# Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR MITARBEITERVERTRETUNGEN

3 > 2024



82 Geteilte Dienste – was tun im Rahmen der Mitbestimmung?

85 Die technische Ausstattung der Mitarbeitervertretung

90 Demokratisches Verhalten ist gefordert


# MUTIG GEGEN GEWALT

SEITE 78

Kellner VERLAG

ISSN 1614-1903

# Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

**Service für die MAV**

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

**Entscheidungs-Sammlung**
Zum kirchlichen Arbeitsrecht

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

**Schnelldienst**
Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

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

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

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

Kellner VERLAG

# Fortbildungen 2024

für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter

dia
Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V.

| | |
|---|---|
| 14. – 18.10.2024 | Rhetorik für MAVler:innen > Springe |
| 04. – 08.11.2024 | Einführung in die MAV-Rechte > Bad Zwischenahn |
| 18. – 22.11.2024 | Tarifvertrag Diakonie Nds. Auffrischung > Barsinghausen |
| 25. – 29.11.2024 | MAV in Aufsichtsgremien > Walsrode |

*Kosten Wochenseminar:*
*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*

EDITORIAL HENRIKE BUSSE
BERNHARD BAUMANN-CZICHON

Liebe Leserinnen und Leser,

die Gewerkschaft ver.di und der diakonische Dienstgeberverband in Niedersachsen feiern in diesen Tagen das zehnjährige Bestehen des Tarifvertrages Diakonie Niedersachsen. Es ist ein mit Zustimmung der Landeskirche vereinbarter Tarifvertrag ohne Verpflichtung, ein etwaiges Schlichtungsergebnis anzunehmen. Es gibt keine verbindliche Schlichtung. Und: Die Tarifvertragsparteien haben die Möglichkeit eines Streiks nicht ausgeschlossen.

Zur gleichen Zeit wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem diakonischen Krankenhaus in Weimar einem Streikaufruf von ver.di folgen. Sie sind nicht damit einverstanden, dass die Arbeitsbedingungen von einer Arbeitsrechtlichen Kommission festgelegt werden, in der eine von der Landeskirche und dem Diakonischen Werk mit mindestens 100.000 Euro geförderte Mitarbeitervereinigung das Sagen hat. Und sie wollen auch nicht, dass im Streitfall ein Schlichtungsausschuss entscheidet, der auf Arbeitnehmerseite mit zwei Referenten aus dem Diakonischen Werk besetzt ist. Sie wollen auf Augenhöhe verhandeln – mit ihrer Gewerkschaft.

Soweit sind Ost und West voneinander entfernt.

Mit freundlichen Grüßen
*Henrike Busse und Bernhard Baumann-Czichon*

# Inhalt

## 78 THEMEN


**78 Mutig gegen Gewalt im diakonischen Konzern**
Als größter deutscher Gesundheitskonzern setzt sich AGAPLESION mit dem Thema Gewalt in ihren Einrichtungen auseinander und startet die Initiative ›AGA gegen Gewalt – Hinschauen und Handeln‹.

**82 Geteilte Dienste – was tun im Rahmen der Mitbestimmung?**
Obwohl sie stark in das Privatleben der Mitarbeiter:innen eingreifen und gesundheitlich belastender sind als ›normale‹ Dienste, sind sie Teil der Realität in vielen Einrichtungen: Geteilte Dienste. Was ist zu beachten?

**85 Über die technische Ausstattung entscheidet die MAV**
Die Mitarbeitervertretung muss über Ausstattung in einem gewissen Umfang verfügen, um ihre Arbeit vernünftig erledigen zu können. Dabei hat sie einen weitreichenden Beurteilungsspielraum.

**90 Zum Umgang der evangelischen Kirche mit der AfD**
Was muss die Kirche tun, um im Hinblick auf die Abgrenzung von rechten Gruppierungen wie der AfD glaubwürdig handeln zu können?

**94 Der Tarifvertrag der Diakonie Niedersachsen wurde gefeiert**
Vor genau zehn Jahren wurde der erste erkämpfte Tarifvertrag für Arbeitnehmer:innen in der Diakonie unterschrieben. Grund zu feiern!

78 Themen
98 Aktuell
100 Buchbesprechung
102 Leserfragen
104 Rechtsprechung
112 Seminare

Mutig gegen Gewalt im diakonischen Konzern

# Neue Initiative ›AGA gegen Gewalt – Hinschauen und Handeln‹

DR. FRANZISKA BECHTEL, KATHARINA BOENTE, ANNE SCHREINER

Vermehrt kommt es zu gewalttätigen Angriffen auf Polizei, Retter und medizinisches Personal. Leider kommt es auch zu Gewaltanwendungen, zum Beispiel von Pflegekräften gegenüber Patientinnen und Patienten sowie Bewohnerinnen und Bewohnern, – vielleicht eine Folge der Überforderung. Nicht jeder Vorwurf gegen Pflegekräfte und andere ist jedoch berechtigt. Wie kann man einerseits konsequent gegen Gewaltanwendung vorgehen und andererseits zu Unrecht Beschuldigte schützen? Die Autorinnen beschreiben das von AGAPLESION entwickelte Konzept.

AGAPLESION ist deutschlandweit der größte diakonische Gesundheitskonzern und hat ein christliches Menschenbild. Trotzdem kann es auch hier zu menschlichem Versagen und Fehlverhalten kommen. Gewalt von Patient:innen gegenüber Personal in den Notaufnahmen, Gewalt von Mitarbeiter:innen gegenüber vulnerablen Patient:innen und Bewohner:innen und Gewalt via Smartphone im Team sind nur einige Negativbeispiele.

Ganz gleich, ob es sich um ein Krankenhaus, eine Wohn- und Pflegeeinrichtung, ein Hospiz, eine Servicegesellschaft oder die Konzernzentrale handelt: AGAPLESION soll an allen Standorten ein sicherer Lebens- und Arbeitsort sein. Eine Kultur der Achtsamkeit und ein sicheres Umfeld wollen wir allen Menschen erlebbar machen, die bei uns arbeiten, wohnen, behandelt oder versorgt werden. Gewalt in all ihren Facetten wollen wir erkennen, benennen und ahnden. Dazu müssen wir sie erkennen, benennen und ahnden können.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt ist bei AGAPLESION nichts Neues. Neu jedoch ist die konzernweite Initiative ›AGA gegen Gewalt – Hinschauen und Handeln‹, die Anfang 2024 gestartet ist. Die Initiative soll der Problematik eine größere Öffentlichkeit und Durchdringung im Konzern verleihen. Sie soll bereits bestehende Maßnahmen der Prävention, Intervention und Aufarbeitung für den Schutz vor Gewalt bekannter machen und die Entwicklung noch fehlender Strukturen und Angebote voranbringen. Alle Personen bei AGAPLESION sollen Mittel und Wege kennen, um Gewalt entschlossen und lösungsorientiert begegnen zu können.

Die Initiative wird von einem Projektteam aus der Konzernzentrale koordiniert. Doch sie lebt vom Wissen, der Praxiserfahrung und dem Engagement vieler Akteure. Dazu gehören unter anderem Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Berufsgruppen, die AGAPLESION Mitarbeitervertretung im Dienststellenverbund, die Schwerbehindertenvertretung und der Vorstand. In enger Zusammenarbeit entstanden eine digitale Informationsplattform, Pflichtfortbildungen und Kommunikationsmaterialien. Drei grundlegende und wegweisende Konzerndokumente fungieren als Richtlinien und setzen institutionelle Standards für einen professionellen und bewältigungsorientierten Umgang mit Gewalt in den Bereichen Prävention, Intervention und Aufarbeitung. Die Rahmenkonzep-

**Bei einer Freistellung geht es nicht darum, mit dem Finger auf eine Person zu zeigen und sie vorzuverurteilen.**

tion konkretisiert und vertieft diese Standards für die operative Umsetzung, die Verfahrensanweisung soll ein transparentes und standardisiertes Vorgehen beim Verdacht von Gewaltereignissen sicherstellen. Letzteres soll dafür sorgen, dass Meldungen ernstgenommen, Gewaltereignisse aufgeklärt und Vorverurteilungen vermieden werden.

Dem Projektteam war sehr wichtig, dass die Mitarbeiter:innen der Initiative AGA gegen Gewalt vertrauen, den Mehrwert erkennen und sich an die Verfahrensanleitungen halten. Betroffene von Gewaltereignissen sprechen aus unterschiedlichen Gründen nur ungern über ihre Erfahrungen. Im schlimmsten Fall schweigen sie und verlassen das Unternehmen, so dass niemand von dem Vorfall erfährt. Das Schweigen zu durchbrechen ist jedoch wichtig, um Gewalt erkennen und weitere Gewalt stoppen zu können.

In jeder Einrichtung soll eine unabhängige und speziell geschulte Ansprechperson benannt werden, an die sich Mitarbeiter:innen bei Gewaltereignissen oder bei Verdachtsfällen wenden können. Außerdem wurde ein standardisiertes Verfahren geschaffen, um die Betroffenen einerseits zu schützen und die Beschuldigten andererseits nicht vorzuverurteilen. Die Betroffenen sollen wissen, dass alle Vorfälle eingehend und vorurteilsfrei geprüft werden.

Zur Prüfung von vermuteten oder tatsächlichen Gewaltereignissen, die kein sofortiges polizeiliches Handeln erfordern, ist ein erstes Klärungsgespräch mit der verdächtigten Person zu führen. Hierbei ist wichtig, dass das Gespräch möglichst zeitnah geführt wird, und nur ein kleiner festgelegter Teilnehmerkreis einbezogen wird. Dazu gehören die unabhängige Ansprechperson, ein Mitglied der Mitarbeitervertretung oder eine Vertrauensperson der beschuldigten Person sowie die (unmittelbare) Führungskraft oder die zuständige Vertretung aus der Personalabteilung. Im Gespräch, das vertraulich und diskret zu führen ist, soll der Sachverhalt geklärt werden. Erweist sich der Verdacht als offensichtlich unbegründet, ist der Fall mit allen Beteiligten unmissverständlich aufzuklären. Über die Rehabilitation zu Unrecht verdächtigter Personen müssen alle Menschen in Kenntnis gesetzt werden, die über den Vorfall informiert beziehungsweise am Prozess beteiligt sind.

Erweist sich ein Vorwurf dagegen als nicht offensichtlich unbegründet, muss das Interventionsteam weitere Maßnahmen zur Aufklärung ergreifen. Eine weiterführende Recherche bedeutet aber nicht, dass der Verdacht als erwiesen angesehen wird. Der Sachverhalt bedarf schlichtweg einer umfassenderen Prüfung. Unter bestimmten Umständen kann Agaplesion die beschuldigte Person freistellen:

> strafrechtlich relevante Fälle (bspw. Bedrohung, Nötigung),
> Gewalt und sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern (bspw. sexueller Missbrauch),
> körperliche Gewalt (bspw. Körperverletzung),
> sexualisierte Gewalt (bspw. sexuelle Belästigung, sexuelle Übergriffe, Vergewaltigung),
> alle sonstigen Fälle, in denen akute Gefahr für Patient:innen, Bewohner:innen und Mitarbeiter:innen droht und die nicht unglaubwürdig und unplausibel sind.

Bei einer Freistellung geht es nicht darum, mit dem Finger auf eine Person zu zeigen und sie vorzuverurteilen. Vielmehr sollen sowohl die beschuldigte Person als auch die betroffenen Personen geschützt werden. Es muss deutlich gemacht werden, dass mit einer Freistellung keine Aussage darüber getroffen wird, inwieweit der Vorwurf zutrifft.

### Auszug aus der Unternehmensrichtlinie

Zur Prüfung von vermuteten oder tatsächlichen Gewaltereignissen, die kein sofortiges polizeiliches Handeln erfordern, ist ein erstes Klärungsgespräch mit der verdächtigten Person zu führen.

> Das Gespräch ist möglichst zeitnah (idealerweise 1–2 Tage nach Meldung oder Vorfall) zu führen.
> Das Gespräch sollte von einem kleinen festgelegten Teilnehmerkreis geführt werden:

1.) Themenbeauftragte:r/Vertreter:in der internen Anlaufstelle
2.) MAV-Mitglied oder Vertrauensperson der verdächtigten Person
3.) (unmittelbare:r) Vorgesetzte:r der verdächtigten Person oder Personalabteilung.

