anforderungen gegenüber den bei ihr Beschäftigten im vollen Umfange nachkommen.«²⁵ Was Brunotte damit gemeint haben könnte, erschließt sich nicht auf Anhieb. Wenn man allerdings bedenkt, dass er kein Problem hatte, die nationalsozialistische Weltanschauung als vereinbar mit dem christlichen Glauben zu erklären, und wenn man weiter berücksichtigt, dass er als Konsistorialrat der Kirchenkanzlei der DEK zusammen mit dem Reichs-

kirchenminister die »fünf Grundsätze« erarbeitete, die Christ:innen auf Judenhass und NS-Weltanschauung verpflichteten, wird man kaum vermuten können, dass Brunotte »soziale Anforderungen« im Sinne demokratischer Rechte vor Augen hatte. Der damit verbundene Anspruch wurde bis heute nicht eingelöst.

Vielmehr ging es darum, was der Jurist und Oberkirchenrat der Kirchenkanzlei der EKD Otto von Harling²⁶ (Mitglied der NSDAP und Mitglied im Nationalsozialistischen Rechtswahrerbund) in einem Brief an die Leitungen der Evangelischen Landeskirchen (1951) so auf den Punkt bringt. Sollten die Gewerkschaften den Druck auf die Kirchenbetriebe verstärken, sollte es möglich sein, »überall rechtzeitig die geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um der Einschaltung kirchenfremder Einflüsse begegnen zu können.«²⁷ Somit wird klar: Die führenden Vertreter:innen von Kirchenkanzlei und Rat der EKD sind im demokratischen Rechtsstaat noch nicht angekommen, die antidemokratischen, antigewerkschaftlichen, autoritären Kontinuitätslinien bestehen weiter fort. Bezogen auf das Arbeitsrecht heißt das: Abwesenheit von Gewerkschaften, keine Betriebsräte, keine Tarifautonomie, keine Tarifverträge, kein Streikrecht. Dabei hatte der Rat der EKD auch schon 1955 formuliert: »Die tätige Mitarbeit evangelischer Christen im Deutschen Gewerkschaftsbund ist ein notwendiges Zeichen der gemeinsamen Verantwortung, die jeder Christ mit allen anderen Gliedern seines Standes und seines Volkes für die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit zu übernehmen hat. Die Zusammenarbeit in den bestehenden Gewerkschaften ist ein wichtiger Beitrag zur Überwindung der Entfremdung, die in der Vergangenheit zwischen Kirche und Arbeiterschaft entstanden war. Die christlichen Arbeitnehmer ermuntern wir, sich in ihren gewerkschaftlichen Organisationen entschieden um eine gerechte gesellschaftliche und wirtschaftliche Ordnung zu bemühen.«²⁸

These 2: Die Kirchen werden dem selbst gesetzten Anspruch, ein mindestens gleichwertiges Arbeitsrecht zu gestalten, bis heute nicht gerecht.

Die Evangelische Kirche in Deutschland benötigte allein 20 Jahre, um 1972 ein Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen zu beschließen. Danach dauert es weitere fünf Jahre bis zur Verabschiedung eines Arbeits-

²³ Smolalarski, ebd.: S. 51 f.

²⁴ Ebd. S. 39.

²⁵ Ebd. S. 39.

²⁶ Der Jurist Otto von Harling trat 1993 in den Stahlhelm ein, wurde im selben Jahr Mitglied der SA; von 1934 an war er Mitglied im Nationalsozialistischen Rechtswahrerbund (NSRB) und ab 1937 Mitglied der NSDAP; 1946 wurde er Referent der Kirchenkanzlei der EKD und 1950 Oberkirchenrat der EKD. Vgl. Internet: [wiki.de.dariah.eu/display/t1P/Harling%2C+Otto+von](https://www.dariah.eu/display/t1P/Harling%2C+Otto+von); Zugriff 01.06.2021.

²⁷ Zit. n. Smolarski, a. a. O., S. 42.

²⁸ Der Rat der EKD hat im Dezember 1955 einen Bericht der Kammer für Soziale Ordnung über die Neubildung christlicher Gewerkschaften zur Kenntnis genommen. In diesem Zusammenhang fasste der Rat eine Entschließung aus der das obige Zitat stammt.

Der Dritte Weg in der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung gibt den Beschäftigten derzeit weder Verhandlungsstärke noch Durchsetzungskraft.



rechtsregelungsgesetzes, in dem das kollektive kirchliche Arbeitsrecht unter Ausschluss des Streikrechts geregelt wird. Im Laufe der Jahre kommt es zu einigen Reformbemühungen, zu denen sich die Kirche zumeist auf äußeren Druck veranlasst sieht. Die Probleme und Benachteiligungen liegen sowohl im individuellen als auch im kollektiven Arbeitsrecht. Wie wenig Reformbereitschaft vorhanden ist, zeigt sich unter anderem in der Tatsache, dass die Diakonie ihre 2019 eingereichte Verfassungsbeschwerde gegen eine Entscheidung des EuGHs bisher nicht zurückgenommen hat. Der Gerichtshof sah sich veranlasst, die Kirchen in Deutschland zu verpflichten, die individuellen Grundrechte, die Gewissens- und Glaubensfreiheit zu achten. Außerdem können die Beschäftigten im Streitfall künftig vor einem ordentlichen deutschen Gericht klagen.

Im kollektiven Arbeitsrecht liegen die Problemlagen weiterhin in den Bereichen Streikrecht, Trägerwechsel, der Frage eines Flächentarifs, Pflege sowie der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung.

Im Ergebnis heißt das: Der Dritte Weg in der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung gibt den Beschäftigten derzeit weder Verhandlungsstärke noch Durchsetzungskraft. Von daher dürfen sie streiken. Die Streikfähigkeit und Streikbereitschaft ist allerdings aufgrund des niedrigen Organisationsgrades der Beschäftigten nur als schwach und begrenzt einzustufen. Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betheler Anstalten und anderer Einrichtungen 2009 streikten, mussten sie erleben, dass ihre Kirche gegen sie vor die Arbeitsgerichte zog und klagte. Unter dem Aspekt der Dienstgemeinschaft ein unglaublicher Vorgang. Wieder einmal zeigt die Kirche ihren Mitarbeiter:innen, wer Herr im Hause ist. Der Streik wurde vom Bundesarbeitsgericht als rechtmäßig anerkannt. Gleichwohl erklärten sich Kirche und Diakonie als Sieger. Das nennt man Chuzpe. Im Kern geht es, wie der Sozialethiker Hartmut Kreß in einer grundlegenden Arbeit zeigt, um einen ›Antagonismus von Grundrechten‹: ›Korporative Religionsfreiheit/ korporatives Selbstbestimmungsrecht der Kirchen versus individuelle Grundrechte von Arbeitnehmern/Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer und hierauf begründet Betätigungsrechte von Gewerkschaften.‹²⁹

Dass die Kirchen ihr überstrapaziertes Selbstbestimmungsrecht nach wie vor über die Grundrechte ihrer Beschäftigten stellen, wird zunehmend zu einer schwe-

ren Belastung. Es ist nicht mehr vermittelbar. Hinzu kommt die Verweigerung kollektiver Grundrechte. Beides zusammen trägt zur Spaltung der Gesellschaft und zur Gefährdung des demokratischen Gemeinwesens bei.

Damit komme ich zurück zu Axel Honneth, der in seinem Buch ›Der arbeitende Souverän‹ bezogen auf das Demokratie-Paradigma fünf Aspekte nennt, in denen ein Arbeitsplatz die Fähigkeit zur effektiven Ausübung der demokratischen Rechte nachhaltig beeinflussen kann.

Es sind *ökonomische, zeitliche, psychische, soziale und mentale Aspekte*.

Sie sollen nachfolgend auf die Realität kirchlich-diakonischer Arbeitsplätze befragt werden.

Eine ökonomische Beeinträchtigung liegt immer dann vor, wenn der Arbeitsplatz keine ›wirtschaftliche Unabhängigkeit gewährleistet‹, so dass der notwendige Freiraum zur unabhängigen politischen Meinungsbildung fehlt.

Zu den ökonomischen Beeinträchtigungen zählt er auch Sanktionen wie *Kündigung, Lohnkürzung* oder die *Einschränkung der Meinungsfreiheit über Loyalitätsverpflichtungen*. Ebenso die Zwänge, die einem widerstreben oder für die man sich nicht geeignet sieht – wie zum Beispiel der Zwang zu Arbeiten –, zählen zu ökonomischen Beeinträchtigungen. In Kirche und Diakonie wurde beziehungsweise wird das gesamte Arsenal marktliberaler Instrumente genutzt, um die Wirtschaftlichkeit beziehungsweise Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens zu sichern und auszubauen. Dazu zählen: Ein-Euro-Jobs, Outsourcing, Absenkung der Lohn- und Gehaltsbedingungen, Zeitverträge, Entlassungen. Konflikte werden immer weniger intern gelöst, sondern landen i. d. R. vor den Arbeitsgerichten.

Zeitliche Beeinträchtigungen sieht Honneth immer dann gegeben, wenn die Arbeit und die damit verknüpften Belastungen keine oder zu wenig Zeit für politisches Engagement lassen. Ein Aspekt, der trivial klingen mag, aber im politischen Diskurs kaum eine Rolle spielt. Die strukturellen Defizite in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen, verursacht durch Personalmangel, Leistungsverdichtung und Mehrarbeit, sind Kennzeichen der zeitlichen Beeinträchtigung und seit Jahrzehnten bekannt. Aber es geht nicht nur um die reine Arbeitszeit, wie Honneth ausführt. Aufgrund von

²⁹ Kreß, Hartmut: Die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht – sozialetisch vertretbar? Ein deutscher Sonderweg im Konflikt mit Grundrechten. Baden-Baden 2014, S. 20.

Prekarisierung und Unterbezahlung gibt es eine beachtliche Anzahl von Erwerbsarmen, die einem Zwang zu mehreren ungesicherten Tätigkeiten ausgesetzt und damit faktisch von jeder politischen Betätigung ausgeschlossen sind. Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände zählen zu den großen Akteuren im Bereich der humanen Dienstleistungen, sie verhinderten durch ihren Widerspruch einen verbindlichen Tarifvertrag Pflege, der einen Beitrag zu mehr Lohngerecht hätte leisten können.

Es ist ebenfalls davon auszugehen, dass das Problem psychischer Beeinträchtigung in kirchlich-diakonischen Einrichtungen eine bedeutsame Rolle spielt. Sie kommt zum Tragen, wenn die erbrachten Leistungen kaum *soziale Anerkennung* finden. Dann nämlich können Beschäftigte nur sehr schwer Vertrauen, wie Honneth darlegt, in den gesellschaftlichen Wert ihres eigenen politischen Engagements und ihrer politischen Überzeugungen entwickeln. Wertschätzung dürfe sich nicht in *Symbolik* erschöpfen, sie müsse sich in finanziellen und arbeitsorganisatorischen Verbesserungen zeigen, zum Beispiel in der familienfreundlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes.

Das gilt auch für die Bereiche sozialer Beeinträchtigungen. Die Mitarbeitervertretungen sollen Interessenvertreter der Beschäftigten sein. Dieser Aufgabe können sie nicht gerecht werden, da sie in ihren Handlungsmöglichkeiten stark eingeschränkt sind. Das gilt sowohl materiell als auch arbeitsrechtlich. Ausdrücklich bestätigte die EKD-Synode 2011 durch Kirchengesetz ihr Nein zum passiven Wahlrecht nichtchristlicher beziehungsweise konfessionsloser Mitarbeiter:innen für die Arbeitsrechtliche Kommission. Bei einem Vergleich mit Betriebsratsstrukturen werden die Defizite besonders augenfällig. Das gilt auch im Verhältnis zur Dienstgeberseite, von Verhandlungen auf Augenhöhe kann nicht die Rede sein.

Von daher ist die Qualifizierung des Dritten Weges als »Konsensmodell« eine grobe Irreführung. All das führt nicht nur zu ständigen Konflikten, vielmehr zu Resignation und Rückzug. Demokratische Praktiken einzuüben, zu gestalten ist auf dieser Basis kaum möglich.

Mentale Beeinträchtigungen kennzeichnen den fünften Aspekt, der einen Einfluss auf die Ausübung demokratischer Rechte haben kann. Eigentlich sollte es diese im Bereich humaner Dienstleistungen nicht

geben, weil es gerade in der Zusammenarbeit mit Menschen um Vielfalt, Kreativität, Dialog und Teamarbeit geht. Unter dem Druck des marktwirtschaftlichen Wettbewerbs und der vorrangig betriebswirtschaftlichen Steuerung ihrer Einrichtungen gelingt es der Kirche aber immer weniger, ihren im Leitbild der Dienstgemeinschaft proklamierten Ansprüchen gerecht zu werden. Pflege ist mehr als satt und sauber. Pflege bedeutet Anteilnahme, Zuwendung, Austausch, Lernen und Mobilisierung – all das kommt unter dem Druck des Wettbewerbs viel zu kurz. Resignation, Enttäuschung und Kündigung sind die Folgen.

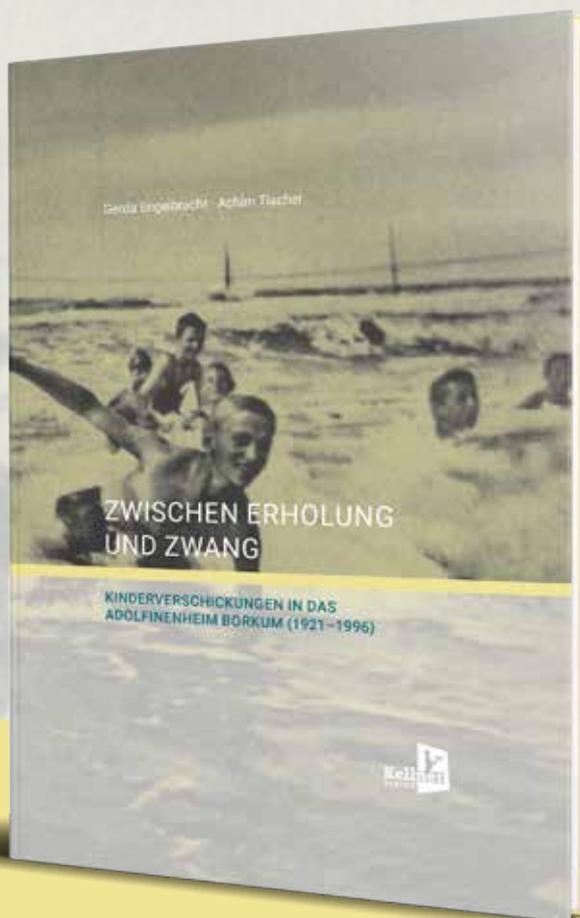
Fazit

Als Volkskirche ist die Evangelische Kirche Spiegelbild der Gesellschaft. Mit den Worten Gollwitzers: »mehr diese als das Evangelium widerspiegelnd.« Nach dem Krieg verhinderten führende Vertreter mit ehemals deutschnationaler und nationalsozialistischer Gesinnung den Einbezug der Kirche und ihrer Diakonie in das Betriebsverfassungsgesetz. Dominierendes Motiv war dabei die Ausgrenzung der Gewerkschaften. Den Anspruch, ein mindestens gleichwertiges Arbeitsrecht zu schaffen, konnte die Kirche bis heute nicht einlösen. Nach wie vor misst sie ihrem »*korporativen Selbstbestimmungsrecht*« einen höheren Stellenwert zu als den individuellen und kollektiven Grundrechten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das führt zu schwerwiegenden Benachteiligungen, zu Ausgrenzung und Ausschluss. Ausschluss bedeutet psychologisch eine Beschädigung der persönlichen Integrität. Von daher sind kirchlich-diakonische Arbeitsverhältnisse für einen beträchtlichen Teil ihrer Beschäftigten kein geeignetes Erfahrungsfeld zur Förderung demokratischer Prozesse. Das davon insbesondere Frauen und Menschen im Niedriglohnbereich betroffen sind, ist mit dem proklamierten Anspruch der »*vorrangigen Option für die Armen*« nicht vereinbar. Menschen in Armut sind allenfalls noch Objekte der Behandlung und Betreuung. Der Vertrauensverlust der Kirche steht in diesem Zusammenhang.