> Zum Schutz der verdächtigten Person ist das Gespräch vertraulich und diskret zu führen.

> Die Kommunikation ist professionell, sachlich und zielorientiert.
> Das Gespräch und sein Ergebnis sind zu protokollieren: Was wird gehört? Was wird gesehen? Wie verhält sich der/die Gegenüber? Woran lässt sich der Verdacht festmachen? Was spricht gegen den Verdacht? Welche Gesprächspartner:innen haben teilgenommen? Welche nächsten Schritte erfordern das Gesprächsergebnis?

Ziel des Gespräches ist es zu klären, ob der gemeldete Verdacht offensichtlich unbegründet ist.

a. Erweist sich der Verdacht als *offensichtlich* unbegründet, ist der Fall mit allen Beteiligten unmissverständlich aufzuklären. Über die Rehabilitation zu Unrecht verdächtigter Personen müssen alle Menschen in Kenntnis gesetzt werden, die auch über den Vorfall informiert beziehungsweise am Prozess beteiligt waren. Das Protokoll bleibt zur Verwahrung bei der internen Anlaufstelle.

Im Falle einer absichtlich falschen Verdächtigung sind fallabhängig Konsequenzen abzuleiten (Belehrung bis arbeitsrechtliche Maßnahmen).

b. Erweist sich ein Vorwurf als *nicht offensichtlich* unbegründet, sind weitere Maßnahmen zur Aufklärung erforderlich. Diese weiteren Maßnahmen bedeuten nicht, dass der Verdacht als erwiesen angesehen wird.

Im Falle eines nicht offensichtlich unbegründeten Verdachts kann eine Maßnahme die Freistellung sein.

Fälle, die eine Freistellung der verdächtigten Person erfordern, sind:

> strafrechtlich relevante Fälle (bspw. Bedrohung, Nötigung),
> Gewalt und sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern (bspw. sexueller Missbrauch),
> körperliche Gewalt (bspw. Körperverletzung),
> sexualisierte Gewalt (bspw. sexuelle Belästigung, sexuelle Übergriffe, Vergewaltigung)
> und alle sonstigen Fälle, in denen akute Gefahr für Patient:innen, Bewohner:innen und Mitarbeiter:innen droht, und die nicht unglaubwürdig und unplausibel sind.

Im Falle einer Freistellung ist in geeigneter Weise deutlich zu machen, dass damit keine Aussage darüber verbunden ist, inwieweit sich der Vorwurf erhärtet hat.

Mit der Initiative AGA gegen Gewalt wurde im Konzern bereits viel erreicht. Die Enttabuisierung dieses heiklen, jedoch gegenwärtigen Themas ist ein erster und wichtiger Schritt. Alle Beschäftigten durchlaufen regelmäßig Pflichtschulungen. Schon im Einstellungsprozess wird die Gewaltprävention in den Vorstellungsgesprächen offen angesprochen, ebenso in Gesprächsrunden auf Krankenhausstationen und Wohnbereichen. Neue Trainingsmaßnahmen sollen Mitarbeiter:innen alsbald noch praxisnaher befähigen. Zudem werden auch Patient:innen und Bewohner:innen entsprechende Kommunikationsmaterialien erhalten. Wir möchten so einen Beitrag dazu leisten, dass das Zusammenleben und Arbeiten bei Agaplesion sicherer wird.

DR. FRANZISKA BECHTEL
*Referentin für diakonische Bildung*
*Franziska.bechtel@agaplesion.de*

KATHARINA BOENTE
*Leiterin Zentraler Dienst Personalentwicklung*
*Katharina.boente@agaplesion.de*

ANNE SCHREINER
*Leiterin Arbeits- und Vertragsrecht*
*Anne.schreiner@agaplesion.de*

# Kirchliches Arbeitsrecht
## bei C.H.BECK.

Fey/Joussen/Steuernagel
**Das Arbeits- und Tarifrecht der Evangelischen Kirche**

2. Auflage. 2023. XXI, 359 Seiten.
Gebunden € 89,–
ISBN 978-3-406-78076-9

**beck-shop.de/33120620**

Reichold/Weller
**Das Arbeits- und Tarifrecht der katholischen Kirche**
Praxishandbuch für Kirche und Caritas

2. Auflage. 2024. XXI, 515 Seiten.
Gebunden € 99,–
ISBN 978-3-406-78077-6
**Neu im Juli 2024**

**beck-shop.de/33120621**

Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge
**MVG-EKD**

2. Auflage. 2023. LVI, 825 Seiten.
Gebunden € 129,–
ISBN 978-3-406-79219-9

**beck-shop.de/33783333**

### Alles drin von A bis Z

Untergliedert in ca. 100 Stichwörter beantwortet das Werk die wichtigsten rechtlichen Fragestellungen für kirchliche Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen sowie ihre anwaltlichen Berater und bietet Hilfestellungen und Tipps für die Praxis. Dabei geht das Werk auf die Besonderheiten der kirchenrechtlichen Regelungen ebenso ein wie auf Anlehnungen an den TVöD oder TV-L. Auch abweichende Regelungen einzelner Landeskirchen werden berücksichtigt.

### Das Praxishandbuch

stellt das Arbeits- und Tarifrecht der katholischen Kirche in lexikalischer Form in mehr als **100 Stichwörtern** vor. Im Mittelpunkt stehen die zahlreichen Besonderheiten, die das katholische Arbeitsrecht kennzeichnen. Damit gemeint sind etwa die Gestaltung von Arbeitsverträgen oder die Behandlung von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, aber auch die Regelung durch eigene Gesetze. Es werden dabei sowohl Unterschiede als auch Überschneidungen zum staatlichen Arbeitsrecht aufgezeigt.

### Der Kommentar

bietet eine unabhängige Erläuterung des **MVG-EKD** nebst **Wahlordnung** für alle an der Mitarbeitervertretung beteiligten Dienstgeber und Dienstnehmer.

Auf **landeskirchliche Besonderheiten** wird jeweils zusätzlich hingewiesen, wenn die **Abweichungen zum MVG-EKD** erheblich und für die Anwendungen des Rechts relevant sind.

C.H.BECK

Erhältlich im Buchhandel oder bei: **beck-shop.de** | Verlag C.H.BECK oHG · 80791 München | kundenservice@beck.de | Preise inkl. MwSt. | 177070
Folgen Sie uns auf Mehr Infos: ch.beck.de/socialmedia

# Geteilte Dienste – was tun im Rahmen der Mitbestimmung?

NORA WÖLFL

Geteilte Dienste sind in vielen Bereichen aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Dabei greifen geteilte Dienste einerseits intensiver in das Privatleben der Beschäftigten ein, andererseits ist inzwischen arbeitswissenschaftlich belegt, dass diese Dienste auch gesundheitlich belastender sind als der klassische Dienst ›am Stück‹.

Die Zulässigkeit der Anordnung geteilter Dienste ist umstritten. Die unterschiedlichen Aspekte – Privatleben, Gesundheit, Zulässigkeit der Anordnung – sind von entscheidender Bedeutung für die Mitbestimmung bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit durch Mitarbeitervertretungen.

Grundsätzlich steht dem Arbeitgeber mit dem Direktionsrecht nach § 106 GewO das Recht zu, die Lage der Arbeitszeit zu bestimmen. Dieses Direktionsrecht kann jedoch nur im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung ausgeübt werden. Umstritten ist, ob auch ohne gesonderte vertragliche Vereinbarung das Recht umfasst ist, geteilte Dienste anzuordnen.

## Eingeschränktes Weisungsrecht?

Eine Ansicht vertritt hier die Auffassung, dass sich das einseitige Weisungsrecht des Arbeitgebers nur auf reguläre, am Stück zu verrichtende Arbeitszeiten erstreckt, nicht aber auch auf Teildienste. Sofern der Arbeitgeber die Arbeit in Teildiensten festlegen möchte, müsste er dies demnach entweder von vornherein im Arbeitsvertrag niedergeschrieben haben, oder im Nachhinein mit Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Arbeitsvertrag aufnehmen. Dieser Ansicht folgte auch das Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg, das davon ausging, dass im Grundsatz pro Arbeitstag eine zusammenhängende Zahl von Stunden zu leisten sei. Begründet wurde dies mit der Regelung des § 12 Abs. 1 Satz 1 TzBfG, durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen vereinbaren können, dass der/die Arbeitnehmer:in seine/ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, die sogenannte Arbeit auf Abruf. Merkmal der Arbeit auf Abruf sei das Recht des Arbeitgebers, entsprechend des Arbeitsanfalls Lage und Dauer der Arbeit bestimmen zu können. Es bedürfe also einer ausdrücklichen vertraglichen Festlegung, deren Grenzen sich im Anwendungsbereich von § 12 Abs. 1 Satz 1 TzBfG aus § 12 Abs. 1 Satz 4 TzBfG ergeben.[1] Dieser Auffassung hat sich auch das Berufungsgericht angeschlossen. Im Urteil vom 21. November 2007 bestätigte das LAG Berlin-Brandenburg die Entscheidung. Das Berufungsgericht führte dazu aus, dass – wenn Vertragspartner nicht ausdrücklich ein Abrufverhältnis vereinbart haben – der Arbeitgeber auch die Zwischenzeit im geteilten Dienst vergüten muss.[2]

1 Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil v. 11.01.2007, Az. 63 Ca 8651/05.
2 LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 21.11.2007, Az. 11 Sa 402/07.

**Geteilte Dienste haben nachweislich negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen.**

Folgte man dieser Auffassung, würde dies für die Mitarbeitervertretung bedeuten, dass es gar nicht zulässig wäre, geteilten Diensten im Dienstplan zuzustimmen, solange die Mitarbeiter:innen sich nicht mit diesen einverstanden erklärt haben beziehungsweise der Tarifvertrag diese vorsieht. Es gibt allerdings Hinweise in der Rechtsprechung, dass eine solche vertragliche Regelung auch durch eine Dienstvereinbarung ersetzt werden kann.[3]

## Weitgehendes Direktionsrecht

Eine andere Ansicht hingegen vertritt die Auffassung, dass das Direktionsrecht des Arbeitgebers auch bei Teildiensten ohne zusätzliche Regelung allein aufgrund des Gesetzes greift. Natürlich wird auch hier vorausgesetzt, dass die Anordnung nicht gegen die Grenzen des billigen Ermessens verstoßen darf, welches Kerngegenstand des Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO ist.[4] Die Wahrung des billigen Ermessens setzt voraus, dass die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden.[5] Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmer:innen demnach beispielsweise zu ›Stoßzeiten‹ heranziehen. Kann der/die Arbeitnehmer:in jedoch besondere Umstände vortragen, durch die er erkennbar unzumutbar beeinträchtigt wird, ist das billige Ermessen nicht gewahrt.