D R .
H A N S - U D O
S C H N E I D E R
Psychotherapeut,
Industrie- und
Sozialpfarrer a.D./
Dipl. Psychologe
Mitglied des
Autorenkollektivs:
Belitz, Wolfgang; Klute,
Jürgen; Schneider,
Hans-Udo;
Wendt-Kleinberg, Walter

AUFWÄNDIGE DOKUMENTATION ZU EINEM LANGE VERSCHWIEGENEN THEMA



Gerda Engelbracht | Achim Tischer

ZWISCHEN ERHOLUNG UND ZWANG

Kinderverschickungen in das Adolfinenheim Borkum (1921–1996)
144 Farbseiten, 17 x 24 cm, Hardcover,
18,00 Euro, ISBN 978-3-95651-419-7

Dieses Buch gibt einen umfassenden Einblick in den Alltag eines typischen deutschen Kindererholungsheimes: des Adolfinenheims Borkum (1921–1996). Über einen Zeitraum von 75 Jahren wurden Zehntausende Jungen und Mädchen aus vielen Teilen Deutschlands zur Erholung oder zur Therapie auf die Nordseeinsel Borkum geschickt. Ziel der Kur war es, die Kinder »aufzupäppeln«, weil sie in den Augen der Erwachsenen – Ärzte, Eltern oder Lehrer – zu blass, zu dünn oder zu dick waren. Für viele Kinder endete die Kur katastrophal: Statt der erhofften Erholung oder Genesung erlebten viele von ihnen in den Kurheimen lieblose Behandlung, Angst und gewaltsamen Zwang. So auch im Adolfinenheim, das viele Jahre von Bremer Diakonissen geleitet wurde.

Jahrzehntelang herrschte Stillschweigen über die millionenfache Verschickung von Kindern in deutsche Kurheime. Niemand fragte, was in den Heilstätten geschah. Und die Kinder trugen ihr Leid im Stillen. Was war geschehen, und wer war dafür verantwortlich?

Das durchgehend farbig illustrierte Buch beleuchtet am Beispiel des Adolfinenheims die nachhaltigen Auswirkungen der Kuren auf die betroffenen Kinder bis in die Gegenwart und stößt damit eine dringend notwendige Auseinandersetzung mit diesem vergessenen Kapitel deutscher Geschichte an.



St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Tel. 0421-77866
info@kellnerverlag.de
kellnerverlag.de

WIE SICH JAHRELANGE, HARTNÄCKIGE ARBEIT
AUF KIRCHENPOLITISCHER EBENE AUSGEZAHLT HAT

Das einheitliche Arbeitsrecht in der Nordkirche

C H R I S T I A N W Ö L M

Seit der Fusion der Nordelbischen Kirche (Schleswig-Holstein/Hamburg) 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 (Zweiter Weg) und die AVR Mecklenburg und Pommern (Dritter Weg). Jetzt ist es nach jahrelangen Verhandlungen gelungen: ein einheitliches Arbeitsrecht in der Nordkirche.

Über zehn Jahre ist die Fusion der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche, der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche zur Nordkirche her. Ein großer Diskussionspunkt im Fusionsprozess war die Arbeitsrechtssetzung für die Verfasste Kirche und ihre unselbstständigen Werke nach der Fusion. In Nordelbien war man zum Zeitpunkt der Fusion seit 1979 auf dem ›Zweiten Weg‹ unterwegs und verhandelte seitdem mit ver.di und ihren Quellgewerkschaften Tarifverträge. Zunächst unter der Prämisse der absoluten Friedenspflicht, seit Kurzem mit Verweis auf eine umfangreiche Schlichtungsvereinbarung, aber ohne absolute Friedenspflicht. Ein Meilenstein in der Tarifvertragsgeschichte der Nordkirche.

In Mecklenburg und Pommern hingegen wurde, weil sich zum Zeitpunkt der Fusion nicht auf ein einheitliches Arbeitsrecht verständigt werden konnte, nach der Fusion weiterhin auf dem ›Dritten Weg‹ die Arbeitsrechtssetzung betrieben. Im Fusionsprozess verständigten sich die drei Landeskirchen, dass es jedoch nach der Fusion eine Übereinkunft über ein einheitliches Arbeitsrecht geben soll. Auf welchem ›Weg‹ wurde dabei bewusst offengelassen.

Dass ver.di Kritik am ›Dritten Weg‹ äußert und diese Form zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen ablehnt, ist für regelmäßige Leser:innen dieser Zeitschrift freilich keine Neuigkeit. Deshalb war es allen ver.di-Mitgliedern in Kirche und Diakonie in Hamburg und Schleswig-Holstein wichtig, dass es bei dem seit 1979 eingeschlagenen Weg bleibt und man nicht wieder in die Zeit davor zurückfällt.

Die Position von ver.di dazu war das eine, bestimmte Vorbehalte gegen Gewerkschaften in Mecklenburg und Pommern – teils einfach, weil es bisher kaum Berührungspunkte gab, teils aus grundsätzlichen Erwägungen – das andere. Vielfach konnten diese Vorbehalte ausgeräumt und bewiesen werden, dass ver.di ein verlässlicher Tarifpartner für die verfasste Kirche ist.

Dennoch gab es auch Positionen innerhalb der Kirchenleitung und in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern, welche ernsthaft in Erwägung zogen, dass das einheitliche Arbeitsrecht in der Nordkirche für alle auf dem ›Dritten Weg‹ beschränkt wird. ver.di konnte dies letztlich in vielen intensiven Gesprächen in kleinen und großen Runden abwenden und

argumentierte überzeugend, dass in der gesamten Nordkirche Tarifverträge gelten sollen.

Die Zweite Landessynode fasste dann kurz vor den letzten Kirchenwahlen und damit vor der Übergabe an die Dritte Landessynode im September 2018 folgenden Beschluss: »Das gemeinsame Arbeitsrecht soll ein tarifliches sein.«

Damit war der Weg frei für Verhandlungen zu einem neuen Tarifvertrag, der auch die strukturellen Gegebenheiten der beiden Kirchenkreise Mecklenburg und Pommern berücksichtigt und materielle Werte im bisherigen Arbeitsrecht erhält. Diese Verhandlungen konnten im Sommer 2023 abgeschlossen werden. Der neue Tarifvertrag für die gesamte Nordkirche ist seit dem 1. Juli 2023 in Kraft. Anfang 2024 wird dann die Entgeltordnung zeitgemäß erneuert und die Überleitung nochmals redaktionell angepasst.

Die Zeit des ›Dritten Weges‹ ist damit in den Kirchenkreisen Mecklenburg und Pommern zuende gegangen und die zukünftige Gestaltung wird dem Arbeitgeberverband und ver.di mit seinen Mitgliedern unterliegen. ver.di hat damit aktiv dazu beigetragen, dass auch der

letzte Baustein des Fusionsprozesses zur Nordkirche – aus Beschäftigtensicht – erfolgreich abgeschlossen wurde.

Dass sich der Tarifvertrag auch lohnt, haben indes die letzten Entgeltverhandlungen zum nun neuen Tarifvertrag für kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TVKB) bewiesen. Die Entgelte steigen in den nächsten zwei Jahren um 12 %. Es gibt einen Inflationsausgleich von 3.000 Euro und für den Sozial- und Erziehungsdienst soll ab Sommer 2024 eine Entgelttabelle mit TVöD-Orientierung kommen.

Auch im Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD, Seite 132 dieser Ausgabe) sind eindrucksvolle Tarifabschlüsse gelungen. Damit wir also ein wirklich einheitliches Arbeitsrecht in der Nordkirche, aber auch in ihrer Diakonie haben, müssen wir die Tarifbindung ebenfalls im diakonischen Bereich in Mecklenburg-Vorpommern erhöhen. Das ist das nächste Brett, das ver.di bohren muss, und es ist mindestens genauso dick. Ob es dazu kommt, liegt aber nicht zuletzt an den Beschäftigten in der Diakonie.

*Christian Wölm
ist stellvertretender
Landesfachbereichsleiter
Gesundheit, soziale
Dienste, Bildung und
Wissenschaft bei ver.di
Nord und Verhandlungs-
führer für den Tarif-
vertrag für kirchliche
Beschäftigte in der
Nordkirche (TVKB
ehemals KAT).*

Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 4. + 5. März 2024 in Berlin

Aktuelle Perspektiven für Beschäftigte und Interessenvertretungen
im kirchlichen Arbeitsrecht



Besprochen, geprüft, geändert?

Im Januar 2024 endet der Dialogprozess zum kirchlichen Arbeitsrecht beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Aus politischer Sicht ist damit ein wesentlicher Teil zur Erfüllung des vereinbarten Prüfauftrags im Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP erledigt. Entscheidend sind allerdings die Ergebnisse dieses Prozesses, an dem Politik, Kirchen und Gewerkschaften beteiligt sind.

Gleichzeitig reformieren die Kirchen wesentliche Regelungen, die große Auswirkungen auf die beruflichen Anforderungen und Loyalitätspflichten für die

Beschäftigten sowie die Mitgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen haben. Das alles geschieht im Kontext politischer und kirchlicher Kürzungsmaßnahmen, Arbeitskräftemangel, Wettbewerb sowie europäischer Rechtsprechung.

Wir wollen mit Expert*innen aktuelle rechtliche Entwicklungen diskutieren und insbesondere Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten für Mitarbeitervertretungen aufzeigen und weiterentwickeln.

<https://mav-seminare.de/fachtagung/>



REFORM DER ARBEITSZEIT – GUTE ENTGELT- ERHÖHUNG FÜR 2024 UND 2025 – DANK VER.DI

Gute Bedingungen im KTD

DR. ARNOLD REKITTKE

Im Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) konnten wir die Abkehr von der Jahresarbeitszeit und eine Aufwertung der Pflege- und Sozialberufe durchsetzen.

Im KTD gilt ab dem 1. Januar 2024 eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden – mit einem Vorwegabzug der Feiertage und Vorfesttage. Sofern der 24. Dezember, der 31. Dezember sowie die gesetzlichen Feiertage auf einen Werktag fallen, reduziert sich die monatliche Sollarbeitszeit für alle Beschäftigten um die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit der Beschäftigten, es sei denn, der oder die Arbeitnehmer:in hat an diesem Tag regelmäßig nicht zu arbeiten. Bislang galt eine Jahresarbeitszeit von 2.020 Stunden, wobei es keinen Vorwegabzug gab, die Feiertage und Vorfesttage demnach nicht von der Sollarbeitszeit abgezogen wurden. Außerdem konnten wir nun einen klare Überstundenregelungen durchsetzen. Überstundenzuschläge gibt es nun ab der ersten individuellen Überstunde. Wir konnten so die Teilzeitbeschäftigten den Vollzeitbeschäftigten hier gleichstellen. Überstunden werden künftig nach jeweils sechs Monaten mit Überstundenzuschlägen von 17,5 % für alle, also Teilzeit- und Vollzeitmitarbeitende, vergütet. Nach 22 Jahren konnte endlich die für die Beschäftigten unvorteilhafte Jahresarbeitszeit abgeschafft werden.

Ebenfalls zum 1. Januar 2024 konnten wir gegenüber dem Arbeitgeberverband VKDN eine Tabellensteigerung von 10 % erreichen. Die Ausbildungsvergütungen steigen hier um 150 Euro.

Zum 1. Januar 2025 konnten wir durch eine bessere Eingruppierung eine sichtbare Aufwertung der Pflege- und Sozialberufe vereinbaren. Die Tabellen werden zusätzlich um 2 % erhöht. Die Ausbildungsvergütungen steigen dann um 100 Euro.

Einige Beispiele, was die Tarifeinigung für einzelne Beschäftigungsgruppen bedeutet (immer Stufe 3 nach sieben Beschäftigungsjahren):

Eine Pflegefachkraft in der Altenpflege profitiert durch die linearen Entgelterhöhungen und die zum 1. Januar 2025 erfolgende Höhergruppierung von einem Plus von rund 15,49 % beziehungsweise 554 Euro gegenüber dem aktuellen Stand. Eine Pflegefachkraft (Abteilung 3, Altenpflege) erhält ab Januar 2024 3.538 Euro (Stufe 1) beziehungsweise 4.311 Euro (Stufe 5), ab Januar 2025 sind das dann 3.721 Euro beziehungsweise 4.606 Euro. Pflegefachfrauen und Ergotherapeutinnen sind dann in der EP 8 eingruppiert.

Eine Pflegefachkraft im Krankenhaus profitiert durch die linearen Entgelterhöhungen und die zum

1. Januar 2025 erfolgende Höhergruppierung von einem Plus von rund 19,01 % beziehungsweise 664 Euro gegenüber dem aktuellen Stand. Eine Pflegefachkraft (Abteilung 4, Krankenhäuser) erhält ab Januar 2024 3.438 Euro (Stufe 1) beziehungsweise 4.190 Euro (Stufe 5), ab Januar 2025 sind das dann 3.615 Euro beziehungsweise 4.274 Euro. Bei einer Fachweitergebildeten Pflegefachkraft ist dies jeweils 3.652 Euro (Stufe 1) beziehungsweise 4.588 Euro (Stufe 5), ab Januar 2025 (EK 10) sind das dann 3.834 Euro beziehungsweise 4.476 Euro. Pflegefachfrauen sind dann in der EK 8 eingruppiert. Bei einer Pflegefachkraft in Spezialbereichen ohne Weiterbildung ist dies jeweils 3.544 Euro (Stufe 1) beziehungsweise 4.388 Euro (Stufe 5), ab Januar 2025 (EK 9) sind das dann 3.725 Euro beziehungsweise 4.680 Euro.

Entsprechendes gilt auch Gesundheits- und Pflegeassistentin, deren Vergütung in diesem Zeitraum um 17,94 % beziehungsweise 549 Euro gegenüber dem aktuellen Stand steigt. Bei einer GPA ist dies jeweils 3.009 Euro (Stufe 1) beziehungsweise 3.672 Euro (Stufe 5), ab Januar 2025 sind das dann 3.260 Euro beziehungsweise 3.927 Euro. Gesundheits- und Pflegeassistentin (GPA), Altenpflegehelferin und Gesundheits- und Krankenpflegehelferin sind ab 2025 in der EP 5 eingruppiert. Pflegehelferin ohne Ausbildung kommen in die neue EP 3b (mit Aufstiegsmöglichkeit in die EP 4). Angelernte Pflegehelferinnen steigern in diesem Zeitraum dadurch das Gehalt um 20,02 % beziehungsweise 548 Euro. Bei einer Pflegehelferin ist dies jeweils 2.719 Euro (Stufe 1) beziehungsweise 3.364 Euro (Stufe 5), ab Januar 2025 sind das dann 2.919 Euro beziehungsweise 3.595 Euro.

Alle die bislang in der ES 7 sind wie beispielsweise Erzieherinnen, Heilerzieherin, Heilerziehungspflegerin, Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung, Ergotherapeutinnen, Logopädinnen, Physiotherapeutinnen oder Pflegefachfrauen werden in die ES 8 eingruppiert. Eine Erzieherin profitiert durch die linearen Entgelt erhöhungen und die zum 1. Januar 2025 erfolgende Höhergruppierung insgesamt von einem Plus von rund 18,08 % beziehungsweise 642 Euro gegenüber dem aktuellen Stand. Eine Erzieherin (Abteilung 2) erhält ab Januar 2024 3.438 Euro (Stufe 1) beziehungsweise 4.236 Euro (Stufe 5), ab Januar 2025 sind das dann 3.669 Euro beziehungsweise 4.596 Euro. Bei Sozialpädagogischen Assistentinnen ist das Einstiegsgehalt ab 2024 2.814 Euro (Stufe 1) beziehungsweise 3.491 Euro (Stufe 5), ab Januar 2025 sind das dann 3.167 Euro beziehungsweise 3.855 Euro. SPAs werden ab 2025 in die ES 5 eingruppiert.

Damit ist der Tarifvertrag KTD mit seinen 25.000 Beschäftigten in Schleswig-Holstein und Hamburg in großen Teilen oberhalb vom TVöD.



DR. ARNOLD REKITZKE

Stellvertretender Landesfachbereichsleiter
ver.di Hamburg, Fachbereich Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft

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

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

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

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

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

+ E-Mail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de + Herstellung: Annalena Kienitz + 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: Wir machen Druck

Dieses Magazin wurde auf einem säure- und chlorfreien Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

Freistellung für die Pflege von Angehörigen

HENRIKE BUSSÉ

Alle berufstätigen Menschen, die privat eine:n Angehörige:n pflegen wissen, dass sich beides zeitlich und kräftemäßig nicht immer gut vereinbaren lässt. Es gibt daher verschiedene gesetzliche Möglichkeiten, die beruflichen Rahmenbedingungen zeitweise anzupassen.

Rechtsanspruch und Kündigungsschutz

Der Rechtsanspruch auf Pflegezeit und Familienpflegezeit ist abhängig von der Größe des Unternehmens. Bei einer Unternehmensgröße von 15 oder weniger Beschäftigten besteht kein Rechtsanspruch auf Pflegezeit, bei 25 oder weniger Beschäftigten (ausschließlich der in ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) besteht kein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Ab der Ankündigung, aber frühestens 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn der Pflegezeit/Familienpflegezeit beginnt ein Sonderkündigungsschutz, er endet mit dem Ende der Pflegezeit/Familienpflegezeit.

Arbeitgeber von Kleinbetrieben müssen Anträge der Beschäftigten auf den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung nach dem Pflegezeit- sowie dem Familienpflegezeitgesetz innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags beantworten und im Fall der Ablehnung begründen. Kommt eine solche Vereinbarung zustande, gelten die mit der Pflegezeit verbundenen Rechte und Rechtsfolgen, insbesondere gilt auch der Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung.

Die Pflegezeit und die Familienpflegezeit können miteinander kombiniert werden, müssen aber unmittelbar aneinander anschließen. Die Gesamtdauer der Freistellungen beträgt höchstens 24 Monate.

Definition ›nahe Angehöriger‹

Als nahe Angehörige nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz gelten:

Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatt:innen, Lebenspartner:innen, Partner:innen einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatt:innen der Geschwister und Geschwister der Ehegatt:innen, Lebenspartner:innen der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner:innen, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des/der Ehegatt:in oder des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Ankündigungsfristen

Die Ankündigungsfristen für Beschäftigte richten sich nach Art und Länge der Auszeit.

Ankündigungsfristen Pflegezeitgesetz

- > Bei Freistellung von bis zu sechs Monaten: zehn Arbeitstage
- > Bei Freistellung für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger: zehn Arbeitstage
- > Bei Freistellung für die Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase: zehn Arbeitstage
- > Beim Übergang von der Familienpflegezeit in die Pflegezeit: spätestens acht Wochen vor Beginn

Ankündigungsfristen

Familienpflegezeitgesetz

- > Bei Freistellung von bis zu 24 Monaten: acht Wochen
- > Bei Freistellung für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger: acht Wochen
- > Beim Übergang von der Pflegezeit in die Familienpflegezeit: spätestens drei Monate vor Beginn

Verschiedene ›Auszeiten‹

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu zehn Arbeitstagen

Angehörige haben die Möglichkeit, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um in einer akuten Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Eine bestimmte Form der Mitteilung ist nicht vorgesehen.

Für die Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung braucht noch kein Pflegegrad festgestellt worden zu sein, jedoch muss eine Pflegebedürftigkeit vorliegen, die mindestens dem Pflegegrad 1 entspricht. Diese Regelungen gelten gegenüber allen Arbeitgebern, unabhängig von der Größe des Unternehmens.

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht ein Anspruch auf ein Pflegeunterstützungsgeld. Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag, der unverzüglich zu stellen ist, von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt.

Pflegezeit – Freistellung bis zu sechs Monate

- > bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise Freistellung von der Arbeit
- > Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung
- > mindestens Pflegegrad 1
- > kein Rechtsanspruch gegenüber Arbeitgebern mit 15 oder weniger Beschäftigten (Auszubildende zählen mit)

Der Arbeitgeber muss den/die Beschäftigte freistellen, aber keinen Lohn zahlen. Für diese Zeit besteht die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen, um den Einkommensverlust zu mindern. Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt, und nach dem Ende der Pflegezeit muss es ebenfalls in Raten wieder zurückgezahlt werden. Darin enthalten ist auch eine Härtefallregelung. Das BAFzA kann auf Antrag die Fälligkeit der Rückzahlung hinausschieben, um eine besondere Härte für die Beschäftigten zu vermeiden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit eines teilweisen Darlehenserlasses oder eines Erlöschens der Darlehensschuld.

Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger

Für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger besteht die Möglichkeit einer Freistellung, ohne dass die Pflege zu Hause stattfinden muss.

Die Freistellung setzt eine Pflegebedürftigkeit mit mindestens Pflegegrad 1 voraus; eine schwere Krankheit alleine führt nicht zu einem Anspruch auf Freistellung.

Bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase

Angehörige haben einen Rechtsanspruch darauf, in der letzten Lebensphase eines nahen Angehörigen drei Monate lang weniger zu arbeiten oder auch ganz auszusetzen. Sie können somit ihrem Angehörigen auf seinem letzten Weg beistehen, auch wenn sich der nahe Angehörige in einem Hospiz befindet. Ein Pflegegrad ist nicht erforderlich. Das zinslose Darlehen kann für diese Zeit in Anspruch genommen werden.

Familienpflegezeit – Freistellung bis zu 24 Monate

- > mindestens Pflegegrad 1
- > Pflege in häuslicher Umgebung
- > Arbeitszeit mindestens 15 Stunden pro Woche
- > kein Rechtsanspruch gegenüber Arbeitgebern mit 25 oder weniger Beschäftigten (Auszubildende nicht eingerechnet)

Durch die Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden in der Familienpflegezeit soll vermieden werden, dass Beschäftigte ihre Tätigkeit wegen der Pflege ganz aufgeben.

Ein zinsloses Darlehen des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) soll den Lohnverlust während der Familienpflegezeit mindern. Es gelten dieselben Regeln wie bei der Pflegezeit.

Genaueres zu den Geldfragen – Wertguthaben

Aufbau eines Wertguthabens in der Vorpflegephase

Wenn schon längere Zeit feststeht, dass eine Pflegezeit in Anspruch genommen werden soll, besteht die Möglichkeit, dass in der sogenannten Vorpflegephase ein Wertguthaben aufgebaut wird. So kann zum Beispiel bei voller Arbeitszeit das Gehalt reduziert und dieser Anteil dann in der Pflegephase zusätzlich ausgezahlt werden:

Vorpflegephase	Pflegephase	Nachpflegephase
Aufbau des Wertguthabens	reduzierte Arbeitszeit (50 %)	volle Erwerbstätigkeit (100 %)
	davon finanziert durch Abbau des Wertguthabens aus der Vorpflegephase	volles Gehalt (100 %)

Aufbau eines Wertguthabens in der Nachpflegephase

Entfällt eine Vorpflegephase, muss nach Beendigung der Pflegephase der Ausgleich durch reduziertes Gehalt erfolgen:

Vorpflegephase	Pflegephase	Nachpflegephase
volle Erwerbstätigkeit (100 %)	reduzierte Arbeitszeit (50 %)	volle Erwerbstätigkeit (100 %)
volles Gehalt (100 %)	reduziertes Gehalt (75 %), 25 % davon finanziert aus ›negativem Wertguthaben‹	reduziertes Gehalt (75 %) für den Zeitraum wie Pflegephase, die restlichen 25 % zum Ausgleich des ›negativen Wertguthabens‹

Pflegezeitversicherung

Nimmt ein:e Arbeitnehmer:in Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch, bekommt er/sie während der Pflegephase zum Beispiel 75 % des Gehalts, arbeitet aber nur 50 % der vertraglich vereinbarten Stunden. Der Arbeitgeber geht also in Vorleistung. Danach, in der Nachpflegephase – sofern nicht in einer Vorpflegephase Wertguthaben angespart wurde – bleibt das Gehalt zunächst auf dem Niveau der Pflegephase, der/die Arbeitnehmer:in geht aber auf die ursprüngliche Stundenzahl zurück, bis der Betrag wieder ausgeglichen ist. Mit der Pflegezeitversicherung soll das Risiko abgesichert werden, dass der/die Arbeitnehmer:in in der Nachpflegephase aufgrund von Berufsunfähigkeit oder Tod ausfällt und der Arbeitgeber das Geld, das er ›vorgeschossen‹ hat, nicht zurückbekommt. Die Versicherung kann von Arbeitnehmer:in oder Arbeitgeber

abgeschlossen werden. Die Kalkulation der Versicherungsprämie berücksichtigt weder das Geschlecht noch das Alter oder den Gesundheitszustand der versicherten Person.

Voraussetzungen für das Darlehen

Das zinslose Darlehen kann vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden. Für die Beantragung sind folgende Unterlagen erforderlich:

- > Antrag auf Bewilligung eines zinslosen Darlehens
- > Entgeltbescheinigung des Arbeitgebers mit Angabe der arbeitsvertraglichen Wochenstunden der letzten zwölf Monate vor Beginn der Freistellung
- > Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen der/des pflegenden Beschäftigten nach § 3 Abs. 2 Pflegezeitgesetz beziehungsweise § 2a Abs. 4 Familienpflegezeitgesetz oder ärztliches Zeugnis nach § 3 Abs. 6 Pflegezeitgesetz
- > in den Fällen einer vollständigen Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes eine Bescheinigung des Arbeitgebers über die Freistellung
- > in den Fällen einer teilweisen Freistellung die hierüber getroffene schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und der oder dem Beschäftigten

Befristet Beschäftigte und Auszubildende

Bei befristet Beschäftigten und Auszubildenden ist darauf zu achten, dass die Familienpflegezeit höchstens für die Hälfte der verbleibenden Laufzeit des Beschäftigungs- beziehungsweise Ausbildungsverhältnisses vereinbart wird, damit der Gehaltsvorschuss noch während der Restlaufzeit des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses ausgeglichen werden kann.

Sozialversicherung

Die Sozialversicherung läuft weiter, das heißt Kranken-, Arbeitslosen-, Unfall- und Rentenversicherung werden weiterhin bezahlt. Allerdings ist zu beachten, dass Arbeitslosen- und Krankengeld sowie Beiträge zur Rentenversicherung niedriger sind, weil das Einkommen während der Freistellung niedriger ist.

Bei privat krankenversicherten Pflegenden ist es möglich, dass ihr reduziertes Einkommen unter die Versicherungspflichtgrenze absinkt. In so einem Fall muss sich der Pflegende gesetzlich krankenversichern lassen oder eine Befreiung davon beantragen.

Fazit

Jeder und jede kann in die Lage geraten, zusätzlich zur Berufstätigkeit Angehörige pflegen zu müssen. Gut, wenn man sich schon im Vorfeld einmal mit dem Thema auseinandergesetzt hat und weiß, auf welchen Rechte man zurückgreifen kann.



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

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

Mitbestimmung nutzen, Sonderrecht abschaffen

DANIEL BEHRUZI

›Mitbestimmen – aber richtig!‹ Unter diesem Motto stand die 21. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 13. und 14. November 2023 in Kassel. Neben vielen konkreten Fragen der betrieblichen Mitbestimmung – von Digitalisierung über Arbeitszeiten bis hin zum Arbeits- und Gesundheitsschutz – debattierten die rund 250 Teilnehmenden auch über Grundsätzliches: die Abschaffung kirchlicher Sonderregeln im Arbeitsrecht.

Angesichts wachsender Kritik am Sonderweg der Kirchen im Arbeitsrecht versuchen diese, durch die Änderung einer Vielzahl von kirchlichen Regelungen Reformwilligkeit zu dokumentieren. Doch bei der 21. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 13. und 14. November 2023 in Kassel war man sich einig: Grundlegende Veränderungen bleiben aus. Und: Das kirchliche Sonderrecht gehört insgesamt abgeschafft. Dafür haben sich in der von ver.di-Aktiven initiierten Petition ›Gleiches Recht für kirchlich Beschäftigte‹ bereits rund 32.000 Menschen ausgesprochen (gleichesrecht.verdi.de).

›Ich kenne kein anderes Gesetz, das mit einer solchen Hektik und Häufigkeit geändert wird, wie das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche, sagte der Bremer Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon bei der von der Zeitschrift Arbeitsrecht und Kirche gemeinsam mit ver.di, der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie (buko agmav + ga) sowie der Diakonischen ArbeitnehmerInnen Initiative (dia e.V.) organisierten Tagung. Kirchliche Sonderregeln seien dort gerechtfertigt, wo dies die Religionsausübung erfordere, betonte Baumann-Czichon. ›Damit ist aber zugleich auch die Grenze der Abweichung von staatlichem Recht definiert.‹

Dass diese Grenze permanent überschritten wird, machte der Mitinitiator der traditionsreichen Kasseler Fachtagung am Beispiel des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) deutlich. ›Ich finde hier keine einzige Stelle mit einer religiösen Begründung für Abweichungen vom staatlichen Recht.‹ Gleiches gelte für die vielen Änderungen, die die EKD-Synode in kurzen Abständen auf Betreiben des Kirchenamtes vornehme. Der Bremer Jurist wies anhand von Beispielen nach, dass diese in aller Regel den Bedürfnissen der Arbeitgeber entsprechen und die Beschäftigtenvertretungen kaum einbezogen werden.

Simulierte Veränderungsbereitschaft

Aktuell diskutierte Gesetzesänderungen haben indes vor allem den Zweck, dem staatlichen Gesetzgeber und der Öffentlichkeit Veränderungsbereitschaft zu signalisieren. So tagte parallel zu den betrieblichen

Interessenvertretungen in Kassel auch die EKD-Synode in Ulm. Deren Rechtsausschuss bereitete eine Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) vor, über die Tobias Warjes von der buko-Sprechergruppe informierte. Der bundesweite Zusammenschluss der Mitarbeitervertretungen hatte eigene Reformvorschläge in die Debatte eingebracht, die aber größtenteils nicht berücksichtigt wurden. So soll zwar die Unternehmensmitbestimmung ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl verbindlich werden, die Arbeitnehmervertretung in den Aufsichtsgremien soll sich aber auf ein bis maximal zwei Mandate beschränken. »Echte Unternehmensmitbestimmung sieht anders aus«, kritisierte Warjes.