Sollte man dieser Ansicht folgen, dass die Einteilung der geteilten Dienste ohne gesondertes Einverständnis der Mitarbeiter:innen möglich ist, so wäre im nächsten Schritt die Belastung der Mitarbeiter:innen durch die geteilten Dienste zu prüfen:

Ein geteilter Dienst stellt aufgrund der Inanspruchnahme in einer verlängerten Zeitspanne gegenüber einem regulären Dienst eine zusätzliche Belastung dar, so die Rechtsprechung.[6]

## Gesundheitliche Belastung

Geteilte Dienste haben nachweislich negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen. Durch die Aufsplitterung des Arbeitstages in zwei oder mehr Arbeitsabschnitte entsteht häufig eine sehr lange – zwar nicht rechtliche – aber sozial wirksame Arbeitszeit, da die Zwischenzeit meist nicht zur Erholung genutzt werden kann. Bei hoher Arbeitsbelastung, etwa aufgrund stoßweise hohen Arbeitsaufkommens – häufig ein Grund für geteilten Dienst – wird außerdem mehr Ruhezeit benötigt, als bei niedriger Belastung.[7] In der Regel sollten sich Ermüdung und Erholung zwischen zwei Arbeitsphasen ausgleichen. Problematisch wird es aus arbeitswissenschaftlicher Sicht vor allem dann, wenn ein länger andauernder Beanspruchungszustand nicht in der direkt folgenden Erholungszeit kompensiert wird. Durch die fehlende Erholung können Beanspruchungszustände geschaffen werden, die nicht mehr durch eine alltägliche Erholungsphase ausgeglichen werden können, wodurch es zu einer gesundheitsgefährdenden Überbeanspruchung kommen kann.[8] Vor allem Befunde zu geteilten Diensten zeigen, dass sich unterbrochene Arbeitszeiten eher negativ auf das Wohlbefinden auswirken. Sowohl Erholung als auch Ermüdung folgen einer Exponentialkurve. Folglich muss sich, in Abhängigkeit der Ermüdung, vom Zeitpunkt der Erholungs- beziehungsweise Ruhezeitunterbrechung sowie der Dauer der Unterbrechung die Ruhezeit entsprechend, also überproportional, verlängern. Ein einfaches Verlängern durch ein nachträgliches Anhängen der Unterbrechungszeit an die Ruhezeit erscheint als nicht ausreichend.[9] Aus den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu den gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufgrund geteilter Dienste wurden bereits Empfehlungen abgeleitet, die ausdrücklich fordern, auf diese zu verzichten.[10]

Zu beachten ist außerdem, dass die erhöhte Belastung des geteilten Dienstes nach derzeitigem gesetzlichem Stand weder in finanzieller Hinsicht noch in gesundheitlicher Hinsicht ausgeglichen werden muss, – auch wenn einige Tarife entsprechendes vorsehen. Infolge erbrachter geteilter Dienste erfolgt keine Sonderzahlung oder Zusatzurlaub, wie es gegebenenfalls bei der Schichtarbeit der Fall ist. Dies wird von der Rechtsprechung damit begründet, dass geteilter Dienst nicht die noch belastendere Schichtarbeit im Sinne der einschlägigen tarifvertraglichen Vorschriften darstelle.[11] Schichtarbeit habe extreme Auswirkungen auf den Lebensrhythmus des Arbeitnehmers.[12] Mit ihr seien typischerweise besondere physische und soziale Belastungen verbunden, die gegebenenfalls mit dem Zusatzurlaub ausgeglichen werden sollen.[13] Im Ergebnis bedeutet dies jedoch: kein Ausgleich für die erhöhten gesundheitlichen Belastungen.

3 vgl. LAG Köln, Urteil v. 14.12.2011, Az. 9 Sa 798/11.
4 BAG, Urteil v. 15.09.2009 - 9 AZR 757/08.
5 BAG, Urteil v. 26.09.2012 - 10 AZR 414/11.
6 BAG, Urteil v. 12.12.2012 - 10 AZR 354/11.
7 vgl. Rutenfranz, J./Knauth, P./Nachreiner, F. (1993): Untergliederung der Arbeitszeit durch Pausen, in: Schmidtke, H. (Hrsg.), Ergonomie, München/Wien, S. 590–599.
8 vgl. Beermann, Tisch, Brendscheidt: Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen, baua Fokus, März 2019.
9 vgl. Beermann, Tisch, Brendscheidt: a. a. O.
10 vgl. Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW v. 30.12.2013 (III 2 - 8312).
11 BAG, Urteil v. 12.12.2012 - 10 AZR 354/11.
12 BAG, Urteil v. 21.10.2009 - 10 AZR 70/09.
13 Fieberg in: Fürst, GKÖD IV, Teil 2, Stand: Nov. 2012, § 27 Rn. 1,16.

NORA WÖLFL
*Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen*

## Zusätzliche Wege

Außerdem ist auch kein Ausgleich für die erhöhten finanziellen Belastungen vorgesehen. Bei der Verrichtung geteilter Dienste erfolgt nämlich in der Regel keine Vergütung von Wegzeiten. Der Gesetzgeber geht im Rahmen der einschlägigen Steuervorschriften davon aus, dass Arbeitnehmer:innen in der Regel einmal am Tag den Weg zur Arbeit auf sich nehmen müssen. Bei geteilten Diensten erfolgt dieser Vorgang zweimal. Zu Wegzeiten bei geteilten Diensten gibt es keine ausdrückliche gesetzliche Regelung. Anders als beim Erscheinen im Rufdienst oder bei Fahrten während der Arbeitszeit wird bei geteilten Diensten die zusätzliche Wegzeit weder als Arbeitszeit gewertet, noch werden die Fahrtkosten getragen.

Geteilte Dienste haben neben den negativen finanziellen Aspekten und den negativen Auswirkungen auf die Gesundheit auch nachteilige Auswirkungen auf das Privatleben.

Zum einen stellt die zusätzliche Wegzeit ein Freizeitopfer dar, das sich – je nach Länge des Weges zur Arbeit – als gering, aber auch als gravierend herausstellen kann. Man denke an Mitarbeiter:innen, die einen Weg zur Arbeit von über einer halben Stunde haben, was nicht unüblich ist. Dies wird im geteilten Dienst zu einer Mehrbelastung und einem Verlust von Freizeit von über einer Stunde pro Tag. Auch dies ist ein Aspekt, den die Mitarbeitervertretung bei der Entscheidung über geteilte Dienste berücksichtigen muss. Mitarbeiter:innen haben sich (im Regelfall) bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages bewusst darauf eingelassen, den Weg zur Arbeit täglich einmal auf sich zu nehmen. Die wenigsten werden sich bei Abschluss des Arbeitsvertrages Gedanken darüber gemacht haben, dass dieser Weg auch zweimal am Tag anfallen kann.

## Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die durch die dazwischenliegende arbeitsfreie Zeit verlängerte Phase zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit führt außerdem zu einer Erschwerung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, vor allem in Hinsicht auf die Familie. Etwa da die Zeit nicht ausreicht, um nach Hause zu fahren oder einer Betreuungspflicht nachzukommen. So hat auch das LAG Niedersachsen 2011 hinsichtlich einer Regelung im für diesen Fall einschlägigen Tarifvertrag zur Vergütungspflicht bei bis zu drei Stunden Arbeitsunterbrechung festgestellt, dass ›diese durchaus sinnvolle Regelung der Überlegung geschuldet sein mag, dass Zwischenzeiten von bis zu drei Stunden so kurz bemessen sind, dass der Arbeitnehmer beziehungsweise die Arbeitnehmerin in dieser Zeit keine nennenswerten eigenen Aktivitäten (in Freizeit, Familie oder anderweitige Erwerbstätigkeit) planen und durchführen kann.‹[14] Seit der letzten Reform des MVG-EKD ist die Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit gemäß § 35 Abs. 3 lit. f zu den allgemeinen Anforderungen der Mitarbeitervertretungen explizit hinzugekommen, so dass für die Mitarbeitervertretung nunmehr eine besondere Verpflichtung besteht, auf diesen Aspekt Rücksicht zu nehmen. Somit ist auch im Bezug dazu eine ausreichende Interessenabwägung notwendig, die im Zweifel zugunsten der Mitarbeiter:innen und gegen geteilte Dienste ausfallen muss.

## Fazit

Auch wenn man davon ausgeht, dass die Anordnung von geteilten Diensten ohne gesonderte Vereinbarung erlaubt ist, sprechen gewichtige Gründe gegen die Einführung von geteilten Diensten. Mitarbeitervertretungen ist zu empfehlen, in der Mitbestimmung bei der Festlegung von Arbeitszeiten geteilten Diensten insoweit einen Riegel vorzuschieben, als nicht lückenlos für die Mitarbeitervertretung nachvollziehbar ist, dass der geteilte Dienst zwingend erforderlich ist, um den Belangen der Dienststelle Rechnung zu tragen. Um das zu beurteilen, muss die Mitarbeitervertretung hinsichtlich der Umstände und Erwägungen lückenlos informiert werden – die Erfahrung zeigt, dass eine solche Information in den meisten Fällen offenlegt, dass geteilte Dienste die für den Arbeitgeber leichteste gegebenenfalls günstigste, aber nicht die einzige Lösung ist. Eine Mitarbeitervertretung sollte sich nicht mit pauschalen Begründungen zufriedengeben, immer den Bedarf eines geteilten Dienstes infrage stellen und die umfassende Informationspflicht geltend machen.

14 LAG Niedersachsen, Urteil vom 09.09.2011, Az. 12 Sa 175/11.

# Über die technische Ausstattung entscheidet die Mitarbeitervertretung weitestgehend selber

SEBASTIAN WALDERA

§ 30 Abs. 1 MVG-EKD bestimmt, dass die Dienststelle für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zu stellen hat. Die Mitarbeitervertretung muss über Ausstattung in einem gewissen Umfang verfügen, um ihre Arbeit vernünftig erledigen zu können, was das Gesetzt mit dieser Vorschrift garantieren will.

Da der Bedarf jedoch – beispielsweise abhängig von der Größe der Mitarbeitervertretung – variieren kann, muss die Dienststellenleitung nur ›im erforderlichen Umfang‹ Ausstattung stellen. Was nun in der Praxis konkret unter ›erforderlich‹ zu verstehen ist, kann im Einzelfall strittig sein.

## Was ist erforderlich?

Neben unter anderem den Räumlichkeiten, dem notwendigen Mobiliar, der entsprechenden Fachliteratur (für die Mitarbeitervertretungsarbeit einschlägige Gesetzestexte, aktuelle Kommentierung zum MVG-EKD, mindestens eine Fachzeitschrift zum Mitarbeitervertretungsrecht) und Büromaterialien (z. B. Schreibtisch, Ablage, Stühle, verschließbarer Schrank oder Aktenschrank, Aktenordner) hat die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung die dienststellenübliche technische Ausrüstung zur Verfügung zu stellen.

Die technische Ausstattung muss also zunächst einmal dem üblichen Standard der Dienststelle entsprechen. Dazu gehören unter anderem grundsätzlich ein PC mit der üblichen Software, ein Bildschirm, eine Tastatur und ein Drucker, ein eigenes Fax-Gerät und freilich die Möglichkeit, ungestört zu telefonieren. Zudem muss es der MAV entweder möglich sein, den betrieblichen Fotokopierer mitzubenutzen oder der MAV muss ein eigener Kopierer überlassen werden.

In den meisten Fällen stellen diese Ausstattungsfragen auch überhaupt kein großes Problem dar, denn die Dienststellenleitungen wissen zumeist, dass die Mitarbeitervertretung zumindest einiges an Sachausstattung benötigen – sie erkennen mithin die Erforderlichkeit dieser Ausstattung.

## Klärung durch das Kirchengericht

Es kommt aber in der Praxis auch regelmäßig vor, dass die Mitarbeitervertretung einen Sachbedarf hat, den die Dienststellenleitung aus ihrer Sicht nicht für notwendig erachtet. Sollte es der Mitarbeitervertretung in der Folge nicht gelingen, die Dienststellenleitung von der Erforderlichkeit des konkreten Sachbedarfs zu überzeugen, kann sie dies durch das Kirchengericht

klären lassen. Doch wo genau liegt die Grenze der Erforderlichkeit bei der technischen Ausstattung?

Bereits im Jahr 2022 hatte der Kirchengerichtshof der evangelischen Kirche entschieden, dass es unerheblich ist, ob die Arbeit mit einem Sekretariat in der Dienststelle ›dienststellenüblich‹ ist.[1] Der Begriff ›dienststellenüblich‹ in § 30 Abs. 1 MVG-EKD bezieht sich ausschließlich auf die technische Ausstattung. Die Leitsätze lauteten damals wie folgt:

> *›1. Nach § 26 Abs. 2 MVG-EKD ist es nicht erforderlich, dass die Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung eine Bestimmung über die Durchführung von Video- oder Telefonkonferenzen enthält. Dies ist nur erforderlich, sofern auch Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden sollen.*
>
> *2. Nach § 30 Absatz 1 MVG-EKD ist der MAV für Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung ›in erforderlichem Umfang‹ u. a. Büropersonal zur Verfügung zu stellen; es ist unerheblich, ob die Arbeit mit einem Sekretariat in der Dienststelle ›dienststellenüblich‹ ist. Der Begriff ›dienststellenüblich‹ in § 30 Abs. 1 MVG-EKD bezieht sich ausschließlich auf die technische Ausstattung.‹*

Ferner hat der KGH hierin unter anderem den Begriff der ›Dienststellenüblichkeit‹ in Bezug auf technische Ausstattung noch einmal näher definiert: So ›soll verhindert werden, dass im Bereich der Mitarbeitervertretung eine abweichende technische Ausstattung zum Einsatz kommt, die letztlich von der Dienststelle (mit zusätzlichem Aufwand) gewartet und betreut werden muss. Die technische Ausstattung soll sich in die ›übliche Technik der Dienststelle einfügen.‹

## Technische Ausstattung

Zu eben dieser technischen Ausstattung sowie dessen Erforderlichkeit und Dienststellenüblichkeit wurde kürzlich ein Beschlussverfahren vor der Schlichtungsstelle der evangelischen Kirche von Westfalen[2] geführt, wobei man den Entscheidungsspielraum der MAV im Hinblick auf die technische Ausstattung weiter konkretisiert hat:

Ausgangspunkt war der Beschluss der MAV, wonach die Dienststelle allen 15 Mitgliedern jeweils ein Apple iPad mit sogenanntem Apple Pencil, also einem elektronischen Schreibstift für das Tablet, zur Verfügung stellen sollte. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung benötigten die Geräte, um an jedem der beiden Standorte für ihre Arbeit jederzeit auf die erforderlichen Unterlagen zugreifen zu können. Sie brauchten die Geräte ferner, um unabhängig vom konkreten Einsatz Aufzeichnungen zu fertigen. Dazu konnten die Mitglieder der Mitarbeitervertretung ihrer Meinung nach nicht auf Laptops verwiesen werden. Zum einen durften diese nicht in alle Bereiche der Klinik mitgenommen werden. Zum anderen verfügen die Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht über eine Schreibausbildung (10-Finger-System). Mit dem elektronischen Schreibstift hingegen konnten handschriftliche Notizen schnell gefertigt und dann beliebig gespeichert werden.