Die bei der Kasseler Tagung geäußerte pessimistische Einschätzung der parallel tagenden Synode sollte sich bestätigen. Auch beim von den Mitarbeitervertretungen kritisierten »Fristenregime« und der sogenannten Zustimmungsfiktion brachte das Kirchenparlament keine Verbesserungen zustande. Stattdessen enthält die MVG-Novelle in einigen Punkten im Vergleich zur aktuellen Rechtslage sogar Verschlechterungen (für eine ausführlichere Kritik an der MVG-Novelle siehe: <https://t1p.de/h1lbq>)

Reformiert, aber ebenfalls nicht grundlegend verändert werden soll die sogenannte Loyalitätsrichtlinie. Sie wird zwar in »Mitarbeitsrichtlinie« umbenannt. Doch greift sie weiterhin stark in das Selbstbestimmungsrecht und die privaten Belange der Beschäftigten ein, die »zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags« beitragen, wie es in einem Entwurf der Richtlinie heißt. Ob Einrichtungen von ihren Beschäftigten die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche verlangen können, hängt demnach davon ab, ob die »Art der Tätigkeit und [die] Umstände[] ihrer Ausübung« dies erfordern. Die Crux daran: Über die Erforderlichkeit entscheiden allein die Arbeitgeber. Die Neufassung folge lediglich juristischen Erwägungen, meinte Warjes bei der Fachtagung. »Es gibt keinerlei theologische Begründung dafür.«

»Jetzt dranbleiben und das Zeitfenster nutzen«

Mario Gembus von der ver.di-Bundesverwaltung zeigte auf, dass die Reform der Loyalitätsrichtlinie zum einen eine Reaktion auf Entscheidungen des Europäischen

Gerichtshofs ist. Zum anderen soll sie offenbar ein Signal an die Bundesregierung sein, die die Überprüfung des kirchlichen Sonderrechts im Koalitionsvertrag vereinbart hat. »Die Botschaft soll wohl sein: Wir regeln das intern«, vermutete Gembus und appellierte an die Kolleg:innen: »Wir müssen dranbleiben und das Zeitfenster nutzen, das sich uns gerade bietet.« Ein Mittel hierfür ist die Petition, die noch bis Ende Februar läuft. Ihr Ziel ist es, die gesetzlichen Sonderregelungen für die Kirchen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Ausnahme im Betriebsverfassungsgesetz zu beseitigen.

»Wir haben große Schritte nach vorne gemacht«, bilanzierte Gembus. Das gelte nicht nur für die öffentliche Debatte, sondern auch für betriebliche und tarifpolitische Aktivitäten. Der Gewerkschafter verwies auf die Beteiligung Hunderter kirchlicher Beschäftigter an der Warnstreikbewegung im öffentlichen Dienst im Frühjahr. Aktuell organisiere sich die Belegschaft des Sophien- und Hufelandklinikums Weimar, um bessere Bezahlung per Tarifvertrag durchzusetzen. »Das macht Mut, denn wir können nicht alles juristisch lösen. Es braucht die Bewegung in den Betrieben.«

»Arbeitszeit und Gesundheit hängen zusammen.«

Am ersten Tag der Fachtagung hatte sich die Debatte auf die Themen Digitalisierung, Arbeitszeit und Gesundheitsschutz konzentriert. »Die Organisation der Arbeitszeit und die Gesundheit hängen unmittelbar zusammen«, stellte Johanna Nold von der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz (BAUA) in ihrem Vortrag klar. So schlugen sich laut BAUA-Arbeitszeitbefragung von 2021 unzuverlässige oder lange Arbeitszeiten nicht nur in einer geringeren Work-Life-Balance, sondern auch in einem durchschnittlich schlechteren Gesundheitszustand nieder.

Die Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen sind in dieser Hinsicht besonders belastet. Die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen und Ruhezeiten werden seltener eingehalten als im Durchschnitt aller Beschäftigten. Kurzfristige Dienstplanänderungen sind weitaus häufiger, der Leistungsdruck oft stärker. Die statistisch messbaren Folgen: Überforderungsgefühle, Müdigkeit, Schlafstörungen. Wie kann die betriebliche Mitbestimmung hier helfen? Die Arbeitssoziologin Johanna Nold verwies zum einen auf die Verpflichtung der Arbeitgeber, die Arbeitszeiten zu dokumentieren, was unter anderem

zu weniger Überstunden führe. Zum anderen könnten psychische Gefährdungsbeurteilungen eine wichtige Rolle spielen, auch arbeitszeitbedingte Belastungen zu identifizieren. Doch nur die Hälfte von ihnen berücksichtige derzeit die Frage der Arbeitszeiten.

Dem ›Trend zur Durch-rationalisierung‹ begegnen

Der renommierte Professor für Arbeitsrecht an der Uni Bremen, Wolfgang Däubler, sieht in Gefährdungsbeurteilungen ebenfalls ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen. Und auch bei der Digitalisierung hätten die Interessenvertretungen Möglichkeiten, dem ›Trend zur Durch-rationalisierung‹ zu begegnen. Zum einen hätten sie Anspruch auf Informationen, der sich schon aus ihrem Vorschlagsrecht ergebe. Zum anderen könne sich die Mitarbeitervertretung zu den oft hoch komplexen digitalen Systemen von Sachverständigen beraten lassen. Wichtig sei, Beschäftigte bei der Einführung neuer Technologien umfassend zu beteiligen und zu qualifizieren. ›Denn wenn man die neue Technik nicht richtig versteht, ist das ein großer Stressfaktor‹, erklärte der Jurist, der schon etliche Standardwerke zum Thema veröffentlicht hat. Eine zentrale Aufgabe der Interessenvertretung sei zudem, Leistungs- und Verhaltenskontrolle mittels digitaler Technologien zu unterbinden.

Däubler betonte indes nicht nur die Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung. Er verwies auch auf die Tariffbewegungen für Entlastung in Krankenhäusern, mit denen ver.di der Arbeitsverdichtung Grenzen gesetzt hat. Klar sei, dass eine bedarfsgerechte Personalbemessung Geld kostet. ›Hier bedürfen die gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen einer Diskussion, die nicht nur im Parlament geführt werden sollte, sagte Däubler mit Verweis auf das Sondervermögen von 100 Milliarden Euro für die Bundeswehr – Geld, das auch anderes verwendet werden könnte. Zuvor hatte Mario Gembus von der ver.di-Bundesverwaltung auf die von der Bundesregierung geplanten Kürzungen bei Gesundheit, Bildung und Sozialem verwiesen. Diese würden massive Auswirkungen auch auf die Arbeitsbedingungen in den Branchen haben, warnte der Gewerkschafter.

Auch hochkomplexe Prozesse mitbestimmen

Dass die Digitalisierung sowohl Chancen als auch Risiken und Nebenwirkungen beinhaltet, wurde bei einer Podiumsdiskussion betrieblicher Interessenvertreter:innen deutlich. So berichtete die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung (MAV) im Albertinen-Krankenhaus Hamburg, Monika Ulbricht, davon, dass der dortige Schreibdienst abgeschafft wurde und die Arztbriefe nun mittels einer Spracherkennungssoftware erstellt werden. ›Wir haben es geschafft, dass alle betroffenen Mitarbeiter anderswo untergebracht wurden, zum Beispiel in Sekretariaten. Als MAV müssen wir bei sowas aufpassen und immer ansprechbar sein.‹

Doch in manchen Fällen würden die Interessenvertretungen vor der Einführung digitaler Technik nicht einmal gefragt, kritisierte Andreas Schlutter vom Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Diakonie in Bayern. ›Die Arbeitgeber wollen dann ganz schnell machen und jede Verzögerung vermeiden. Hier müssen wir eine Auseinandersetzung um unsere Beteiligungsrechte führen.‹ Allerdings müsse sich auch die Art der Mitbestimmung verändern, um bei den ›hochdynamischen und hochkomplexen Prozessen‹ der Digitalisierung mithalten zu können. Wie das gehen kann, zeigte der MAV-Vorsitzende bei Lobetalarbeit Celle, Thorsten Eggers, auf. Dort habe die Mitarbeitervertretung zum einen eine Rahmen-Dienstvereinbarung erreicht, die den Umgang mit der Digitalisierung grundsätzlich regelt. Zum anderen hat sie eine Pilotvereinbarung geschlossen. ›Diese ist zeitlich begrenzt und da kann man dann gucken, was passt und was nicht.‹

Politische Rahmenbedingungen verändern

Im Agaplesion Bethesda Krankenhaus Wuppertal hat die Mitarbeitervertretung ebenfalls eine Rahmen-Dienstvereinbarung geschlossen, wie der MAV-Vorsitzende Christfried Tetzner berichtete. Er bedauerte allerdings, dass die MAV in Streitfällen keine weltlichen Arbeitsgerichte anrufen, sondern lediglich vor die kircheninterne Schiedsstelle ziehen kann. Auch viele andere kritisierten in der Debatte die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht und forderten, dass das

Betriebsverfassungsgesetz auch für kirchliche Einrichtungen zur Anwendung kommt.

Andreas Schlutter betonte, auch anderweitig müssten die politischen Rahmenbedingungen verändert werden. Der MAV-Vorsitzende der Diakonie München und Oberbayern nannte als Beispiel die stationäre Langzeitpflege, in der mehr Personal zu höheren Eigenbeiträgen der Bewohner:innen führen. Das sei ein ›perfides System‹, bei dem notwendige Kostensteigerungen für Entlastung und bessere Bezahlung den pflegebedürftigen Menschen aufgebürdet werden. Daniel Wenk vom Gesamtausschuss der diakonischen Mitarbeitervertretungen in Baden plädierte dafür, sowohl auf betrieblicher als auch auf politischer Ebene aktiv zu sein. ›Wir müssen unter den Beschäftigten Solidarität erzeugen – als Gegenmacht im Betrieb und gegenüber neoliberaler Politik.‹

Petition für gleiches Recht

In ver.di aktive Beschäftigte kirchlicher Einrichtungen haben eine Petition für die Abschaffung des kirchlichen Sonderwegs im Arbeitsrecht gestartet. Sie fordern den Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) und die Bundestagsabgeordneten von SPD, Grüne und FPD auf, die Ausnahme im Betriebsverfassungsgesetz und die Sonderregeln im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu streichen. Bereits rund 32.000 Beschäftigte und Unterstützer:innen befürworten dies mit ihrer Unterschrift – auf Papier oder digital. Bis Ende Februar 2024 besteht noch die Gelegenheit, sich anzuschließen. Die Unterschriften sollen am 5. März 2024 bei einer Protestaktion in Berlin an den Bundesarbeitsminister übergeben werden. Jetzt unterzeichnen: gleichesrecht.verdi.de



DANIEL BEHRUTZ
arbeitet als freiberuflicher Journalist
und ist Redaktionsmitglied im
[ver.di Kirchen.info](https://kirchen.info) ([kirchen.info.verdi.de](https://kirchen.info))

Arbeits- und Vertiefungsgruppen

Neben den Vorträgen und Debatten im Plenum spielen bei den Kasseler Fachtagungen stets auch Arbeits- und Vertiefungsgruppen eine große Rolle. Sie fanden in zwei Zügen parallel statt, so dass die Teilnehmenden jeweils zwei Arbeitsgruppen besuchen konnten – angesichts vieler spannender Themen eine schwere Wahl! In der Arbeitsgruppe 1 vermittelten die Rechtsanwältin Victoria Lübeke und die MAV-Vorsitzende von Diakovere in Hannover, Beate Hochhut, wie Mitarbeitervertretungen ihre Arbeit effizient organisieren können. Dabei komme es vor allem auf Arbeitsfähigkeit, Organisation und Struktur an. Die Interessenvertreter:innen sollten die ihnen zur Verfügung stehenden Rechte nutzen, so der Tenor – von Büro und Ausstattung über Freistellungen bis hin zu Fortbildungen. Bei der Organisation kann beispielsweise ein Fristenkalender helfen. In der Arbeitsgruppe 2 vermittelten Susanne Hilbig und Hanjo Schwarze von der agmav Niedersachsen Tipps zur Mitbestimmung bei den Arbeitszeiten und der Überprüfung von Dienstplänen. Sie stellten unter anderem eine Checkliste vor, die diese wichtige Aufgabe erleichtern kann. Die Arbeitsgruppe 3 befasste sich mit dem neuen Personalbemessungsinstrument in der Altenpflege. Dieses wird in den Bundesländern sehr unterschiedlich umgesetzt und beinhaltet keinen verbindlichen Personalaufbau, erläuterte Matthias Gruß, der in der ver.di-Bundesverwaltung für die Altenpflege zuständig ist. Manche Arbeitgeber nutzten die Situation bereits für Umstrukturierungen. Hier sei die Intervention der Interessenvertretung besonders gefragt. In Arbeitsgruppe 4 klärten der Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon und Benjamin Fischer von der Mitarbeitervertretung im Agaplesion Elisabethenstift Darmstadt über Mitbestimmungsrechte bei der Einführung der Software Office 365 auf. Sie berichteten, wie es im AGAP-LESION-Konzern gelungen ist, mit dem Arbeitgeber einen dynamischen Beteiligungsprozess zu entwickeln. In Arbeitsgruppe 5 wiesen Berno Schuckart-Witsch von ver.di und Daniel Wenk von der buko-Sprechergruppe nach, dass das kirchliche Arbeitsrecht darauf ausgelegt ist, die Gewerkschaften aus dem Betrieb zu halten. Dennoch sei gewerkschaftliche Betätigung auch in kirchlichen Betrieben möglich – und finde statt. Es gebe vielfältige Möglichkeiten, ver.di im Betrieb sichtbar zu machen und die Durchsetzungsfähigkeit der Belegschaft so zu stärken. ›Mitbestimmung nicht eingehalten – was nun?‹ Dies war die Ausgangsfrage der Arbeitsgruppe 6. Die Rechtsanwältin Nora Wölfl und Niklas Mattern, MAV-Vorsitzender des Krankenhaus Marienstift in Braunschweig erklärten, welche Möglichkeiten die Interessenvertretung in solchen Fällen hat. Dabei legten sie einerseits den Fokus auf die rechtlichen Voraussetzungen und Möglichkeiten der MAV, gegen Verstöße vorzugehen, andererseits aber auch auf die Frage, wie in der betrieblichen Praxis und im Miteinander mit den Kolleginnen und Kollegen in der Einrichtung mit solchen Konflikten umzugehen ist. Die Direktorin des Arbeitsgerichts Flensburg, Carla Evers-Vosgerau, stellte gemeinsam mit Tobias Warjes von der buko-Sprechergruppe in der Arbeitsgruppe 7 vor, wie Mitarbeitervertretungen ihr Initiativrecht nutzen können. Sie diskutierten zudem die Frage, ob das Initiativrecht durch die Einigungsstelle aufgewertet wurde. Hier gebe es vor allem Möglichkeiten, die sich aus der Besetzung der Einigungsstelle ergäben.

Erweitertes Führungszeugnis aufgrund kirchlicher Verpflichtung?

CLAUDIA RUSSELMANN

Müssen wirklich alle Mitarbeiter:innen und ehrenamtlich Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen? Und aus welchen Vorschriften wird diese Pflicht hergeleitet? Worauf muss die Mitarbeitervertretung achten? Die Autorin untersucht die von der evangelischen Kirche aufgestellten erweiterten Anforderungen.

Sinn und Zweck des erweiterten Führungszeugnisses

Mit dem fünften Gesetz zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes wurde 2009 das erweiterte Führungszeugnis in § 30a BZRG (Bundeszentralregistergesetz) eingeführt. Abs. 1 lautet¹

- > (1) Einer Person wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt,
 - > 1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder
 - > 2. wenn dieses Führungszeugnis entweder benötigt wird für
 - > a) eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
 - > b) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

Ziel des Gesetzes ist die Verbesserung des Bundeszentralregistergesetzes im Hinblick auf die Auskunftserteilung bei bestimmten Delikten, insbesondere bei Sexualdelikten, schwerpunktmäßig zum Zweck des Kinder- und Jugendschutzes. Hintergrund ist die Übereinkunft vom 12. Juni 2018 gewesen, das Bundeszentralregister so zu ändern, dass ein im Hinblick auf den Kinder- und Jugendschutz ›erweitertes Führungszeugnis‹ für kinder- und jugendnah Beschäftigte eingeführt werden soll.²

Grund für die Einführung des erweiterten Führungszeugnisses

Das damalige BZRG berücksichtigte die Anforderungen der geltenden gesetzlichen Regelungen zum Kinder- und Jugendschutz nur unzureichend.

§ 72a SGB VIII forderte die Arbeitgeber – bereits vor der genannten BZRG-Änderung – auf, sicherzustellen, dass im Rahmen der besonderen Eignungsprüfung von Personen, die im Bereich der öffentlichen Jugendhilfe tätig sind, alle Verurteilungen wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB in die Bewertung

¹ In der aktuellen Fassung.

² BT-Drucks. 16/12427 S. 2, 7.

miteinzuschließen sind. Allerdings wurden in ein Führungszeugnis, das nach § 72a SGB VIII den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe vorzulegen gewesen ist, nicht alle in § 72a SGB VIII aufgeführten Straftaten genannt. Vielmehr werden in ein (einfaches) Führungszeugnis die in dem Ausnahmekatalog des § 32 BZRG befindlichen Verurteilungen nicht mit aufgenommen. Hierzu gehören im Wesentlichen Verurteilungen zu niedrigen Strafen und bestimmte Verurteilungen von Jugendlichen und Heranwachsenden, bei denen keine negative Bewährungsprognose besteht. Bestimmte Straftaten nach den §§ 174 bis 180 oder 182 StGB bilden hier die Ausnahme. Diese werden auch in ein (einfaches) Führungszeugnis aufgenommen.³ Über die ausführlichen Inhalte und die Vorlagepflicht berichteten wir bereits in der AuK-Ausgabe 1/2018⁴.

Die Einführung des erweiterten Führungszeugnisses für Personen, die beruflich oder ehrenamtlich kinder- oder jugendnah tätig sind oder tätig werden sollen sollte diese Lücke schließen.⁵ Dabei wurde bewusst auf eine Erweiterung des Straftatenkatalogs für alle Führungszeugnisse, unabhängig von der in Blick genommenen Tätigkeit verzichtet.⁶

Güterabwägung

Grund hierfür ist sicherlich auch die Abwägung der sich gegenüberstehenden Interessen gewesen. Zweifelsfrei stellt die Offenlegung der im Führungszeugnis enthaltenen Daten einen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers dar. Dieses Recht gewährt dem oder der Einzelnen ›die Befugnis, grundsätzlich selbst zu entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Lebenssachverhalte offenbart werden.‹⁷ Das Recht wird jedoch nicht schrankenlos gewährleistet. Ein Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung kann nur unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit aufgrund eines Gesetzes eingeschränkt werden. Ein solches Gesetz stellt § 30a BZRG in Verbindung mit den zur Offenlegung verpflichtenden Bestimmungen dar. Der Gesetzgeber brachte hier die Interessen des Arbeitnehmers beziehungsweise der Arbeitnehmerin in Einklang mit denen der Allgemeinheit, insbesondere mit dem hoch zu gewichtenden Schutz vor Begehung von Straftaten im Bereich des Kinder- und Jugendschutzes.

Im Falle des § 30a BZRG tritt das Interesse des Arbeitnehmers beziehungsweise der Arbeitnehmerin hinter dem Informationsinteresse der Arbeitgeber zurück, damit diese ihrer Schutzpflicht gegenüber Kindern und Jugendlichen nachkommen können. Weitere bereichsspezifische Regelungen finden sich unter anderem in den §§ 75 SGB XII, 124 SGB XI und § 44 AsylG, so dass der Anwendungsbereich auf weitere schutzbedürftige Gruppen, so beispielsweise von Pflegenden und zu Betreuenden ausgeweitet wurde.

Eine Vorlagepflicht kann sich grundsätzlich auch im laufenden Arbeitsverhältnis aus § 241 Abs. 2 BGB für den Arbeitnehmer beziehungsweise die Arbeitnehmerin ergeben, wenn dies durch ein besonderes Schutzbedürfnis gerechtfertigt ist.⁸

Aktuelle Entwicklung im Bereich der diakonischen Einrichtungen

In der Vergangenheit wurden die Mitarbeiter:innen und Ehrenamtlichen in diakonischen sowie anderen Einrichtungen aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Diese Aufforderung erfolgte an sämtliche Mitarbeiter:innen und Ehrenamtliche, unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich. So würde diese beispielsweise auch für die Buchhalterin beziehungsweise den Buchhalter gelten, die oder der keinerlei Berührungspunkte mit dem Bereich der schutzbedürftigen Personen aufweist.

Zur Begründung der Vorlagepflicht wurde auf die Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18. Oktober 2019 verwiesen. In § 6 Abs. 3 Nr. 4 heißt es:

›Leitungen der Einrichtungen sollen sich bei der Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren:

(...)

4. Vorlage erweiterter Führungszeugnisse nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes in der jeweils geltenden Fassung von Mitarbeitenden bei und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen. Für Ehrenamtliche gilt dies in der Regel abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen ebenso, ...‹

³ BT-Drucks. 16/12427 S. 7.

⁴ Baumann-Czichon/Busse: Zur Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses, AuK 2018, S. 11 ff.

⁵ BT-Drucks. 16/23427 S. 7.

⁶ BT-Drucks. 16/12427 S. 2.

⁷ BVerfGE 103, 21 (33).

⁸ Vgl. LAG Hamm, Urteil vom 25.04.2014 – 10 Sa 1718/13.

Zunächst stellt sich vorliegend die Frage, ob die Richtlinie der EKD eine gesetzliche Bestimmung in Sinne von § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG darstellt. Auch das LAG Hamm, welches sich mit der Frage der Vorlagepflicht einer Mitarbeiterin in einer Einrichtung der Caritas auseinandersetzte – die nicht im unmittelbaren Tätigkeitsbereich mit Kindern und Jugendlichen arbeitete –, ließ offen, ob die Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz oder Präventionsordnungen einzelner Bistümer gesetzliche Bestimmungen im Sinne von § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG sein können.⁹ Würde man dies bejahen, ergäbe sich daraus jedoch lediglich der Anspruch auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses. Hingegen ist die Frage, ob der Arbeitgeber die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bereits aufgrund kirchlicher Regelungen verlangen kann, damit nicht beantwortet.

Darüber hinaus begannen auch die einzelnen Landeskirchen gesetzliche Bestimmungen zu erlassen, welche die Vorlagepflicht unabhängig vom Tätigkeitsbereich der Mitarbeiter und Ehrenamtlichen einfordern und damit über die Regelung des § 30a BZRG und seinen Schutzbereich hinausgehen.

Anerkannt ist, dass Kirchen und Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts gem. § 75 Abs. 3 SGB VIII anerkannte Träger der freien Jugendhilfe sind und deshalb schon dem Anwendungsbereich des § 72a SGB VIII unterfallen. Durch Vereinbarungen mit den Kirchen als Träger der freien Jugendhilfe sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine einschlägig vorbestrafte Person beschäftigen. Entsprechendes gilt nach § 72 Abs. 4 SGB VIII für den Einsatz neben- oder ehrenamtlich tätiger Personen bei den Kirchen, die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe wahrnehmen. Dazu zählt zum Beispiel der Einsatz in Kindergärten oder Kindertagesstätten und Freizeiten. In diesem Bereich gilt die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses auf Grundlage der gem. § 72a Abs. 2 und 4 SGB VIII mit den öffentlichen Trägern abgeschlossenen Vereinbarungen. § 72a Abs. 4 SGB VIII greift demnach jedoch nicht bei rein kirchlichen Veranstaltungen¹⁰.

Daher ist es wichtig und richtig, dass die Kirchen an dieser Stelle durch eigene Rechtssetzung diese Regelungslücke schließen. Auch ist die verfasste Kirche aufgrund des Rechtes aus Art. 140 GG i. V. m Art. 137

WRV dazu berechtigt, die Verhältnisse innerhalb der verfassten Kirche und der zu ihr im Statusverhältnis arbeitenden Mitarbeiter zu regeln. Allerdings kann der mit der Vorlagepflicht verbundene Grundrechtseingriff nicht schon dadurch gerechtfertigt sein, dass er aus einem Kirchengesetz folgt. Aus staatlicher Perspektive sind Kirchengesetze weder formelle noch materielle Gesetze, sondern schlichtes Verbandsrecht. Allein der Staat kann durch Gesetz in Grundrechte eingreifen. Die Kirchen können nur dann und soweit in Grundrechte eingreifen, wie dies aufgrund einer Güterabwägung im Einzelfall gerechtfertigt erscheint.

Doch auch in den Fällen, in denen die der Richtlinie der EKD entsprechenden Regelungen durch landeskirchliches ›Gesetz‹ und Übernahme durch das Diakonische Werk auch für die diakonischen Einrichtungen unmittelbare Geltung entfalten würde, berechtigt der Verweis auf die Richtlinie den Arbeitgeber nicht dazu, sämtliche Mitarbeiter:innen und Ehrenamtliche zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu verpflichten.

Die in § 6 Abs. 3 Nr. 4 S. 1 der Richtlinie formulierte Regelung geht nicht über den Wortlaut des § 30a BZRG hinaus. Vielmehr verweist diese Regelung auf die in § 30a BZRG geregelten Voraussetzungen zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses. Einzig aus § 6 Abs. 3 Nr. 4 S. 2 und der Präambel kann man entnehmen, dass über den Bereich des Kinder- und Jugendschutzes hinaus auch erwachsene Schutzbefohlene hierzu gehören. Eine umfassende Vorlagepflicht für sämtliche Mitarbeiter:innen und Ehrenamtliche, unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich, stellt diese Regelung aber nicht dar.¹¹ Eine solche Regelung wäre darüber hinaus verfassungsrechtlich bedenklich, denn verfassungsrechtlich garantiertes Recht auf informationeller Selbstbestimmung kann nur unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes aufgrund eines Gesetzes eingeschränkt werden.

Dies ist im Falle des Kinder- und Jugendschutzes sowie weiterer Schutzbefohler der Fall, jedoch nicht generell zum Schutz der Allgemeinheit. In letzteren Fällen würde wohl das Interesse des Arbeitnehmers auf informationeller Selbstbestimmung der Vorrang eingeräumt werden.

Damit kann die Vorlagepflicht des erweiterten Führungszeugnisses nicht auf sämtliche Mitarbeiter:innen und Ehrenamtliche gefordert werden. Es wird zwischen

⁹ LAG Hamm, Urteil vom 25.04.2014 – 10 Sa 1718/13; Revision BAG Az 2 AZR 425/15.

¹⁰ Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste, Vorlage erweiterter Führungszeugnisse zum Zweck des Kinder- und Jugendschutzes, 07.09.2016 Az WD 9 – 3000 -046/16 S. 10 f.

¹¹ Vgl. auch LAG Hamm, Urteil vom 25.04.2014 – 10 Sa 1718/13; Revision BAG Az 2 AZR 425/15.

den Mitarbeiter:innen und Ehrenamtlichen zu unterscheiden sein, ob sie in Kontakt mit den Schutzbefohlenen stehen und solchen, die zum Beispiel durch bloße Verwaltungstätigkeiten keinen Kontakt mit den Schutzbefohlenen haben.

Ergebnis

Der Schutz von Kindern, Jugendlichen und auch Pflegebedürftigen kann es rechtfertigen, dass die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses auch von solchen Mitarbeiter:innen verlangt wird, die nicht unter die schon vom staatlichen Gesetzgeber normierte Pflicht fallen. Schließlich sind Kinder und Jugendliche zum Beispiel auf (Konfirmanden-) Freizeiten genauso gefährdet wie auf Klassenfahrten. Die von der Kirche begründete

Verpflichtung, dass alle Mitarbeiter:innen unabhängig von ihrer konkreten Tätigkeit und dem jeweiligen Arbeitsumfeld das erweiterte Führungszeugnis vorlegen müssen, ist nicht gerechtfertigt. Die Kirche schießt über das Ziel hinaus. Betroffene Arbeitnehmer:innen können durch Klage vor dem Arbeitsgericht prüfen lassen, ob sie zur Vorlage verpflichtet sind.



CLAUDIA RUSSELMANN

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

Fortbildungen 2024

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

22.–26.01.2024

Teilzeitarbeit und geringfügig Beschäftigte
> Aurich

05.–09.02.2024

Vom Widerstand zur Chance – wie kommt man zu
gemeinsam getragenen Entscheidungen innerhalb
der MAV? > Walsrode

12.–16.02.2024

MVG 3 – Mitbestimmung in personellen und
wirtschaftlichen Angelegenheiten > Undeloh

Tagesveranstaltungen:

31.01.2024

Aktuelle Änderungen im MVG-EKD > Hannover

12.02.2024

Aktuelle Änderungen im MVG-EKD > Hannover

20.02.2024

Aktuelle Änderungen im MVG-EKD > online



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

KOSTEN WOCHESEMINAR:

1.260,- Euro Kursgebühr
inkl. Übernachtung/
Verpflegung

TAGESVERANSTALTUNGEN:

290,- 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

Kirchliche Betriebe

ver.di

Unsere Ansprechpartner*innen in den Bundesländern

Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern

Christian Wölm
Tel. 0451 / 81 00716
christian.woelm@verdi.de

Hamburg

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

Niedersachsen und Bremen

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

Hessen

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

Nordrhein-Westfalen

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

ver.di Bundesverwaltung

Tel. 030 / 6956 1872
gesundheit-soziales@verdi.de

Berlin und Brandenburg

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

Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen

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

Rheinland-Pfalz und Saarland

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

Bayern

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

Baden-Württemberg

Jakob Becker
Tel. 0711 / 88788-030
jakob.becker@verdi.de

gesundheit-soziales-bildung.verdi.de

Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Seminare

ver.di

Gute Arbeit durch mehr Personal in der Altenpflege

Das neue Personalbemessungsverfahren und Herausforderungen für die Arbeit der Interessenvertretungen in der stationären Altenpflege

24.01.–26.01.2024 in Bielefeld

JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern in den Gesundheitsberufen

Qualitätssicherung in der beruflichen Ausbildung
(JAV 2 Gesundheitsberufe)

05.02.–09.02.2024 in Naumburg

Umgang der Interessenvertretung mit krankheitsbedingten Fehlzeiten

Einflussmöglichkeiten auf den Gesundheitsschutz und die Entlastung der Beschäftigten

08.02.–09.02.2024 in Bielefeld

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 1)

Arbeitszeitrecht und Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung

26.02.–28.02.2024 in Walsrode

Dienstplanung und Bereitschaftsdienst mit der Schichtplan-Fibel

Bereitschaftsdienst – konsequent verkürzen und umwandeln

04.03.–06.03.2024 in Berlin

Gute Arbeit durch mehr Personal in der Altenpflege

Das neue Personalbemessungsverfahren und Herausforderungen für die Arbeit der Interessenvertretungen in der stationären Altenpflege

03.04.–05.04.2024 in Berlin

Jahresarbeitszeit- und Arbeitszeitkonten

Vor- und Nachteile für die Beschäftigten

02.05.–03.05.2024 in Mosbach

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)

Organisation und Verfahren der Dienstplanprüfung im Sozial- und Gesundheitswesen

06.05.–08.05.2024 in Walsrode

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

Rechtliche Möglichkeiten zur Absicherung der Beschäftigten

27.05.–29.05.2024 in Saalfeld

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 3)

Rechtliche und betriebliche Durchsetzung der Mitbestimmung

03.06.–05.06.2024 in Walsrode

Tariflohnpflicht in der Altenpflege

Die gesetzlichen Regelungen zur »Tariftreue« in der Altenpflege und deren Bedeutung für die Arbeit der Interessenvertretung

06.06.–07.06.2024 in Saalfeld

Weitere Infos bei Vanessa Rassing
vanessa.rassing@verdi-bub.de
Telefon 0211 9046812
verdi-bub.de/geso

buko kritisiert Verschlechterungen im Mitarbeitervertretungsgesetz

Die Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften kritisiert die Synode der Evangelischen Kirche scharf. Seit vielen Jahren fordern die Mitarbeitervertretungen, gemeinsam mit diakonischen Beschäftigten und den Gewerkschaften die Stärkung der Arbeitnehmer:innenrechte in diakonischen Unternehmen. Seit nun 72 Jahren haben die Mitarbeitervertretungen weniger Rechte als die Kolleg:innen in Betriebsräten. Auch nach der Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes am 5. Dezember 2023 benachteiligt die Evangelische Kirche ihre Interessenvertretungen. »Diese Schwächung der Mitarbeitervertretungen muss ein Ende haben«, so Ralf Hubert, Vorsitzender der Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen.