Die Ausstattung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den unterschiedlichen Fachbereichen der Klinik mit iPads der Firma Apple war betriebsüblich.

Nach endgültiger Ablehnung dieses Antrags wurde die Schlichtungsstelle des Kirchengerichts angerufen – mit Erfolg: Der Dienststelle wurden sämtliche 15 beantragte iPads, jeweils inklusive Pencil, zugesprochen.

Hierzu hieß es in der entsprechenden Begründung, dass die Mitarbeitervertretung über Ausstattungsfragen unter pflichtgemäßer Würdigung der Sachlage im Rahmen des ihr kirchenrechtlich eingeräumten Ermessensspielraums entscheidet. Dafür muss sich die Mitarbeitervertretung – wie auch schon der Kirchengerichtshof der evangelischen Kirche ebenfalls in seiner Entscheidung aus 2022 feststellte – für ihre Beschlussfassung auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen der Einrichtung und der Mitarbeitervertretung und damit auch das Interesse der Funktions- und Handlungsfähigkeit der Mitarbeitervertretung abwägt. Die Mitarbeitervertretung hat in Bezug auf die Erforderlichkeit der Ausstattung einen weitreichenden Ermessenspielraum, der sich im Wesentlichen anhand der Grundsätze des weltlichen Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) eingrenzen lässt. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht bereits mehrfach entschieden, dass alleine dem Betriebsrat die Entscheidung obliegt, ob eine Ausstattung zur Erledigung der anfallenden Aufgaben erforderlich ist.[3] Diese Grundsätze sind im Prinzip ›1 zu 1‹ auf die Mitarbeitervertretung zu übertragen. Diese kann also die Zurverfügungstellung derjenigen Sachmittel verlangen, die

1 KGH.EKD, Beschluss vom 01.06.2022, II-0124/4-2022.
2 Schlichtungsstelle der evangelischen Kirche von Westfalen, Beschluss vom 19.03.2024, 2 M 35/23
3 Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 20.04.2016, 7 ABR 50/14.

**Das Gesetz sieht zwar vor, dass die digitale Teilnahme ›im Ausnahmefall‹ erfolgen kann, jedoch bestimmt darüber einzig und allein die Mitarbeitervertretung.**

erforderlich sind, damit sie ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen kann.

## MAV-Sitzungen per Videokonferenz

Zieht man also die oben genannten aufgestellten Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts heran, so kann der Betriebsrat grundsätzlich von seinem Arbeitgeber die technischen Mittel verlangen, die zur Ermöglichung der Teilnahme seiner Mitglieder an Betriebsratssitzungen mittels Videokonferenz beitragen, sofern die Voraussetzungen des entsprechenden § 30 Abs. 2 BetrVG in der seit dem 1. Juli 2021 geltenden Fassung vorliegen. Hier ist nämlich geregelt, dass die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung bei Vorliegen der dort normierten gesetzlichen Voraussetzungen per Video- oder Telefonkonferenz erfolgen kann. Für die Mitarbeitervertretung ist dieser Fall in § 26 Abs. 2 S. 5 MVG-EKD geregelt. Hiernach kann seit der Neuregelung im Jahr 2020 die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an Sitzungen der Mitarbeitervertretung im Ausnahmefall auch mittels Video- und Telefonkonferenzen erfolgen, wenn kein Mitglied der Mitarbeitervertretung unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesem Verfahren widerspricht. Hierbei ist lediglich sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können, § 26 Abs. 5 S. 6 MVG-EKD. Bei Entscheidungen für eine digitale Sitzungsdurchführung muss der Mitarbeitervertretung die entsprechende Hard- und Software zur Verfügung stehen und vom Dienstgeber bereitgestellt werden. Daraus folgt, dass jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung, das sich für eine digitale Teilnahme entscheidet, so ausgestattet wird, dass es ihm möglich ist, sich rechtzeitig vor einer entsprechenden Sitzung mit den Umständen der Durchführung vertraut zu machen.

Im Vergleich zum weltlichen Bereich ist die Regelung des §§ 26 Abs. 2 S. 5 MVG-EKD auch weiter gefasst, denn eine Beschlussfassung durch Videokonferenz muss – anders als beim Betriebsrat – nicht in der Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung vorgesehen sein. Auch dies hat der Kirchengerichtshof in seinem oben zitierten Beschluss noch einmal klargestellt.

Innerhalb dieses eröffneten Rahmens entscheidet die Mitarbeitervertretung frei, ob sie eine Präsenzveranstaltung oder Videokonferenz durchführen möchte.

Das Gesetz sieht zwar vor, dass die digitale Teilnahme ›im Ausnahmefall‹ erfolgen kann, jedoch bestimmt darüber einzig und allein die Mitarbeitervertretung, ob ein entsprechender Ausnahmefall für die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder gegeben ist. Verfügt die Mitarbeitervertretung nicht über die Ausstattung, ist hier die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit der Durchführung einer Videokonferenz faktisch versperrt.

In diesem besonderen Fall verhielt es sich zudem noch so, dass die Dienststelle über zwei Standorte verfügte und jeweils rund um die Uhr im Schichtbetrieb gearbeitet wurde. Dieser Umstand öffnete letztendlich die Konstellation, die insbesondere die Notwendigkeit von Tablets (hier iPads) rechtfertigte. Schließlich konnte die Erforderlichkeit einer Mitarbeitervertretungssitzung in Form einer Videokonferenz auch immer kurzfristig entstehen.

## Ermessensausübung

Zusätzlich wurde auch festgestellt, dass es nicht darauf ankommt, ob die technische Ausstattung unter jedwedem Gesichtspunkt erforderlich ist. Vielmehr hat sich die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Ermessensausübung nicht von sachfremden Erwägungen leiten lassen. So führte die Mitarbeitervertretung in Bezug auf den ebenfalls beantragten Pencil an, dass eine Eingabe per Tastatur vielfach zu einem größeren und deshalb und zweckmäßigen Zeitaufwand führt. Hierüber mag man im Einzelnen zwar diskutieren, jedoch ist im Rahmen des Prüfungsmaßstabes dieser Einwand jedenfalls nachvollziehbar und somit nicht zu beanstanden, womit auch die geforderte Ausstattung mit einem Pencil von dem Beurteilungsspielraum der Mitarbeitervertretung durchaus gedeckt ist.

Letztendlich fügte sich die geforderte Ausstattung entsprechend dem bereits oben zitierten Beschluss des Kirchengerichtshofs (KGH.EKD II-0124/4-2022) noch in die übliche Technik (›dienststellenüblich‹) der Dienststelle ein, denn wenigstens bei einem Mitglied der Dienststellenleitung und in verschiedenen Fachbereichen der Einrichtung wurden (insbesondere zur Führung der papierlosen Patientenakte) bereits Tablets des Firma Apple eingesetzt.

## Fazit

Wie sich aus dem dargestellten Beschluss ergibt, steht der Mitarbeitervertretung – anders als dies vielfach gelebt wird – ein weitreichender Beurteilungsspielraum in Bezug auf die Notwendigkeit von technischen Mitteln zu. Insbesondere ist es ein klares Zeichen dafür, dass sich die Mitarbeitervertretung bei einer Beantragung dieser Mittel selber nicht schlicht als ›Bittsteller‹ verstehen darf. Es besteht ein weitreichender Anspruch auf eine angemessene Ausstattung mit technischen Mitteln. Zu beachten ist hierbei lediglich, dass diese Mittel ›dienststellenüblich‹ sein müssen. Es kommt hierbei darauf an, was die übrigen Stellen in der Dienststelle an technischer Ausrüstung zur Verfügung haben. Hier soll die Mitarbeitervertretung nicht hintanstehen. Es ist damit nicht gemeint, dass die MAV keine Technik verlangen kann, die nicht auch zum Beispiel Leitungskräfte zur Verfügung haben. Dienststellenüblich muss sie nur in der Weise sein, dass die MAV nicht Geräte mit anderen Betriebssystemen oder Geräte anderer Hersteller verlangen kann, weil dies zu zusätzlichem Aufwand in der Beschaffung, Wartung und Systempflege führen würde. Im vorliegenden Fall waren Produkte der Marke ›Apple‹ dienststellenüblich. Außerdem lässt sich auch nicht in quantitativer Hinsicht eine Parallele zu den Bedürfnissen der Dienststelle ziehen: So ist es nicht abwegig, dass die MAV – wie hier – einen Bedarf von 15 iPads für jedes der 15 Mitglieder hat, während (ggf. aufgrund günstigerer zeitlicher und räumlicher Verhältnisse) bei der Geschäftsführung nur ein oder vielleicht sogar keines der entsprechenden Geräte verfügbar ist. Auch ist die Voraussetzung der Erforderlichkeit bei der technischen Ausstattung nicht zu überdehnen. Richtig ist sicherlich, dass nicht schon die bloße Arbeitserleichterung genügt. Andererseits kann Erforderlichkeit nicht schon in dem Sinne verstanden werden, dass nur solche Mittel als erforderlich gelten, ohne die eine MAV-Arbeit generell unmöglich wäre. Denn technisch durchführbar wäre die MAV-Arbeit ja theoretisch auch ohne Computer. Erforderlich ist vielmehr diejenige Ausstattung, die benötigt wird, um unter Berücksichtigung der technischen Anforderungen, aber auch der technischen Möglichkeiten ein angemessenes Verhältnis von Aufwand und Ergebnis zu erzielen.

Festhalten lässt sich jedenfalls, dass die Mitarbeitervertretung bei Fragen zu ihrer eigenen technischen Ausstattung durchaus selbstbewusst gegenüber der Dienststellenleitung auftreten darf. Hierrüber entscheidet sie nämlich nach pflichtgemäßem Ermessen grundsätzlich selber.

**Rechtsprechungsübersicht zur technischen Ausstattung von Betriebsräten**

- LAG Köln, Beschluss vom 23.01.2013 - 5 TaBV 7/12: Der BR kann regelmäßig im Rahmen des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums die Zurverfügungstellung eines Computers verlangen. Es ist nicht (mehr) erforderlich, dass er ohne diesen seine Aufgaben vernachlässigen müsste. (Anders noch BAG, Beschluss vom 16.05.2007, 7 ABR 45/06, nach dem der BR nur Anspruch auf einen PC haben sollte, wenn er ohne diesen seine Aufgaben vernachlässigen müsste – in dem Betrieb war die Nutzung von PCs nicht betriebsüblich.)
- LAG Hessen, Beschluss vom 14.03.2022 - 16 TaBV 143/21: Die (dauerhafte) Überlassung von je einem Tablet oder Notebook mit Internetzugang je BR-Mitglied ist erforderlich, sofern die Voraussetzungen des § 30 Abs. 2 BetrVG vorliegen. Ob zusätzlicher Bedarf für Ersatzmitglieder besteht, war nicht Streitgegenstand.
- LAG Köln, Beschluss vom 24.06.2022 - 9 TaBV 52/21: Ein Laptop mit bestimmten Leistungsmerkmalen ist erforderlich, um u. a. Videokonferenzen durchzuführen.
- LAG München, Beschluss vom 07.12.2023 - 2 TaBV 31/23: Tablets oder Notebooks mit Internetzugang sowie einer Kamera- und Lautsprecher-/Mikrofunktion für alle (drei) BR-Mitglieder, wenn eine Geschäftsordnung nach § 30 Abs. 2 BetrVG existiert.
- ArbG Frankfurt, Beschluss vom 26.01.2022 - 18 BVGa 3/22: Einstweilige Verfügung zur Überlassung von Tablets/Notebook zur Sicherstellung der Handlungsfähigkeit in Pandemiesituation.

SEBASTIAN WALDERA
*Der Autor ist Rechtsanwalt in Bremen*
*arbeitsrecht@bremen.de*

# Seminare

ver.di

**Aktive Öffentlichkeitsarbeit–Schreibwerkstatt**
Betriebszeitungen, Newsletter und Co. in Betrieben der Gesundheit, Sozialen Dienste, Bildung und Wissenschaft
*22.01.–24.01.2025 in Bielefeld-Sennestadt*

**Tarifverträge für die Ausbildung im Gesundheitswesen**
Von der Entstehung bis zur Überwachung
*27.01.–29.01.2025 in Naumburg*

**TVöD-Grundlagen: Einführung und Überblick – Gesundheits- und Sozialwesen**
Tarifliche Regelungen kennen und umsetzen
*17.02.–21.02.2025 in Mosbach*

**Arbeitsbedingungen in der Schulassistenz mitbestimmen**
Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte im Interesse der Beschäftigten nutzen
*19.02.–21.02.2025 in Gladenbach*

**Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 1)**
Arbeitszeitrecht und Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung
*05.03.–07.03.2025 in Berlin-Wannsee*

**Gleichstellung im Betrieb durchsetzen**
*10.03.–12.03.2025 in Dortmund*

**Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**
Aktuelle Gesetzesänderungen und Rechtsprechung
*17.03.–19.03.2025 in Hamburg*

**Umgang mit atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen**
›Personalkostenreduzierende Instrumente‹ (er-)kennen – Spaltung der Belegschaft verhindern
*19.03.–21.03.2025 in Berlin-Wannsee*

**Die Umsetzung des Pflegeberufegesetzes (PflBG) im Betrieb**
Rechtliche Rahmenbedingungen und deren betriebliche Ausgestaltung in der praktischen Ausbildung
*26.03.–28.03.2025 in Saalfel*

**Der Alltag – ein Spagat**
Nicht freigestellte Mitglieder von gesetzlichen Interessenvertretungen zwischen Job und Funktion
*02.04.–04.04.2025 in Berlin*

**Gleichstellung im Betrieb durchsetzen**
*14.04.–16.04.2025 in Berlin*

**Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)**
Organisation und Verfahren der Dienstplanprüfung im Sozial- und Gesundheitswesen
*28.04.–30.04.2025 in Berlin-Wannsee*

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

Kirchliche Betriebe

ver.di

## Unsere Ansprechpartner*innen in den Bundesländern

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

**Hamburg**
Dr. Arnold Rekittke
Tel. 040 / 890615-736
arnold.rekittke@verdi.de

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

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

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

**ver.di Bundesverwaltung**
Daniel Wenk
Tel. 030 / 6956-1049
daniel.wenk@verdi.de

**Berlin und Brandenburg**
Marco Pavlik
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
fb-c.bayern@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

Zum Umgang der evangelischen Kirche mit der AfD

# Demokratisches Verhalten ist gefordert

Bernhard Baumann-Czichon

Die evangelische Kirche und ihre Diakonie grenzen sich von rechten Gruppierungen wie der AfD ab. Der Autor erläutert, was die Kirche ändern muss, um glaubwürdig handeln zu können.

Im April 2024 hat der Diakonie-Präsident Schuch erklärt, er wolle keine AfD-Wähler als Mitarbeiter:in in der Diakonie haben: ›Wer die AfD aus Überzeugung wählt, kann nicht in der Diakonie arbeiten‹ und ›wer sich für die AfD einsetzt, muss gehen‹. Ob ein (diakonischer) Arbeitgeber Arbeitnehmer:innen kündigen kann, weil sie die AfD wählen, ist die eine Frage. Klar ist aber das politische Signal: Die Politik der AfD ist unvereinbar mit dem christlichen Menschenbild und den Leitlinien der Diakonie. Die AfD will zum Beispiel die Inklusion von Menschen mit Behinderung zurückdrehen – vor allem an Schulen. Die AfD ist offen ausländerfeindlich, während die Diakonie die Hilfe für Menschen mit Behinderung und auch die Hilfe für geflüchtete Menschen als eine ihrer zentralen Aufgaben ansieht. Das Gleichnis vom barmherzigen Samariter ist prägend für die gesamte diakonische Arbeit: ›Liebe Gott und liebe deinen Nächsten wie dich selbst – und wenn du das tust, wirst du leben‹. Mit dieser Haltung identifizieren sich auch viele ohne religiösen Bezug aber mit humanistischer Lebenshaltung.

Der Widerspruch zwischen diakonischem Handeln und AfD-Politik ist offensichtlich – dennoch arbeiten auch manche Christen und diakonische Mitarbeiter:innen in der AfD mit. Warum?

Es gibt viele Erklärungsansätze. Wir wollen nur einen herausgreifen. Viele Menschen – vor allem in den ostdeutschen Bundesländern – haben kein Vertrauen (mehr) in die demokratischen Institutionen und erleben sich als ohnmächtig. Ihnen fehlt die Erfahrung, dass sie mit demokratischem Engagement Einfluss auf die gesellschaftliche Entwicklung nehmen können. Sie erleben keine Selbstwirksamkeit. Die Radikalisierung in und mit der AfD erscheint als Ausweg.

So gut und richtig es ist, dass sich die Diakonie durch ihren Präsidenten mit Hinweis auf das eigene Selbst-verständnis von der AfD distanziert, so wenig genügt dies im Kampf gegen Rassismus und Menschenfeindlichkeit und vor allem antidemokratische Tendenzen. Erfreulich viele Menschen ›kämpfen‹ gegen rechts. Aber allzu oft beschränkt sich dieser Kampf auf die Erklärung, man kämpfe – und geht vielleicht mal auf eine entsprechende Demo. Das nimmt niemanden die Sorgen, die ihn nach rechts abdriften lassen und schafft auch kein Vertrauen in demokratische Institutionen.

**Denn die Kirche reduziert die Möglichkeiten betrieb-licher Mitbestimmung und stärkt in den Lohnverhandlungen das strukturelle Ungleichgewicht.**

Viel wichtiger ist es, die Wirksamkeit demokratischer Prozesse erlebbar zu machen. Menschen müssen erleben können, dass sie mit ihrem Engagement etwas erreichen können – auch wenn sie sich nicht mit allem durchsetzen können. Solche Erfahrungen kann man eher im Kleinen, also zum Beispiel auf kommunaler Ebene machen. Stadt- und Gemeinderäte sind daher gefordert, zum Beispiel mit Bürgerinitiativen einen konstruktiven Umgang zu üben. Dafür gibt es gute Beispiele aber leider auch schlechte. Und ein besonderes ›Lernfeld‹ ist die betriebliche Mitbestimmung. Denn wenn es um die Arbeitszeitgestaltung, die Neuordnung von Arbeitsabläufen aufgrund der Digitalisierung oder auch nur ein Rauch- und Alkoholverbot geht, dann sind höchstpersönliche Belange aller einzelnen Arbeitnehmer:innen betroffen. Hier ist es Aufgabe der Mitarbeitervertretung, nicht im stillen Kämmerlein mit dem Arbeitgeber Regelungen zu treffen, sondern mit den Kolleg:innen zu diskutieren und mit ihnen gemeinsam Vorschläge und Vorstellungen zu entwickeln. Dabei fängt die Demokratisierung in der Mitarbeitervertretung selbst an. Es soll noch Mitarbeitervertretungen geben, in denen der oder die Vorsitzende alleine entscheidet und die übrigen Mitglieder der Mitarbeitervertretung von wichtigen Informationen ausschließt. Das ist nicht nur undemokratisch, sondern schlicht rechtswidrig: Jedem Mitglied der Mitarbeitervertretung ist der uneingeschränkte Zugriff auf alle Unterlagen der Mitarbeitervertretung einschließlich elektronischer Ordner zu gewähren. Der oder die Vorsitzende führt nämlich nur die laufenden Geschäfte im Rahmen der von der Mitarbeitervertretung gefassten Beschlüsse. Auch hier gilt: Jeder Missbrauch von Ämtern und den damit verbundenen Rechten und Pflichten nährt Zweifel an der jeweiligen Institution.

Und was für die einzelne Mitarbeitervertretung gilt, gilt umso mehr für die Kirche als Institution. Dieser steht nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung das Recht zu, ihre Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten. Die Rechtsprechung hat anerkannt, dass dazu auch die Ausgestaltung des ›kirchlichen Arbeitsrechts‹ gehört. Dass dies auch für die gesamte diakonische Arbeit gelten soll, die ausschließlich aus öffentlichen Töpfen finanziert wird und die über die Finanzierung der Investitionskosten zu unglaublicher Vermögensbildung in kirchlicher Hand führt, ist schwer zu akzeptieren. Aber es gehört eben zu einer demokratischen Haltung, die Rechtsprechung zu respektieren – auch wenn man auf Änderung drängt.

In Wahrnehmung dieser Rechte hat die evangelische Kirche an die Stelle des Betriebsverfassungsgesetzes das Mitarbeitervertretungsgesetz und an die Stelle der Tarifautonomie das kirchliche Modell der Arbeitsrechtsregelung, den sogenannten Dritten Weg, gesetzt. Das an sich ist schon schlimm genug. Denn die Kirche reduziert die Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung einerseits und stärkt in den Lohnverhandlungen das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerseite andererseits.

**Hinzu kommt, dass die Kirche immer wieder ihre Rechte missbraucht. Hier ein paar Beispiele:**

Im Sommer 2022 scheitert das Kirchenamt der EKD mit einer fristlosen Kündigung, weil es nicht in der Lage ist, die Formalien des § 45 Abs. 1 MVG-EKD einzuhalten. Statt nun Personalabteilungen auf die Einhaltung dieser Vorschriften hinzuweisen, legt das Kirchenamt Ende 2022 einen Gesetzentwurf vor, in dem dieses Formerfordernis schlicht gestrichen wird. Auf der anderen Seite werden die formellen Hürden, die die Mitarbeitervertretung nehmen muss, alle Jahre wieder heraufgesetzt, zum Beispiel durch die Einfügung von § 38 Abs. 3 Satz 6 MVG-EKD.

Noch schlimmer geht die Kirche mit den Arbeitnehmer:innen in ihrem ›Dritten Weg‹ um. Im Jahre 1996 beschließt die Diakonische Konferenz eine Änderung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission, so dass die Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretung nicht mehr entsendeberechtigt sind. Und damit deren unbeliebten Vertreter schnellstmöglich verschwinden, wird zugleich die laufende Amtszeit verkürzt. Im Jahre 2010 dann ein ähnliches Spiel: Nun sollen nur noch solche Personen in eine Arbeitsrechtliche Kommission entsandt werden können, die sich persönlich dem ›Dritten Weg‹ verpflichten – eine Gesinnungsprüfung ähnlich dem Radikalenerlass. Vergleichbares wiederholt sich in den Landeskirchen – vor allem in Mitteldeutschland. Neben zahlreichen Gesetzesänderungen hat die Landeskirche nicht einmal davor zurückgeschreckt, einer ›Mitarbeitervereinigung‹ durch finanzielle Zuwendung

die Gründung zu ermöglichen. Der Verband kirchlicher Mitarbeitenden erhielt ausweislich des Haushaltsplans der Evangelischen Kirche Mitteldeutschland in den Jahren 2017–2019 jährlich 35.000 Euro. So konnte dieser Verband Mitglieder ohne Verpflichtung zur Zahlung von Beiträgen werben. Damit erreicht die Landeskirche zwei Ziele: Es gibt eine der Kirche zum Dank verpflichtete ›Mitarbeitervereinigung‹ und die mögliche Mitwirkung einer Gewerkschaft in der Arbeitsrechtlichen Kommission wird auf einen einzigen von fünf Arbeitnehmer-Sitzen reduziert. Die Kirche und die Diakonie, die die Hälfte der Kosten getragen hat, schrecken nicht einmal davor zurück, sich ihre Verhandlungspartner in der Arbeitsrechtlichen Kommission zu kaufen.