Während der Vollversammlung der Bundeskonferenz am 7. Dezember 2023 haben die Vertreter:innen der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften die Änderungen zum Mitarbeitervertretungsgesetz zur Kenntnis genommen. Neben wenigen Klarstellungen und Verbesserungen wiegen die Verschlechterungen schwer. So werden die Rechte eingeschränkt, die Aufgaben erweitert, ohne die Arbeitsfähigkeit zu verbessern, und die Wahrnehmung der Aufgaben wurden sogar noch erschwert. Fassungslos haben die Delegierten die Lockerung des Kündigungsschutzes der Mitarbeitervertreter:innen zur Kenntnis genommen.

Dabei fordert die Bundeskonferenz von der Evangelischen Kirche lediglich:

- > Gleiche Rechte für Mitarbeiter:innen in der Diakonie
- > Eine einfache, wirksame und zukunftsfähige Mitbestimmung
- > Arbeitsfähige Interessenvertretungen
- > Erweiterung der Zuständigkeit der Einigungsstelle
- > Rechte für Gewerkschaften und Verbände

Der Synode der Evangelischen Kirche fehlt ein echter Reformwille. Statt eine Angleichung der Rechte der Mitarbeitervertretungen in diakonischen Unternehmen an die Rechte von Betriebsräten vorzunehmen, bleibt das Mitarbeitervertretungsgesetz ein arbeitgeberorientiertes Gesetz. Mit der Schlechterstellung der Mitarbeitervertretungen verschafft sich die Diakonie weiterhin einen Wettbewerbsvorteil zulasten der Mitarbeiter:innen. Auch während der Synode konnten Arbeitgebervertreter:innen ihre Arbeitgeberinteressen einbringen. Arbeitnehmervertreter:innen haben selbst bei so wichtigen Gesetzesvorhaben, wie der Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, kein Rederecht.

Im Rahmen der in Kassel stattgefundenen 21. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht erklärte der Bremer Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon »Kirchliche Sonderregeln seien dort gerechtfertigt, wo dies die Religionsausübung erfordere. Damit ist aber zugleich auch die Grenze der Abweichung von staatlichem Recht definiert.«

»Es gibt keinen sachlichen Grund, keine christliche oder theologische Begründung dafür, dass Interessenvertretungen in diakonischen Einrichtungen, Unternehmen und Aktiengesellschaften weniger Rechte haben, als in weltlichen Einrichtungen, Unternehmen und Aktiengesellschaften«, so Ralf Hubert, Vorsitzender der Bundeskonferenz. »Nun ist die Politik gefordert, über eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes dafür zu sorgen, dass in diakonischen Unternehmen mindestens die Rechte gelten, wie die der staatlichen Betriebsverfassung«, so Ralf Hubert weiter.

»Mit der Initiative gleiches Recht für kirchliche Beschäftigte fordert die Gewerkschaft ver.di aktiv eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes. Diese Initiative wird von der Bundeskonferenz unterstützt«, so Daniel Wenk, Sprecher der Bundeskonferenz.

Im nächsten Gespräch des Dialogprozesses der Gespräche, die aufgrund des Koalitionsvertrages der Regierungsparteien in Berlin stattfinden, wird Ralf Hubert von den beteiligten Parteien die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes fordern. So die Beschlusslage der Bundeskonferenz.

+ Aktuell

für Mitarbeitervertretungen

Wohlstandsmessung mit sozialen und ökologischen Kriterien

Der Nationale Wohlfahrtsindex (NWI), ein Indikator zur Wohlstandsmessung über das Wirtschaftswachstum hinaus, hat für das Jahr 2022 ein deutliches Plus verzeichnet.

Als Maßstab für den Wohlstand der Nationen dient traditionell das Bruttoinlandsprodukt (BIP). Es gibt den Wert sämtlicher Güter und Dienstleistungen wieder, die innerhalb eines Jahres erwirtschaftet worden sind – und vernachlässigt nach Ansicht kritischer Fachleute unter anderem ökologische und soziale Aspekte. Um diesem Mangel abzuweichen, wurde der NWI entwickelt, der auf insgesamt 21 Komponenten beruht. Als wohlfahrtssteigernd gelten dabei zum Beispiel höhere private Konsumausgaben sowie Wertschöpfung durch ehrenamtliche Arbeit, weniger Emissionen von Treibhausgasen oder der Schutz der Biodiversität. Negativ verbucht werden unter anderem Einkommensungleichheit, Kriminalität, Luftverschmutzung oder Schäden durch Naturkatastrophen. Der Index hat gegenüber 2021 um 9,9 Punkte zugelegt, das war der größte Zuwachs in einem Jahr seit 1991. Der NWI-Score beträgt nun 103,8 Punkte, wobei der Wert 100 dem Niveau im Jahr 2000 entspricht.

Maßgeblich verantwortlich für diese Entwicklung waren laut den Forschenden die starken Zuwächse bei den Konsumausgaben: Knapp die Hälfte des NWI-Anstiegs gehe auf ihr Konto. Positiv auf den Konsum hätten sich vor allem die Normalisierung und die Nachholeffekte nach dem Ende der Corona-Pandemie ausgewirkt, aber auch staatliche Entlastungsmaßnahmen wie das Neun-Euro-Ticket, das Energiegeld

oder der Heizkostenzuschuss, die die Auswirkungen der Inflation deutlich abgemildert haben. Energieeinsparungen hätten gleichzeitig die Umweltkosten sinken lassen.

Allerdings betonen die Fachleute auch, dass der Energiepreisschock und die drohende Mangellage wegen des Ukrainekrieges wesentliche Gründe dafür waren, weshalb zum Beispiel die Produktion energieintensiver Betriebe gedrosselt und der private Energieverbrauch gesenkt wurden. Die negativen Wohlfahrtswirkungen dieser »extern verursachten« Einsparungen vermöge der NWI nur zum Teil abzubilden, zeigen sie sich doch manchmal erst mit Verzögerung (z. B. Auswirkungen auf Arbeitsplätze) oder liegen außerhalb der Erhebungssystematik des NWI (z. B. geringeres Wohlbefinden).

Ein weiterer Teil der Steigerung beim NWI sei darauf zurückzuführen, dass es im vergangenen Jahr keine so verheerende Naturkatastrophe gegeben habe wie 2021 an Ahr und Erft. Dass das Plus nicht noch größer ausgefallen ist, hänge mit der hohen Inflation und den wieder zunehmenden Emissionen im Flugverkehr zusammen.

Der NWI wird vom Institut für Interdisziplinäre Forschung (FEST) in Heidelberg erstellt mit Förderung des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung.

Änderungen am MVG-EKD

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat am 5. Dezember 2023 eine Reihe von Änderungen am Mitarbeitervertretungsgesetz beschlossen. Die Redaktion von Arbeitsrecht und Kirche beschäftigt sich intensiv mit den Regelungen und wird in der kommenden Ausgabe ausführlich dazu Stellung nehmen. Der Beschluss der Synode kann eingesehen werden unter <https://www.baumann-czichon.de/aktuelles/e>

Rechtswidrige Kündigung wegen Kirchenaustritts

Das Bundesarbeitsgericht hatte den EuGH im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV um eine Auslegung des Unionsrechts zu der Frage ersucht, ob ein der Katholischen Kirche zugeordnetes Krankenhaus eine Arbeitnehmerin allein deshalb als ungeeignet für eine Tätigkeit ansehen darf, weil sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses aus der Katholischen Kirche ausgetreten ist. Der Arbeitgeber, der der Caritas angehört, hat nach der mündlichen Verhandlung vor der Großen Kammer des Gerichtshofs der Europäischen Union die Revisionsanträge der Hebamme anerkannt, wonach das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Arbeitgebers vom 26. Juli 2019 nicht aufgelöst ist. (Bundesarbeitsgericht, Anerkenntnisurteil vom 14. Dezember 2023 – 2 AZR 130/21 -, Beschluss vom 21. Juli 2022 – 2 AZR 130/21 (A))

Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und Diakonie

Die EKD, die Diakonie Deutschland und die Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) haben sich auf verbindliche Kriterien und Strukturen für eine umfassende und unabhängige Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in Kirche und Diakonie verständigt. Mitte Dezember wurde in Berlin die ›Gemeinsame Erklärung über eine unabhängige Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie nach verbindlichen Kriterien und Standards‹ unterzeichnet. Ziel der ›Gemeinsamen Erklärung‹ ist die unabhängige, umfassende und transparente Aufarbeitung sexualisierter Gewalt nach überregional vergleichbaren Standards in allen evangelischen Landeskirchen und den diakonischen Landesverbänden. Auf Grundlage der ›Gemeinsamen Erklärung‹ werden innerhalb der kommenden Monate ›Unabhängige Regionale Aufarbeitungskommissionen‹ ihre Arbeit aufnehmen.

Es werden insgesamt neun ›Unabhängige Regionale Aufarbeitungskommissionen‹ geschaffen, die regional für den jeweiligen Verbund aus Landeskirche/n und den analogen Landesverbänden der Diakonie zuständig sind. In ihnen arbeiten unabhängige Expert:innen aus Wissenschaft, Fachpraxis, Justiz und öffentlicher Verwaltung, Betroffene sowie Vertreter:innen der

Landeskirchen und der Diakonie zusammen. Die unabhängigen Expert:innen werden durch die jeweiligen Landesregierungen benannt. Die Kommissionen sollen transparent arbeiten und eine systematische sowie auf regionale Faktoren fokussierte Aufklärung von Fällen und Vorgängen sexualisierter Gewalt wie auch deren Evaluation ermöglichen. Ziel ist eine qualitative Stärkung von Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in der Evangelischen Kirche und der Diakonie. Institutionelle Aufarbeitung soll hierüber sichergestellt und durch bereits abgeschlossene wie auch aktuell laufende Aufarbeitungsstudien, -gutachten und -projekte fortlaufend ergänzt werden.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten gestiegen

Der jährlich erscheinende Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse (TK) befasst sich 2023 unter anderem mit Arbeitsunfähigkeiten bei Erwerbspersonen. Grundlage der Auswertung bilden routinemäßig erfasste und anonymisierte Daten zu aktuell 5,6 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigten oder arbeitslos gemeldeten Mitgliedern der Techniker Krankenkasse.

Im Jahr 2022 wurden bei Mitgliedern der Techniker insgesamt 8,54 Millionen Arbeitsunfähigkeitsfälle und 110,12 Millionen Fehltage registriert. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten bei Erwerbspersonen sind damit im Jahr 2022 im

Vergleich zum Jahr 2021 stark gestiegen. Bezieht man die 2022 erfassten Arbeitsunfähigkeitsstage auf die Versicherungszeiten der Erwerbspersonen, lässt sich für das Jahr 2022 bei Mitgliedern der Techniker ein Krankenstand von 5,20 % berechnen. Im Vorjahr 2021 hatte der Krankenstand bei 3,99 % gelegen.

Für den Krankenstand verantwortlich sind, bei einer Betrachtung der Ergebnisse nach einer Zusammenfassung von Diagnosen in übergeordneten Erkrankungsgruppen, insbesondere Atemwegserkrankungen, psychische Störungen, Krankheiten des Bewegungsapparats sowie Verletzungen. Von Fehltagen mit einer Zuordnung zu den ersten drei Erkrankungsgruppen sind unter den Erwerbspersonen mit Versicherung bei der Techniker Frauen stärker betroffen. Arbeitsunfähigkeit mit einer Diagnose von Verletzungen betrifft demgegenüber Männer in größerem Umfang als Frauen.

+ Wir beantworten Leserfragen

Probezeit

In unserer Einrichtung wurde einer Mitarbeiterin gekündigt. In ihrem Arbeitsvertrag war eine Probezeit vereinbart, allerdings hatte die Mitarbeiterin unmittelbar zuvor ihre Ausbildung in derselben Einrichtung absolviert und anschließend nahtlos einen Arbeitsvertrag als Altenpflegehelferin erhalten.

Die Einrichtung stellt in solchen Situationen immer wieder Verträge mit Probezeit aus, dies ist unseres Erachtens aber nicht korrekt. Was kann die MAV in diesem Fall tun?

Grundsätzlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen im Rahmen dessen, was das Gesetz zulässt, alles vereinbaren. Die Frage ist aber, welche Wirkungen einzelne Vereinbarungen auslösen.

Unter der Vereinbarung einer Probezeit wird gemeinhin – aber fälschlicherweise – verstanden, dass der Arbeitgeber in dieser Zeit das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen kündigen kann. Die Frage, ob der gesetzliche Kündigungsschutz nach Kündigungsschutzgesetz greift, richtet sich aber nicht nach der Vereinbarung einer Probezeit, sondern gemäß § 1 Abs. 1 KSchG ausschließlich danach, ob das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung bereits sechs Monate bestanden hat. Und zu dieser Zeit gehört eine Ausbildung dazu. Das heißt: Eine Schülerin oder ein Schüler, die oder der nahtlos übernommen wird, hat dann bereits den vollen Kündigungsschutz.

Unter engen Voraussetzungen kann auch in einem laufenden Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart werden. Die Vereinbarung einer Probezeit hat aber nur zur Folge, dass dadurch die Kündigungsfrist auf das Maß gekürzt wird, das nach dem Gesetz unter Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses mindestens erforderlich ist. Zusätzlich hat die Vereinbarung zur Folge, dass die Mitarbeitervertretung kein Mitbestimmungsrecht, sondern nur Mitberatungsrecht im Falle der Kündigung hat. Aber: Das gilt nur, wenn einer der Ausnahmefälle dafür vorliegt, eine Probezeit im laufenden Arbeitsfeld zu vereinbaren. Das ist bei Übernahme nach der Ausbildung für genau die Tätigkeit, die jemand ausgebildet wurde, sicherlich nicht der Fall. Die Mitarbeitervertretung kann also geltend machen, dass sie in ihrem Mitbestimmungsrecht verletzt ist. Das kann man dann auch zu Gericht tragen und dort entscheiden lassen.