Diesen Machtmissbrauch kann man nicht mehr auf persönliches Fehlverhalten reduzieren. Es handelt sich um institutionalisierten Machtmissbrauch: WIR TUN ES, WEIL WIR ES KÖNNEN.

Und nun wundern sich Diakonie und Kirche, dass ihr Regelungsmodell auf immer weniger Akzeptanz stößt und zum Beispiel die Kolleg:innen am Sophien- und Hufelandklinikum in Weimar streiken wollen?

Wenn die Kirche es mit ihrem Kampf gegen antidemokratische und menschenfeindliche Tendenzen ernst meint, dann muss sie zu allererst vor der eigenen Türe kehren. Es genügt nicht, eine ›konsensuale Konfliktlösung‹ zu propagieren und gleichzeitig die eigene (Regelungs-)Macht zu missbrauchen. Erforderlich ist es, Teilhabe zu ermöglichen und die Gewerkschaften als Sozialpartner zu akzeptieren – auch und gerade im eigenen Haus. Es ist dann Sache der Sozialpartner, Verfahrensregelungen und Tarifinhalte gemeinsam verbindlich zu vereinbaren. Dass das geht, ohne dass das Kreuz vom Altar fällt, hat die niedersächsische Diakonie mit ihrem Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) bewiesen.

Ein Tarifvertrag schafft nicht die AfD ab. Aber er stärkt das Vertrauen in Verfahren und Institutionen. Und die von der Gewerkschaft durch Befragungen, Abstimmungen und Tarifkommissionen organisierte öffentliche Debatte lässt die Arbeitnehmer:innen erfahren, dass es auch auf ihre Meinung und Haltung ankommt.

Es ist allerhöchste Zeit, dass die Kirche die Arbeitswelt in ihren Einrichtungen demokratisiert – auch in ihrem eigenen wohlverstandenen Interesse und zur Festigung demokratischer Grundwerte.

*Bernhard Baumann-Czichon*

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

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

## + Impressum

**Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen**

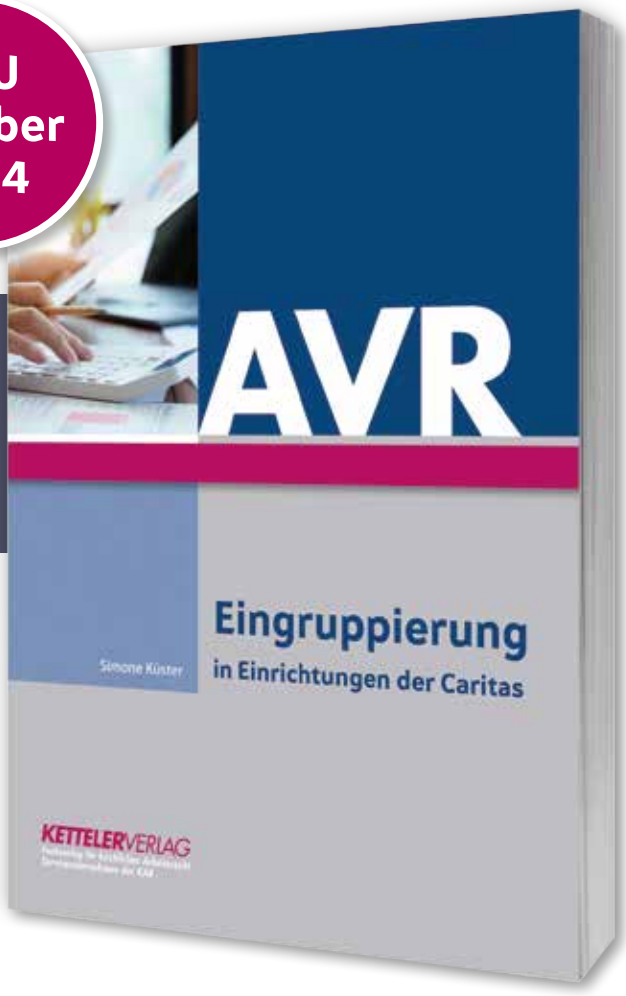
Redaktion: *Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Henrike Busse (Redaktionsleitung), Dr. Herbert Deppisch, Manuel Dotzauer, Annette Klausing, Mario Gembus, Nora Wölfl, Inken Dreyer, Claudia Russelmann, Sebastian Waldera, Andreas Schlutter*
+ Redaktionsanschrift: *Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 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.*

KETTELERVERLAG
*Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht*
*Serviceunternehmen der KAB*

**NEU Oktober 2024**

**Für Mitarbeitervertretungen, Dienstgeber, Personalverantwortliche, Mitarbeitende und Bewertungskommissionen**

**Eingruppierungshilfe für die tägliche Praxis mit Schwerpunkt auf Anwendung. Inklusive Erläuterungen der wichtigsten Rechtsbegriffe und der aktuellen Rechtsprechung sowie ihre Übertragung auf Fragestellungen aus dem Alltag**




Küster

# AVR – Eingruppierung

## in Einrichtungen der Caritas

Mit diesem Buch erhalten Sie eine praxisgerechte **Handlungsanleitung** für die Eingruppierung nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR Caritas).

Innerhalb der AVR Caritas finden sich **zwei unterschiedliche Eingruppierungssysteme:** die dem Bundes-Angestelltentarifvertrag nachempfundene „alte" Anlage 2 (mit 2d und 2e) und die „neuen" Anlagen 30 bis 33, die sich am TVöD orientieren. Je nach Tätigkeitsschwerpunkt muss bei jedem Eingruppierungsvorgang eine Entscheidung für die Zuordnung zu einer Anlage getroffen werden.

Die prägnante Darstellung der jeweiligen **Tätigkeitsmerkmale** und Geltungsbereiche der Anlagen in diesem Buch erleichtert Ihnen die **rechtssichere Eingruppierung, spart Zeit** und bringt **Klarheit.** Mit **praxisorientierten Hinweisen** unter Berücksichtigung der einschlägigen **Rechtsprechung** sowie **Grafiken** und konkreten **Beispielen** zum besseren Verständnis.

**Aus den Inhalten:**

- ✓ Allgemeine Grundsätze der Eingruppierung
- ✓ Grundlagen der Eingruppierung in Anlage 1 AVR
- ✓ Eingruppierung für den allgemeinen Dienst (Anlagen 2 ff. AVR)
- ✓ Eingruppierung für Pflegedienste (Anlagen 31 und 32 AVR)
- ✓ Eingruppierung für den Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 33 AVR)
- ✓ Mitbestimmung der MAV und Rechtsschutz

**Der praxisorientierte Leitfaden zur rechtssicheren Eingruppierung in die AVR Caritas.**

2024, 232 Seiten, DIN A5, kart.
ISBN 978-3-944427-53-9 • Best.-Nr. 608080 • **€ 34,90**

Zur Autorin:

**Simone Küster** ist selbstständige Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht mit Tätigkeitsschwerpunkt Eingruppierung. Seit mehr als 20 Jahren berät und vertritt sie mit eigener Kanzlei deutschlandweit insbesondere Verbände, Kliniken und sonstige soziale Einrichtungen in allen Sparten des öffentlichen und kirchlichen Dienstes.

**Bestellen Sie einfach online unter www.ketteler-verlag.de oder rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!**
KETTELER-Verlag GmbH, Niederlassung Waldmünchen, Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen,
Tel: 09972/9414-51, kontakt@ketteler-verlag.de

Stand 09/2024

Teil 1 der Beitragsreihe zum TV DN

# Der Tarifvertrag der Diakonie wurde gefeiert

NIKLAS MATTERN UND SUSANNE HILBIG

Am 19. September 2024 wurde von ver.di und dem DDN (Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen) zum zehnjährigen Jubiläum des TV DN eingeladen. Genau zu diesem Datum wurde, nach zweijährigem Arbeitskampf, der erste erkämpfte Tarifvertrag für Arbeitnehmer:innen in der Diakonie unterschrieben.

Die Veranstaltung wurde nach der Begrüßung durch Annette Klausing (ver.di-Verhandlungsführerin vom ersten Tag an) und Silke Schrader (Geschäftsführerin DDN) mit Grußworten von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und Sven De Noni (Geschäftsführer Marburger Bund Niedersachsen) eröffnet.

Herr Heil brachte seine Sorge zum Ausdruck, dass gerade Arbeitnehmer:innen in Betrieben der Sozialbranche immer weniger in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen. Hier sieht er das Aufgabenfeld für die Bundesregierung, gesetzliche Vorgaben zu schaffen, die dem entgegenwirken. Als Niedersachse sei er stolz, dass gerade die niedersächsische Diakonie schon vor zehn Jahren mit gutem Beispiel vorangegangen ist und erwähnte: ›Ich hoffe, das macht Schule‹.

Herr De Noni war auch schon von Anfang an Beteiligter und hat die Entstehung des Tarifvertrages mit der Metapher der Geburt umschrieben. Für den Marburger Bund war es eine schwierige Geburt, da sie sich nicht zu 100 % sicher waren, ob der Weg zum richtigen Ziel führt. Die Übernahme des Textes aus der AVR-K, die Tarifgemeinschaft mit ver.di und keinen eigenen Tarifvertrag für die Ärzteschaft, das alles war neu und bedurfte hoher Überzeugungskraft bei den Kritikern. Insbesondere ein Mitglied des Marburger Bundes (Matthias Schloz) hat mit großer Leidenschaft und Enthusiasmus Überzeugungsarbeit geleistet, auch dieser Kollege war bei der Feier anwesend. Der Geschäftsführer des Marburger Bundes kam zu dem Ergebnis: ›Rückblickend war der Weg gut.‹

Manfred Freyermuth (damaliger Vorsitzender der agmav Niedersachsen) und Hans-Peter Hoppe (damaliger DDN-Vorstandsvorsitzender) schilderten sehr praxisnah, welche Hindernisse sie jeweils bei ihren Entscheidungsträgern aus dem Weg diskutieren mussten. Auf beiden Seiten gab es einerseits große Vorbehalte, diesen neuen Weg einzuschlagen, andererseits loyale Unterstützer:innen. Die politische Botschaft der beiden Herren war sinngemäß gleichlautend, es bedarf eines fairen und gleichwertigen Interessenausgleichs bei Diakonie, und für die Zukunft wünschen sich beide einen Flächentarifvertrag für Soziales.

Der kontroverse Dialog ›Das Kirchliche am ›kirchengemäßen‹ Tarifvertrag – für die einen Bedingung, für die anderen eine Zumutung: Passt das noch wirklich in die Zeit?‹ wurde von Hans-Peter Daub (Vorstandsvorsitzender DDN), Frank Bsirske (MdB) und Daniel Wenk (ver.di-Gewerkschaftssekretär für Kirche und Diakonie) geführt. Herr Daub führte seine Sichtweise zum kirchengemäßen Tarifvertrag aus mit dem Schwerpunkt, dass ein Streikrecht nicht von Nöten sei, wenn alle daran denken, dass sie eine Dienstgemeinschaft sind und nicht die

Arbeitgeber bestreikt werden, sondern die Klient:innen, Kund:innen, Patient:innen und Bewohner:innen.[1] Herr Bsirske und auch Herr Wenk haben dazu widersprochen. Einerseits äußerte Herr Bsirske, dass der Reiz zum Streik dort gering sei, wo Arbeitgeber auf ihre Arbeitnehmer:innen eingehen. Daniel Wenk fügte an, dass sich die Kirche mit jedem juristischen Widerstand gegen Streiks nicht gegen die Gewerkschaften, sondern gegen ihre eigenen Arbeitnehmer:innen richtet.

Den Abschluss der offiziellen Programmpunkte bildete dann die Podiumsdiskussion zum Thema ›Rahmenbedingungen sozialer Arbeit in der Wohlfahrtsbranche – Zukunftsbranche ohne Zukunft?‹. Unter der Moderation von Birke Schoepplenberg vom Evangelischen Kirchenfunk diskutierten Dr. Christine Arbogast (Staatssekretärin Nieders., Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung), Rifat Fersahoglu-Weber (Vorstandsvorsitzender AWO, Arbeitgeberverband Deutschland e.V.), Brigitte Käser (AOK-Geschäftsführerin Gesundheitsmanagement ambulant), Hans-Joachim-Lenke (Vorstandssprecher Diakonie Niedersachsen), David Matrai (ver.di-Landesfachbereichsleiter Niedersachsen/Bremen) und Christoph Meinecke (stellv. Hauptgeschäftsführer UVN). Dabei war insbesondere die Herausforderung der zukunftssicheren Finanzierung der Sozialbranche unter dem

1 Anm. d. Autor:innen: Mit dieser Position werden wir uns im dritten Teil des Beitrags beschäftigen.

Einfluss des Fachkräftemangels und demografischen Wandels im Fokus. Zum Ende der Diskussion durften alle Diskussionteilnehmer:innen ihre persönliche Vision für die Sozialbranche skizzieren.

Im Anschluss an den offiziellen Teil gab es die Gelegenheit zum ein oder anderen Plausch bei Getränken und Imbiss, welche von den Besucher:innen ausgiebig genutzt wurde. So kamen auch damalige und heutige Akteure der Tarifpartner in einen guten Austausch und konnten die vergangene Dekade mit Tarifvertrag umfassend rekapitulieren.

Fazit dieser Feier: Ohne das engagierte, beharrliche, argumentationsstarke und einsichtige Verhalten einzelner Personen, die Mitkämpfer im gleichen Denken auf beiden Seiten gefunden und überzeugt haben, wäre dieses Kind nicht geboren worden. Ein besonderer Dank geht an Annette Klausing und die Herren Hoppe, von Vietinghoff, Becker, Freyermuth, Cravillon, Schloz und an alle nicht namentlich Genannten, die ihre Kraft, Energie und Überzeugung eingesetzt haben.

In der nächsten Ausgabe der AuK wird es einen Beitrag zu den Umsetzungen des Tarifvertrages in den Betrieben und der Entwicklung in den letzten zehn Jahren geben. In dem dritten Teil der Beitragsreihe wollen wir einen Ausblick in die politische Zukunft des TV DN wagen.

NIKLAS MATTERN
*MAV-Vorsitzender des Krankenhaus Marienstift in Braunschweig, Mitglied der Tarifkommission*

SUSANNE HILBIG
*Mitglied der Tarifkommission*

# +Aktuell für Mitarbeitervertretungen

## Daniel Wenk neu im ver.di-Fachbereich Kirchen

Als Gewerkschaftssekretär im ver.di-Bundesfachbereich für Kirchen, Diakonie und Caritas wird Daniel Wenk zukünftig deren Beschäftigte unterstützen.

Daniel Wenk ist ein Gewerkschafter mit Diakonischem Hintergrund. Seine diakonische Laufbahn begann als Zivildienstleistender in einer Altenpflegeeinrichtung. Danach wechselte der gelernte Schreiner in die Betriebsschreinerei und später in die Haustechnik. Er wurde Mitglied der Mitarbeiterarbeitervertretung und engagierte sich seit 2004 im Gesamtausschuss Baden. Zuletzt war er Mitglied der Sprecher:innengruppe der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse (buko).

Seit 2011 ist Daniel Wenk in der ver.di-Bundesfachkommission Kirchen, Diakonie und Caritas tätig und war Sprecher der ver.di-Projektgruppe Diakonie auf Bundesebene.

## MAV-Newsletter

Im Cornelius-Werk in Burg wendet die Mitarbeitervertretung eine gute Möglichkeit an, um mit der Mitarbeiterschaft in Verbindung zu bleiben. Als Antwort auf die Frage, wie man möglichst viele Matarbeiter:innen erreicht, kam die Mitarbeitervertretung auf die Idee eines Newsletters. Dieser wird einmal im Monat veröffentlicht und an alle Mitarbeiter:innen versendet. Thematisch werden unter anderem anstehende Projekte angesprochen, über die Entgeltentwicklung berichtet und gegebenenfalls verglichen, wie es den Kolleg:innen aus Niedersachsen ergeht.

Durch das Format des Newsletters besteht auch die Möglichkeit, dass sich die Mitarbeiter:innen einbringen und der Mitarbeitervertretung ihre Ideen mitteilen können.

## Kommissionssitzung abgebrochen

Die letzte Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland am 12. September 2024 musste vorzeitig beendet werden, weil die Arbeitnehmerseite die Sitzung geschlossen verlassen hat. Der Grund dafür war das (nach Meinung der Arbeitnehmerseite) ›unterirdische‹ Angebot der Dienstgeberseite zur neuen Entgeltrunde.

Das Angebot der Dienstgeberseite sieht eine Erhöhung der Entgelte jeweils zum 1. April 2025 und 1. April 2026 in Höhe von 3,0 v. H. bei einer Laufzeit vom 1. Januar 2025 bis 31. März 2027 vor sowie entsprechender Antragsfriedenspflicht in diesem Zeitraum. Die Arbeitnehmerseite sieht dies als ganz und gar indiskutabel an.

Nach einer Auszeit hat die Arbeitnehmerseite dann entschieden, die Sitzung zu verlassen. Damit war die ARK DD nicht mehr beschlussfähig, und die Sitzung musste beendet werden.

Die Arbeitnehmerseite wartet nun auf die Forderungen im Öffentlichen Dienst und will sich diese Forderungen mindestens zu eigen machen und damit in die Verhandlungen zur nächsten Entgeltrunde gehen.

## Resolution des GAMAV Diakonie Bayern zur Novellierung des MVG-EKD

Auf der im Juli stattgefundenen Delegiertenversammlung hat sich der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Bayern mit den Änderungen am MVG-EKD auseinandergesetzt und hierzu eine Resolution verfasst. Neben konkreter Kritik, zum Beispiel an der Verkürzung der Erklärungsfrist für die Mitarbeitervertretung im Fall der Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung und dem stark eingeschränkten Einsichtsrecht in die betrieblichen Bruttolohnlisten, wird vor allem auch die Haltung der Synode beanstandet, die dafür sorgt, dass sich Arbeitgeberinteressen offensichtlich erfolgreicher durchsetzen lassen als die Interessen der Mitarbeitervertretungen und damit der Mitarbeitenden. Der GAMAV fordert die bayerischen Synodalen daher zum Dialog auf.

Hier die Resolution zum Nachlesen:

# 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.

Kellner VERLAG

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

RATGEBER FÜR AKTIVE INTERESSENVERTRETUNG

# Hilfreiche Tipps für MAV-Mitglieder in der katholischen Kirche und Caritas

BERNO SCHUCKART-WITSCH

Stolze 372 Seiten umfasst der Ratgeber für die Mitglieder von Mitarbeitervertretungen (MAV) in Einrichtungen der katholischen Kirche und ihres Wohlfahrtsverbandes Caritas – für geübte Leser:innen mit arbeitsrechtlichen Vorkenntnissen gut zu lesen, für andere eine Herausforderung. Diese anzugehen, lohnt sich allerdings. Denn die Erkenntnisse und Botschaften der in überarbeiteter Fassung erschienenen MAV-Tipps sind für eine wirksame Interessenvertretung im katholischen Bereich unabdingbar.

Die erste Auflage der ›Tipps für MAV-Mitglieder in der katholischen Kirche und Caritas‹ haben Christina Merkel, Richard Geisen und Christof Mock vor drei Jahren vorgelegt. Ebenfalls im Bund-Verlag erschien nun eine überarbeitete und aktualisierte Auflage, die es in sich hat. Bei zukünftigen Auflagen wäre allerdings darüber nachzudenken, in welcher Form plakativ in die jeweiligen Themenfelder eingeführt werden kann, um es den Lesenden zu erleichtern.

Im Folgenden eine kurze Übersicht über die Inhalte: Kapitel I behandelt Rollenverständnis und Motivation der gewählten MAV-Mitglieder. Zentraler Tipp: Mitarbeitervertretungen sind nicht dazu da, Erwartungen der Arbeitgeber (in der Kirchensprache: Dienstgeber) zu erfüllen. Sie sollten vielmehr das sein, was ihr Name besagt: die Interessenvertretung der Mitarbeitenden, der abhängig Beschäftigten. Die Grundlagen der MAV-Arbeit mit ihren Rechtsvorschriften werden auf 60 Seiten in Kapitel II dargestellt. Wie im gesamten Buch helfen am Seitenrand aufgeführte Tipps, das eine oder andere besser zu verstehen.

Kapitel III widmet sich den überbetrieblichen Zusammenschlüssen sowie den Organen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Besonders zu empfehlen ist jedem MAV-Mitglied Kapitel IV, das die unscheinbare Überschrift ›Alltag und laufende Arbeit der MAV‹ trägt. Sehr gelungen ist zum Beispiel die Empfehlung, ein Controllinginstrument über den Aufwand und Ertrag einzelner Aktivitäten zu etablieren. Vorausgesetzt im Gremium wird offen diskutiert – auch das will gelernt sein –, kann dieses helfen, vorwärts gerichtete, klar an Beschäftigteninteressen orientierte MAV-Arbeit zu gestalten.

Wie schon in der ersten Auflage, wird die – zwingend notwendige – gewerkschaftliche Arbeit eingehend erläutert. Im Anhang finden Leser:innen umfassendes Grundlagenmaterial, zum Beispiel zum sogenannten Streikrechtsurteil 2012 und zum Sonderarbeitsrecht der Kirchen. In Kapitel V bis VII werden die Rechtsgrundlagen der MAV-Arbeit ausführlich erklärt und das kirchliche Nebenarbeitsrecht kritisch ausgeleuchtet. Methodisch und inhaltlich sauber werden die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) als allgemeine Geschäftsbedingungen charakterisiert, die nicht wesensgleich mit Tarifverträgen sind.

Auf die Gedankenwelt der Arbeitsrechtsreglungen in der katholischen Kirche mit ihrer Caritas gehen die Autor:innen in Kapitel VIII ein. Wohltuend sachlich werden in der kirchlichen Insiderwelt rauf und runter diskutierte Begriffe wie Dienstgemeinschaft, Dritter Weg, Loyalität und Parität auseinandergenommen.

Wie schon für die erste Ausgabe 2021 gilt auch für die aktualisierte und erweiterte Neuauflage: Jeder MAV ist dieses Handbuch unbedingt zu empfehlen. Mein Praxistipp zur sinnvollen Nutzung: Vierteljährlich möge ein MAV-Mitglied über ein Thema seiner beziehungsweise ihrer Wahl aus diesem Buch auf einer Sitzung referieren. Motto und Ziel: aktive MAV-Arbeit – was geht noch besser?

Den Autor:innen sei gedankt für ihre kritische Haltung zum kirchlichen Sonderarbeitsrecht. Mit dieser Handreichung untermauern sie indirekt die Forderung nach gleichen Rechten für kirchlich Beschäftigte. Gerade deshalb sei insbesondere den Spitzenfunktionären der Zusammenschlüsse der Mitarbeitervertretungen in katholischer Kirche und Caritas die Lektüre dringend empfohlen.

***Christina Merkel, Richard Geisen, Christof Mock: Tipps für MAV-Mitglieder in der katholischen Kirche und Caritas.***
*Rechtliches Wissen und soziale Kompetenz, zweite aktualisierte Auflage 2024, Frankfurt am Main, Bund-Verlag, 372 Seiten, 34,90 Euro, ISBN: 978-3-7663-7393-9*

Bundeskonferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

buko
Mitarbeiter*innen
vertreten

# Pressemitteilung buko

Die Bundeskonferenz, als Spitzenorgan der MAVen der Diakonie und damit aller Beschäftigten diakonischer Einrichtungen, hat die klaren und deutlichen Positionierungen von Kirche und Diakonie gegen Rechtsextremismus und Rechtspopulismus sehr begrüßt. Klare Kante zeigen, wie Diakonie Präsident Schuch in seiner Rede bei einer Demo in Berlin ›Aufstehen gegen rechts‹, die Rede der Synodalpräses Anna-Nicole Heinrich ›Kein Platz für Hass und Hetze‹ und die vielfältigen Aktionen und Aktivitäten überall in Kirche und Diakonie, sind wichtige Botschaften. Viele Landeskirchen arbeiten in den Bündnissen vor Ort mit und Aussagen wie die des Württemberger Landesbischofs Gohl, ›Die AfD ist für Christinnen und Christen nicht wählbar‹, zeigen, wofür die Evangelische Kirche steht. Auch viele diakonische Einrichtungen haben sich deutlich sichtbar positioniert und zeigen öffentlich ihre klaren Ausrichtungen.