MAV-Büro

Wir sind eine neunköpfige Mitarbeitervertretung und haben ein neues MAV-Büro zugewiesen bekommen, das wir aber für ungeeignet halten. Unser bisheriges MAV-Büro (ca. 20 qm, welches wir auch für Sitzungen nutzen) soll aufgrund der allgemeinen Büronot und der Zusammenlegung von Arbeitsbereichen in zwei Einzelbüros geteilt werden. Unser Arbeitgeber will uns nun ein Büro von 15,8 qm zuweisen, welches ausschließlich durch ein Durchgangszimmer zu erreichen ist, in dem eine Kollegin arbeitet. Diese Kollegin ist mit einem Teil ihrer Arbeitszeit die Sekretärin des Abteilungsleiters, aber auch in seltenen Fällen Nachrückerin in der MAV, falls die Beschlussfähigkeit gefährdet ist. Ebenfalls befinden sich in diesem Büro die Postfächer, so dass sich häufig verschiedene Mitarbeiter:innen zumindest für kurze Zeit dort aufhalten.

Grundsätzlich wären wir mit einem Umzug notgedrungen einverstanden, auch mit der Trennung von MAV-Büro und Sitzungsraum. Dem Umzug in das konkrete Büro wollen wir aber widersprechen, weil es eine erhöhte Hürde für besuchende Mitarbeitende wäre, durch ein vorgeschaltetes Büro zu gehen. Ebenso ist der Schallschutz zu diesem Büro so gering, dass jedes Wort im vorgeschalteten Büro zu verstehen ist.

Kann uns die Leitung dazu zwingen, dieses Büro zu beziehen oder haben wir irgendwelche rechtlichen Möglichkeiten, dies zu verhindern?

Das Gesetz sagt: Der Arbeitgeber stellt der Mitarbeitervertretung die erforderlichen Räume zur Verfügung (§ 30 MVG-EKD). Und das bedeutet zweierlei: Zum einen obliegt die Auswahl des Raumes dem Arbeitgeber. Das ist sachgerecht, weil nur er über die Produktionsmittel verfügt.

Zum anderen aber muss der Arbeitgeber Räumlichkeiten zur Verfügung stellen, die für die Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich sind. Und dabei gibt es dann vieles zu beachten: Zum einen müssen die Räume hinreichend groß sein. Da gibt es viele Varianten. Die MAV kann einen großen Raum bekommen, in dem sie auch ihre Sitzungen durchführt. Oder sie kann einen oder mehrere kleinere Büroräume haben und für Sitzungen auf Besprechungsräume zurückzugreifen. Hinsichtlich der Größe der Räume gibt es keine abstrakten Festlegungen. Auch das ist sachgerecht. Wenn aufgrund der Freistellungen, Dienstbefreiung und sonstigen Gegebenheiten mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung zeitgleich im Büro arbeiten müssen, dann sind andere Anforderungen zu stellen als dann, wenn eine zeitliche Aufteilung möglich ist.

Insoweit müsste sehr genau hingesehen werden, was im Einzelfall benötigt wird. Im konkreten Fall kann bei angemessener Begründung durchaus herauskommen, dass ein anderer Raum als der zur Verfügung gestellte sich als erforderlich erweist.

Weiterhin gibt es auch ›inhaltliche‹ Anforderungen, die die Räume erfüllen müssen. Dazu gehört dann zu allererst, dass die Verpflichtung der Mitarbeitervertretung zur Einhaltung ihrer Schweigepflicht nachkommen kann. Das bedeutet, dass die Räumlichkeiten einschließlich der Türen und Fenster so

beschaffen sein müssen, dass eine normale Unterhaltung von außen nicht verfolgt werden kann.

Auch die Lage des Raums ist bestimmten Grenzen unterworfen. Der Raum muss für die Mitarbeiter:innen weiter mit vertretbarem Aufwand erreichbar sein. Die Lage und die Ausstattung des Raumes dürfen nicht so beschaffen sein, dass darin eine Abwertung der Mitarbeitervertretung zum Ausdruck kommt. Und sicherlich kann auch verlangt werden, dass das Büro der Mitarbeitervertretung direkt von einem Flur aus betreten werden kann. Zwar hat die Mitarbeitervertretung keinen Anspruch darauf, dass sie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vollständig unbeobachtet aufgesucht werden kann. Auf der anderen Seite ist es aber nicht hinzunehmen, dass der Zugang zum Büro der Mitarbeitervertretung ausschließlich durch ein Durchgangszimmer erfolgt, so dass eigentlich eine ständige Kontrolle der Besucher:innen gewährleistet ist. Das ist eine unzulässige Behinderung der Arbeit der Mitarbeitervertretung.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Mitarbeitervertretung vom Arbeitgeber nicht verlangen kann, dass er einen bestimmten Raum zur Verfügung stellt. Der zur Verfügung gestellte Raum kann aber von der Mitarbeitervertretung abgelehnt werden, wenn und soweit konkret geltend gemacht wird, dass und in welcher Weise dieser den Erfordernissen nicht entspricht. Dann ist es Sache des Arbeitgebers, einen Raum zur Verfügung zu stellen, der den berechtigten Anforderungen der Mitarbeitervertretung entspricht. Kommt es nicht zu einer Einigung, kann gegebenenfalls auch das Kirchengericht helfen.

+ Rechtsprechung

Unzulässigkeit einer Befristung

LEITSAZ

Der Arbeitgeber kann sich zur sachlichen Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsvertrags auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt 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.

Für das Vorliegen eines Projekts spricht es regelmäßig, wenn dem Arbeitgeber für die Durchführung der in dem Projekt verfolgten Tätigkeiten von einem Dritten finanzielle Mittel oder Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden. Es muss jedoch im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für eine solche Prognose des Arbeitgebers bedarf es ausreichend konkreter Anhaltspunkte.

Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven,
Urteil vom 1. November 2022, 6 Ca 6132/22

Sachverhalt:

Die Parteien haben über die Wirksamkeit einer Befristung gestritten. Die Beklagte ist eine diakonische Einrichtung, die in Bremen in unterschiedlichen Hilfefeldern tätig ist. Die Klägerin ist bei der Beklagten als Mitarbeiterin in der Funktion einer Sozialarbeiterin bei einem monatlichen Gehalt in Höhe von 4.120,84 Euro brutto tätig.

Im Arbeitsvertrag vom 24. September 2019 heißt es unter anderem:

›Das Arbeitsverhältnis wird befristet für die Zeit bis zum 30.06.2022 abgeschlossen.

Befristungsgrund: § 14 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz i. V. m. § 5 Abs. 5 AVR/DD.

Begründung befristete Beschäftigung für die Dauer der Projektfinanzierung ›Begleitung in den Arbeitsmarkt‹

Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonie Deutschland (AVR-DD).

Die Beklagte gliedert sich aktuell noch in sieben Arbeitsbereiche: Beratung, Beschäftigung, Psychosoziale Hilfen, Wohnungslosenhilfe, Hospize der Mission Lebenshaus, Angebote für Kinder und Jugendliche sowie Flucht und Migration.

Finanzierungsmöglichkeiten für den Bereich Arbeitssuche als Teil des Bereiches Flucht und Migration ergaben sich durch den Europäischen Sozialfonds im Land Bremen (ESF). Um mit einem größeren Gesamtprojekt an den ESF heranzutreten, gründete die Beklagte gemeinsam mit sechs weiteren Partnerorganisationen unter der Federführung der Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH gemeinnützig (WABEQ) Anfang 2019 das Netzwerk im Bremer Westen zur Förderung der Integration von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (NIBW). Die sieben Partnerorganisationen wiesen verschiedene Schwerpunkte und Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchteten im Bremer Westen und in ganz Bremen auf, und diese sollten und wurden in der Kooperation gebündelt. Die Zielsetzung der Kooperation ergibt sich bereits aus dem vollständigen Namen der Organisation: Gemeinsames Ziel war und ist es, die Chancen der Teilnehmenden zu verbessern, in Bremen eine Arbeit oder Ausbildung zu finden, die ein unabhängiges Leben und eine gute Zukunft ermöglicht. Zielgruppe sind Geflüchtete, Asylbewerber:innen und Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig von Aufenthaltsstatus und Sprachkenntnissen.

Aufgabe der WABEQ im Rahmen der Kooperation war es insbesondere, einen Antrag beim ESF zu stellen für das Gesamtprojekt NIWB. Gegenstand des Antrags waren entsprechend auch die

sechs Teilprojekte der anderen Organisationen, darunter das Projekt der Beklagten BidA. Der Antrag wurde auch entsprechend mit der Maßgabe gestellt, dass von der WABEQ die beantragten Fördergelder entsprechend an die Partnerorganisationen, die tatsächlich die Teilprojekte durchführen, weitergeleitet werden dürfen beziehungsweise sollen. Teil des Antrags der WABEQ war entsprechend die vorgelegte Kostenkalkulation der Beklagten für das Projekt ›Begleitung in den Arbeitsmarkt‹ (BidA). Dort waren Personalkosten in Höhe von 326.798 Euro für insgesamt 1,75 Stellen und den Zeitraum vom 1. August 2019 bis zum 31. Mai 2022 veranschlagt.

Durch Zuwendungsbescheid vom 13. September 2019 erhielt die WABEQ schließlich eine Zuwendung von gut 2,77 Millionen Euro für das Projekt NIBW für den Zeitraum 8. Juli 2019 bis 30. Juni 2022. Ausweislich Ziff. 11.7 des Zuwendungsbescheides war ein Betrag i. H. v. 457.517,16 Euro ausdrücklich zur Weiterleitung an die Beklagte für ihr beantragtes Projekt BidA vorgesehen. Enthalten sind in diesem Betrag die Kosten für zwei Vollzeitstellen des Berufsbildes Sozialpädagoge beziehungsweise Sozialpädagogin mit Vergütung. Die WABEQ setzte die Beklagte umgehend über den Erlass des Bescheides und insbesondere über die Höhe der Zuwendung i. H. v. 457.517,16 Euro in Kenntnis. Anschließend wurde der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien geschlossen.

Die Klägerin war seit dem 1. Oktober 2019 ausschließlich im Projekt BidA tätig. Die Personalkosten für die Klägerin wurden auch nahezu vollständig (weit über 90 %) aus den zweckgebundenen Zuwendungen (eine der beiden Vollzeitstellen Sozialpädagog:in) finanziert. Die vollständige Finanzierung scheiterte nur daran, dass der EFS das geringfügig höhere bei der Beklagten zu zahlende Tarifgehalt der Klägerin nur bis zur Höhe des entsprechenden Tarifgehaltes des TVöD anerkennt.

Auf Antrag der WABEQ vom 21. April 2022 in der Fassung vom 23. Mai 2022 wurde durch Änderungsbescheid der Freien Hansestadt Bremen vom 08. Juni 2022 die Projektlaufzeit bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Unter dem 24. Juni 2022 vereinbarten die Parteien eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, befristet zum 31. Dezember 2022. Diese Vereinbarung nahm die Klägerin unter dem Vorbehalt der Wirksamkeit der Befristung aus dem Arbeitsvertrag vom 24. September 2019 an.

Mit ihrer Klage vom 1. Juni 2022 wendet sich die Klägerin gegen die Befristungen ihres Arbeitsverhältnisses. Sie ist der Auffassung, dass es sich bei ihrer Tätigkeit nicht um die vorübergehende Arbeit in einem Projekt handelt, sondern um eine

Daueraufgabe der Beklagten. Flucht und Migration hätten seit 2015 eher zugenommen, weshalb die Beklagte 2019 nicht von einem vorübergehenden Problem hätte ausgehen können. Er könne sich zudem nicht auf die vom BAG entwickelte Figur der Projektfinanzierung oder Drittmittelfinanzierung berufen. Es sei zum Zeitpunkt des Abschlusses der Befristung aber der nicht ersichtlich gewesen, ob die Finanzierung nicht doch verlängert werden könnte. Für diesen Fall sei die Beklagte bereit und willens gewesen, das Projekt über den 30. Juni 2022 hinaus fortzusetzen. Die befristete Finanzierungsbewilligung habe ihre Gründe lediglich in der Haushaltsplanung/Haushaltsgesetzgebung, welche begrenzte Finanzierungszusagen vorschreibe. Diese Vermutung werde auch dadurch belegt, dass die Klägerin im September 2022 den Auftrag erhalten habe, ein Konzept zu erstellen, damit die weitere Finanzierung erwirkt werden kann.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass die Befristung gerechtfertigt sei, weil die Klägerin nur vorübergehend und drittmittelfinanziert beschäftigt worden sei. Er behauptet, beim Bereich Flucht und Migration handele es sich um einen relativ neuen Bereich, der nur vorübergehend installiert worden sei in Anbetracht der allbekannten seit 2015 aktuellen Thematik. In Anbetracht der seinerzeitigen ›Flüchtlingskrise‹ hätten sich nicht nur in Bremen alle Wohlfahrtsverbände gefordert und veranlasst gesehen, auch in diesem Bereich Hilfeleistungen anzubieten. Dies sei insbesondere in den Anfangsjahren durch die Erstunterbringung der Flüchtlinge sowie folgende Übergangswohnheime erfolgt, deren Betrieb die Beklagte übernommen habe. Der Aufgabenbereich Flucht und Migration habe also nicht zum ursprünglichen Aufgabenbereich der Beklagten gehört, und es sei auch von Beginn an die Intention der Beklagten in diesem Bereich gewesen, nur vorübergehend aufgrund der aktuellen Flüchtlingsthematik tätig zu werden und sich mittelfristig wieder aus diesem Bereich zurückzuziehen. Mittlerweile habe die Beklagte auch die strategische Entscheidung im Verwaltungsrat getroffen, sich sukzessive aus dem Bereich Flucht und Migration zurückzuziehen, um sich wieder verstärkt ihrem Kerngeschäft widmen zu können. Die Umsetzung dieser strategischen Entscheidung werde auch bereits dadurch dokumentiert, dass die Beklagte bereits zum 30. Juni 2022 die Betreuung einer Flüchtlingseinrichtung an einen anderen caritativen Anbieter abgegeben habe und auch bereits die Abgabe der Betreuung der weiteren Häuser zum 31. Dezember 2022 beziehungsweise spätestens bis zum 31. Dezember 2023 beschlossen sei.

Im Rahmen der NIBW habe sich die Beklagte entschlossen, unter der Voraussetzung, dass die Aufgabe durch Drittmittel finanziert wird, als ihren Beitrag der Kooperation das hier maßgebende Projekt ›Begleitung in den Arbeitsmarkt‹ (BidA) ins Leben zu rufen. Er ist der Auffassung, die streitgegenständlichen Befristungen seien insbesondere wegen der Drittmittelfinanzierung gerechtfertigt. Im Hinblick auf die Laufzeit der Drittmittelfinanzierung sei es für die Beklagte zum Zeitpunkt des Arbeitsvertragsschlusses nicht ansatzweise erkennbar gewesen, dass die Projektlaufzeit durch Änderungsbescheid der Freien Hansestadt Bremen vom 8. Juni 2022 bis zum 31. Dezember 2022 verlängert werden würde. In den Planungen der Beklagten für das Jahr 2023 sei das Projekt BidA nicht mehr enthalten.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist nicht zur Entscheidung anzunehmen. Keine der in § 63 Abs. 2 MVG-EKD enumerativ aufgezählten Annahmegründe liegt vor, insbesondere bestehen keine ernstlichen Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses.

Ernstliche Zweifel an der materiell-rechtlichen Richtigkeit des angefochtenen Beschlusses sind nur dann anzunehmen, wenn die Entscheidung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit voraussichtlich anders zu treffen sein wird; die bloße Möglichkeit einer entgegengesetzten Entscheidung genügt nicht (st. Rechtsprechung KGH.EKD 19.06.2018 11-0124/6-2018, www.kirchenrecht-ekd.de).

Mitbestimmungswidriges Verhalten muss die Mitarbeitervertretung nicht hinnehmen. Sind Verletzungen zu befürchten, kann die Mitarbeitervertretung vor dem Kirchengenicht die Dienststellenleitung auf Unterlassung in Anspruch nehmen; aus dem Verbot, Maßnahmen ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu vollziehen, folgt der Anspruch auf Unterlassung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens. Voraussetzung ist, dass die Verletzung eines Mitbestimmungsrechts zu befürchten steht und Wiederholungsgefahr besteht. Für die Annahme einer solchen Wiederholung ist es regelmäßig erforderlich, dass es in der Vergangenheit entsprechende Rechtsverletzungen gegeben hat (vgl. JMNS MVG-EKD/Mestwerdt § 38 Rn. 119 ff. mit Rechtsprechungsnachweis).

Vorliegend ist eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nicht festzustellen. Allein durch den Aushang eines SOLL-Dienstplanes wird das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht verletzt. Es ist unstreitig zwischen den Beteiligten, dass der SOLL-Dienstplan in einen IST-Dienstplan

übergeht und dass Verbindlichkeit des Dienstplanes in der Vergangenheit erst in dem Moment hergestellt worden ist, wenn die Mitarbeitervertretung zugestimmt hat oder die Zustimmung ersetzt worden ist. Dies hat der Arbeitgeber in der Antragsrückschreibung vom 14. Oktober 2022 ausdrücklich ausgeführt. Dem ist die Mitarbeitervertretung nicht entgegengetreten. Fälle, in denen ein nicht mitbestimmter IST-Dienstplan Grundlage der Erbringung der Arbeitsleistung war, hat die Mitarbeitervertretung nicht dargelegt.

Entgegen der Auffassung der Mitarbeitervertretung ist die ›Aufstellung‹ eines SOLL-Dienstplanes nicht mitbestimmungspflichtig. Es kann dahinstehen, ob der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. März 2023 (6 AZR 130/22) inhaltlich zu folgen ist. Mitbestimmungsrechtlich kommt es für den streitgegenständlichen Unterlassungsanspruch ausschließlich darauf an, ob das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung verletzt worden ist, indem Arbeitsleistungen auf Grundlage eines nicht mitbestimmten Dienstplanes zu erbringen waren. Dies ist nicht der Fall.

Nicht zur Entscheidung steht die Frage an, ob der pure Aushang eines ›SOLL-Dienstplanes‹ ohne verbindliche Anordnung von Arbeits- und Bereitschaftszeiten ausreichend ist, um einen Anspruch auf Zahlung eines erhöhten Bereitschafts- und Rufbereitschaftsentgeltes auszuschließen. Der Entscheidung des 6. Senats liegt der Fall der Aufstellung eines Dienstplanes ›in Ausübung des Direktionsrechts‹ zugrunde. Wenn – wie möglicherweise vorliegend – der Arbeitgeber lediglich einen unverbindlichen und die Arbeitspflicht gerade nicht begründeten Dienstplan ausgehängt hat, hat er auch das Direktionsrecht noch nicht ausgeübt. Dies ist allerdings eine individualrechtliche Frage.

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

Praxishinweis

In vielen Bereichen können sich Arbeitgeber heute nicht mehr leisten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur befristet einzustellen. Hinsichtlich der über viele Jahre unsäglichen Befristungspraxis hatte der Arbeitsmarkt für eine deutliche Korrektur gesorgt. Gleichwohl gibt es immer noch Arbeitgeber, die hinsichtlich der Befristungsgründe sehr kreativ sind. Sie meinen, sie könnten das Befristungsrecht zu ihren Gunsten dadurch verändern, dass sie neue Begriffe verwenden. So geistert die ›Projekt-Befristung‹ durch die diakonische Welt. Aber: Ein neuer Begriff alleine schafft keinen neuen Befristungsgrund. Es bleibt dabei, dass eine Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG nur dann gerechtfertigt ist, wenn bei Abschluss des befristeten Vertrags die hinreichend sichere Prognose aufgestellt werden kann, dass mit Ablauf der Befristung die Beschäftigungsmöglichkeit entfällt. Das folgt nicht schon daraus, dass ein Vorhaben als Projekt bezeichnet wird. Entscheidend ist, ob das ›Projekt‹ mit Ablauf der Befristung eingestellt wird. Die bloße Ungewissheit darüber, ob es weitergeführt werden kann, genügt nicht.

Die Mitarbeitervertretungen haben bei der Befristung von Arbeitsverträgen nur wenig Handlungsmöglichkeiten. Wird ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin befristet eingestellt, so kann die Mitarbeitervertretung der Einstellung nicht mit der Begründung widersprechen, dass die Befristung unzulässig sei. Denn das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen beschränkt sich auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses und die Eingliederung in den Betrieb. Die Frage, ob mit Abschluss des Arbeitsvertrags unzulässige Vereinbarungen getroffen werden (= unzulässige Befristung), unterliegt nicht dem Kontrollrecht der Mitarbeitervertretung.

Im Übrigen sollte die Mitarbeitervertretung auch überlegen, ob es im Einzelfall sinnvoll ist, auf die Unwirksamkeit einer Befristung hinzuweisen. Denn eine unwirksame Befristung führt zur dauerhaften Beschäftigung – jedenfalls dann, wenn sich der/die Betroffene auf die Unwirksamkeit der Befristung beruft. Das allerdings müssen Betroffene fristgebunden durch Klage vor dem Arbeitsgericht tun. Die Frist beträgt 21 Tage und beginnt mit dem Ende der Befristung.

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



Unsere nächsten Seminare

09. November 2023 online

Die Umsetzung des Bundes- teilhabegesetzes in der Behindertenhilfe in NRW

MVG-Seminare 2024

19.–23.02.2024 in Bad Salzufflen

02.–06.09.2024 in Bad Salzufflen

Einführung in das

Mitarbeitervertretungsgesetz

11.–15.03.2024 in Dortmund

10.–14.06.2024 in Bielefeld

11.–15.11.2024 in Dortmund

Mitarbeitervertretungsgesetz – Aufbauseminar

26.–27.02.2024 in Dortmund

15.–16.04.2024 in Bad Salzufflen

19.–20.06.2024 in Bad Salzufflen

16.–17.09.2024 in Bielefeld

25.–26.11.2024 in Bielefeld

Aktuelle Änderungen im MVG

Jetzt anmelden!
aul-herford.de

**Arbeit und
Leben**

HERFORD DGB/VHS e.V.

Januar bis Februar 2024



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
08.01.–11.01.2024	e	MVG 1	Martinshaus Rendsburg / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
11.01.2024	e	Wahlvorstandsschulung nach NPersVG!	Hannover / Bildungsw. ver.di Nds. e.V.
11.01.2024	e	Novellierung des MVG-EKD zum 01.01.2024	Nürnberg / DGB- Bildungswerk Bayern
15.01.2024	e	Wahlvorstandsschulung nach NPersVG!	Hannover / Bildungsw. ver.di Nds. e.V.
15.01.2024	k	Nicht zum Täter werden	online / Katholisch-Soziales Institut
15.01.2024	e	Das neue Hinweisgeberschutzgesetz (kompakt): Whistleblowing	online / ver.di Bildung + Beratung gGmbH
15.01.–16.01.2024	e	Grundkurs KAVO	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
15.01.–16.01.2024	e	Grundkurs KAVO	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
15.01.–17.01.2024	e	Mobile Arbeit und Homeoffice-Gestaltungsmöglichkeiten u. teiligungsrechte der gesetzlichen Interessenvertretung!	online / ver.di Bildung + Beratung gGmbH
15.01.–17.01.2024	e	Leistungs- und Verhaltenskontrolle mit IT-Systemen	Gunzenhausen / DGB-Bildungswerk Bayer
15.01.–17.01.2024	e	Dienstplan/Ausfallmanagement	ver.di Biz Undeloh / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
15.01.–18.01.2024	e	MVG 3	Martinshaus Rendsburg / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
15.01.–19.01.2024	e	SBV 1 – Grundlagenseminar	Kiel / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
16.01.2024	e	JAV Wahlvorstandsschulung nach NPersVG Einführung in die Arbeit eines JAV-Wahlvorstandes!	online / Hannover Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
16.01.2024	e	Wahlvorstandsschulung nach BPersVG!	online / Hannover Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
16.01.–17.01.2024	e	EU-Verordnung zur Künstlichen Intelligenz	Lübeck / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
17.01.2024	e	Kleiner Aufwand, große Wirkung – 10 (ganz praktische) Aktionsideen!	online / Hannover Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
18.01.2024	e	JAV Wahlvorstandsschulung nach NPersVG Einführung in die Arbeit eines JAV-Wahlvorstandes!	online / Hannover Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
18.01.2024	e	Aktuelle Rechtsprechung zum Urlaubsrecht	online / DGB-Bildungswerk Bayern
22.01.–23.01.2024	e	Grundkurs AVR	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
22.01.–23.01.2024	e	Grundkurs AVR	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
22.01.–24.01.2024	e	MVG: Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 1) Rechtsstellung und Aufgaben der Mitarbeitervertretung	Hattingen / DGB-Bildungswerk NRW
22.01.–24.01.2024	e	MVG: Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 1) Rechtsstellung und Aufgaben der Mitarbeitervertretung	Hattingen / DGB-Bildungswerk NRW
22.01.–24.01.2024	e	SBV plus	Lübeck / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
22.01.–24.01.2024	k	Wirtschaftliche Mitbestimmung in gemeinnützigen Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft Teil 1: Grundlagen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
22.01.–26.01.2024	e	Arbeitsrecht 1	Kiel / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
22.01.–26.01.2024	e	Rhetorik – Grundlagen Mit Erfolg für die BR-/ PR-/ MAV-Arbeit argumentieren	Schleswig / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
22.01.–26.01.2024	k	Zertifikatkurs Management – Modul 4	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
22.01.–26.01.2024	e	Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügig Beschäftigte	Aurich / dia e.V.
22.01.–26.01.2024	e	MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Aurich / dia e.V.
24.01.2024	e	Wahlvorstandsschulung nach NPersVG!	online / Hannover Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
24.01.2024	e	JAV Wahlvorstandsschulung nach BPersVG Einführung in die Arbeit eines JAV-Wahlvorstandes!	online / Hannover Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
24.01.2024	e	Das neue Hinweisgeberschutzgesetz (kompakt): Whistleblowing	online / ver.di Bildung + Beratung gGmbH



Seminare

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
24.01.–26.01.2024	e Gute Arbeit durch mehr Personal in der Altenpflege ...	›Das Bunte Haus‹ Bielefeld / ver.di BZ
24.01.–26.01.2024	e Arbeitsrecht in der Diakonie / ev.luth. Kirche Bayern	München / DGB-Bildungswerk Bayern
24.01.–26.01.2024	e Gute Arbeit durch mehr Personal in der Altenpflege ...	›Das Bunte Haus‹ Bielefeld / ver.di b+b
25.01.2024	e Tagesseminar Stress lass nach ...!	Hannover / dia e.V.
29.01.2024	e Tagesseminar Grundsätze des Eingruppierungsrechts	Hannover / dia e.V.
29.01.–30.01.2024	k Rente und KZVK	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
29.01.–31.01.2024	k Grundlagen der Kommunikation	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
29.01.–02.02.2024	e BR 2: Mensch geht vor! Betriebsverfassung – Personelle Angelegenheiten!	online / Oldenburg Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
29.01.–02.02.2024	e Arbeitsrecht I - Grundlagen des individuellen Arbeitsrechts	Beilngries / DGB-Bildungswerk Bayern
30.01.2024	e JAV Wahlvorstandsschulung nach NPersVG Einführung in die Arbeit eines JAV-Wahlvorstandes!	online / Hannover Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
30.01.2024	e Tagesseminar Aktuelle Änderungen des MVG-EKD	Hannover / dia e.V.
01.02.2024	e Überblick über das neue Rentenpaket – Was betriebliche Interessenvertretungen wissen müssen!	Nürnberg / DGB-Bildungswerk Bayern
05.02.–07.02.2024	e TVöD Einführung und Überblick	Rostock / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
05.02.–07.02.2024	k Grundlagen des Sozialversicherungsrechts	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
05.02.–07.02.2024	k MAV-Praxis zu den Beteiligungsrechten	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
05.02.–07.02.2024	e BR 1: Aller Anfang ist ... gar nicht so schwer! Betriebsverfassung – Einführung und Überblick!	online / Oldenburg Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
05.02.–07.02.2024	e Allgemeine Persönlichkeits- und Konflikttheorie	Greding / DGB-Bildungswerk Bayern
05.02.–09.02.2024	e Sozialrecht für die gesetzliche Interessenvertretung – Grundlagen	Hamburg / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
05.02.–09.02.2024	e SBV 2 – Aufbau-seminar	Rostock / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
05.02.–09.02.2024	e Vom Widerstand zur Chance	Walsrode / dia e.V.
05.02.–09.02.2024	e Gesundheitsschutz 1 – Agieren statt Reagieren	Walsrode / dia e.V.
05.02.–09.02.2024	e MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Walsrode / dia e.V.
06.02.2024	e Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	München / DGB-Bildungswerk Bayern
06.02.2024	e Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst	München / DGB-Bildungswerk Bayern
07.02.2024	e Ein Tag am Arbeitsgericht	Regensburg / DGB-Bildungswerk Bayern
08.02.2024	e JAV Wahlvorstandsschulung nach BPersVG Einführung in die Arbeit eines JAV-Wahlvorstandes!	online / Hannover Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
08.02.–09.02.2024	e Umgang der Interessenvertretung mit krankheitsbedingten FehlzeitenEinflussmöglichkeiten auf den Gesundheitsschutz und die Entlastung der Beschäftigten!	›Das Bunte Haus‹ Bielefeld / ver.di b+b
12.02.2024	e Tagesseminar Aktuelle Änderungen des MVG-EKD	Hannover / dia e.V.
12.02.–13.02.2024	e Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst	Bad Segeberg / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
12.02.–14.02.2024	e Öffentlichkeitsarbeit des Betriebs- und Personalrates – Grundlagenseminar	Kiel / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
12.02.–15.02.2024	e Block-Seminar MVG 1 und MVG 2 – Teil 1	Martinshaus Rendsburg / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
12.02.–16.02.2024	e SBV 1 – Grundlagenseminar	online / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
12.02.–16.02.2024	e MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Undeloh / dia e.V.
12.02.–16.02.2024	e SBV 1: Die Pflichtquote allein reicht nicht! Grundqualifizierung für Schwerbehindertenvertretungen!	online / Hannover Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
12.02.–16.02.2024	e MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten	ver.di Biz Undeloh / ver.di-Forum Nord u. DAI e.V.
12.02.–16.02.2024	e Vertiefungseminar für MAV-Vorsitzende und Stellvertretungen (AK agmav Nds.)	ver.di Biz Undeloh / c

**Jetzt
auch als
Abo!**



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
38,90 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