Alle MAVen sollten aus Sicht der Bundeskonferenz diese Positionierungen aufgreifen und unterstützen. Sie sollten sich in den diakonischen Einrichtungen für ein Klima von gelebtem Respekt und Toleranz einsetzen, menschenverachtenden Haltungen und Äußerungen entgegentreten und gegen jegliche Form von Diskriminierung entschieden vorgehen. Dafür steht die Bundeskonferenz.

## Links:

*Diakonie-Präsident Schuch spricht auf Demo gegen rechts in Berlin – Diakonie Deutschland*
*https://www.diakonie.de/informieren/diakonie-praesident-schuch-spricht-auf-demo-gegen-rechts-in-berlin*

*›AfD ist für Christinnen und Christen nicht wählbar‹ – EKD*
*https://www.ekd.de/afd-ist-fuer-christinnen-und-christen-nicht-waehlbar-82622.htm*

*Anna-Nicole Heinrich: ›Unsere Angst kriegt ihr nicht! Liebe ist stärker!‹ – EKD*
*https://www.ekd.de/anna-nicole-heinrich-bei-demokratie-veranstaltung-84676.htm*

## Unsere nächsten Seminare

**04.–06.11. in Bad Salzuflen**
**Datenschutz in der MAV:**
Professioneller Umgang mit sensiblen Daten

**11.–15.11. in Dortmund**
**Mitarbeitervertretungsrecht: Aufbau**
personelle und soziale Angelegenheiten

**18.–22.11. in Bad Salzuflen**
»Raus aus dem stillen Kämmerlein!«
**Betriebliche Kampagnen- und Öffentlichkeitsarbeit**

**25.–26.11. in Bielefeld**
**Aktuelle Änderungen im MVG-EKD**

**25.–28.11. in Bramsche**
**Arbeitszeit, Dienstplan und Mitbestimmung** –
Aufbauseminar

**26.–28.11. in Bad Salzuflen**
**Psychische Belastungen bei der Arbeit**

**27.–29.11. in Bielefeld**
**Grundlagen AVR DD**

Jetzt anmelden!
aul-herford.de

Arbeit und Leben
HERFORD DGB/VHS e.V.

# Wir beantworten Leserfragen

## Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

**In unserer Einrichtung ist es in der Regel so, dass die Mitarbeitenden im Fall der Arbeitsunfähigkeit verpflichtet werden, ab dem ersten Tag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Wie ist es zu handhaben, wenn ein:e Mitarbeiter:in seine/ihre Arbeit beginnt und sich dann im Laufe des Arbeitstages arbeitsunfähig meldet? Muss die Person direkt von der Arbeit zum Arzt fahren, um eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu bekommen, oder würde es ausreichen, diese am Folgetag beizubringen, wenn die Arbeitsunfähigkeit fortbesteht?**

Nach § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz hat ein:e Arbeitnehmer:in ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Bescheinigung vorzulegen. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass auch schon früher eine Bescheinigung vorgelegt wird. Das führt zwar in der Praxis aber nicht zwingend dazu, dass die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag verlangt wird. Im konkreten Fall kommt es darauf an, was der Arbeitgeber verlangt. Grundsätzlich ist er berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits für den ersten (und vielleicht einzigen) Tag der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen und zwar auch dann, wenn der/die Arbeitnehmer:in zunächst die Arbeit angetreten hat.

Aus der Fragestellung ergibt sich noch ein weiterer Aspekt: Wenn es heißt ›… ist es in der Regel so, dass …‹ stellt sich die Frage, ob es sich dabei um eine Regelung von Ordnung und Verhalten im Betrieb handelt. Dann würde diese dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nach § 40 Buchst. k) MVG-EKD unterliegen. Das Mitbestimmungsrecht entfällt ausschließlich dann, wenn der Arbeitgeber von diesem Recht nur im Einzelfall Gebrauch macht und deshalb keine kollektive Regelung vorliegt. Ordnet er die frühere Vorlage ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung für eine Mehrzahl von Personen an, so ist diese Anordnung gemäß § 38 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD unwirksam.

## Entlastung von Lehrkräften für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung

**Wie ist bei einem Menschen mit Lehrverpflichtung an der Schule die Arbeitsbefreiung für die Mitarbeitervertretung umzusetzen? Muss man die Arbeit für die Mitarbeitervertretung in der unterrichtsungebundenen Zeit machen, die eigentlich für Vor- und Nachbereitung des Unterrichts gedacht ist?**

In einer Entscheidung aus dem Jahr 2016 hat der Kirchengerichtshof der EKD festgestellt, dass bei Lehrkräften die Arbeitsbefreiung für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung regelmäßig auch durch angemessene Reduzierung der Regelunterrichtsverpflichtung umzusetzen ist. Allerdings soll nach dieser Entscheidung auch eine anderweitige Arbeitsbefreiung insoweit zulässig sein, als die vertraglich geschuldete Lehrtätigkeit dadurch nicht beeinträchtigt wird.

Im Grundsatz gilt also, dass es eine Entlastung bei der Unterrichtsverpflichtung geben sollte, dass aber die Höhe davon abhängt, ob der Arbeitgeber auch an anderer Stelle für Entlastung sorgen kann, ohne die Tätigkeit selbst zu beeinträchtigen. Eine Beeinträchtigung liegt vor, wenn die überwiegend ungebundenen Arbeitszeiten, die der Unterrichtsvorbereitung dienen, für die Arbeitsbefreiung herangezogen werden. Wenn eine Entlastung zulasten der Qualität der Arbeit erfolgen soll, indem Vor- und Nachbereitungszeiten gekürzt werden, stellt dies einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot nach § 19 Abs. 1 MVG-EKD dar. Ebenso hat der KGH darauf hingewiesen, dass auch die Freistellung von Infoabenden oder sonstigen Besprechungen nicht möglich ist, weil dies die Ausübung der Lehrtätigkeit nachteilig beeinflusst.

Im ersten Schritt ist es wichtig festzustellen, mit welchem Mindestarbeitsaufwand für die MAV-Tätigkeit zu rechnen ist. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob die Lehrkraft noch weitere Aufgaben in der Mitarbeitervertretung übernimmt, die zugrunde zu legen sind, zum Beispiel Protokollführung. Der zweite Schritt wäre die Umrechnung des zeitlichen Aufwands in Unterrichtsstunden für einen entsprechenden Antrag beim Arbeitgeber.

# Besonderer Kündigungsschutz

**Ab wann und wie lange hat ein Ersatzmitglied der Mitarbeitervertretung den besonderen Kündigungsschutz des § 21 MVG-EKD?**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht der besondere Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG für Ersatzmitglieder des Betriebsrats solange, wie sie ein zeitweilig verhindertes ordentliches Mitglied vertreten. In dieser Zeit ist das Ersatzmitglied nur noch außerordentlich und mit Zustimmung des Betriebsrats im Verfahren nach § 103 BetrVG kündbar. Dasselbe gilt entsprechend für Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung nach § 21 Abs. 2 MVG-EKD.

Mit dem Ende der Verhinderung des ordentlichen Mitglieds endet die Ersatzmitgliedschaft, aber der besondere Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG besteht in der Regel für die Dauer eines Jahres nach dem Ende ihrer Tätigkeit als Ersatzmitglied (vgl. BAG, Urteil vom 5. November 2009, 2 AZR 487/08; BAG, Urteil vom 18. Mai 2006, 6 AZR 627/05). Dieser nachwirkende Kündigungsschutz tritt allerdings nur ein, wenn das Ersatzmitglied in der Vertretungszeit konkrete Betriebsratsaufgaben tatsächlich wahrgenommen hat. Der nachwirkende Schutz soll die unabhängige, pflichtgemäße Ausübung des Betriebsratsamts dadurch gewährleisten, dass er den Arbeitgeber nach dem Amtsende ein Jahr lang hindert, eine Kündigung des früheren Betriebsratsmitglieds ohne wichtigen Grund auszusprechen. Das Gesetz setzt darauf, dass sich in dieser Zeit eine mögliche Verärgerung des Arbeitgebers über die Amtsgeschäfte des Betriebsratsmitglieds deutlich legt und dieses deshalb während seiner aktiven Zeit unbefangen agieren lässt. Einer solchen ›Abkühlungsphase‹ bedarf es nicht, wenn das Ersatzmitglied während der Zeit, in der es vertretungshalber nachgerückt war, weder an Sitzungen des Betriebsrats teilgenommen noch sonstige Betriebsratstätigkeiten ausgeübt hat. Es hat dann dem Arbeitgeber keinen Anlass zu möglichen negativen Reaktionen auf seine Amtsausübung gegeben und bedarf deshalb keines besonderen Schutzes (BAG, Urteil vom 08.09.2011, 2 AZR 388/10; BAG, Urteil vom 05.112009, 2 AZR 487/08; BAG, Urteil vom 19.04.2012, 2 AZR 233/11).

# Schulungen Teilzeitkräfte

**Unsere Hausleitung macht uns immer wieder Schwierigkeiten, wie ein MAV-Seminar als tägliche Dienstzeit im Dienstplan zu hinterlegen ist. Da wir auch teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder haben, berechnet er nur die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit. Ist das korrekt? Wir sind immer davon ausgegangen, dass dies mit 7,8 Stunden für jedes MAV-Mitglied, egal welche tägliche Arbeitszeit er hat, gelten muss.**

Die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung ist gemäß § 19 Abs. 1 MVG ein Ehrenamt. Die Mitarbeitervertreter:innen erhalten für diese Tätigkeit keine (gesonderte) Vergütung. Sie sind unter Fortzahlung der Vergütung von ihren sonstigen Arbeitspflichten freizustellen/vom Dienst zu befreien, soweit dies zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist. Muss ein Mitglied der Mitarbeitervertretung außerhalb seiner individuellen Arbeitszeit MAV-Tätigkeiten wahrnehmen, so ist danach zu unterscheiden, ob die Tätigkeit außerhalb der individuellen Arbeitszeit dienstlich veranlasst ist. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn sich die Mitglieder der Mitarbeitervertretung aus Kolleginnen und Kollegen aus dem Schichtdienst zusammensetzen, so dass es gar nicht möglich ist, die Sitzung zu einer Zeit anzuberaumen, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Dienst haben. Auch von der Dienststellenleitung veranlasste Gespräche oder sonstige Termine sind dienstlich veranlasst.

Grundsätzlich gilt dies auch für die Teilnahme an Schulungen der Mitarbeitervertretung gemäß § 19 Abs. 3. Auch bei mehrtägigen Schulungen/Seminaren kann nur die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme für die Schulung als Arbeitszeit angerechnet werden. Deshalb achten die Anbieter von Schulungen darauf, dass im Umfang der täglichen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers auch geschult wird. Wenn Teilzeitkräfte an einer solchen Schulung teilnehmen, haben sie nicht die Möglichkeit, ihre Mitarbeit im Seminar nach Verbrauch ihrer individuellen täglichen Arbeitszeit einzustellen. Ihnen wird ein zusätzliches Freizeitopfer abverlangt. Darin liegt eine Schlechterstellung wegen der Teilzeitbeschäftigung, die gemäß § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz unzulässig ist. Dem hat der kirchliche Gesetzgeber durch die Änderung des MVG-EKD im Jahre 2018 dadurch Rechnung getragen, dass auch für Teilzeitkräfte bei der Schulungsteilnahme Arbeitszeit angerechnet wird im Umfang der tatsächlichen Teilnahme an der Schulung, höchstens jedoch bis zur täglichen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 19 Abs. 3 Satz 2 MVG-EKD). Die von Ihnen geschilderte Praxis widerspricht daher der Rechtslage.

# + Rechtsprechung

## Ausstattung der Mitarbeitervertretung mit iPads

**LEITSATZ**

Ob und inwieweit sich die Mitarbeitervertretung innerhalb des gesetzlich eröffneten Rahmens für eine Videokonferenz, für eine Telefonkonferenz, für eine Präsenzsitzung oder für eine hybride Form (gemischte Sitzung) entscheidet, steht in der Entscheidungsbefugnis der Mitarbeitervertretung. Um die in § 26 Abs. 2 MVG-EKD eröffnete Möglichkeit, die Sitzung der Mitarbeitervertretung auch digital abzuhalten, zu nutzen, ist eine entsprechende technische Ausstattung nötig.

**Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche von Westfalen, Beschluss vom 19. März 2024, 2 M 35/234**

### Sachverhalt:

Die Beteiligten haben darüber gestritten, ob der Arbeitgeber den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung zur technischen Ausstattung jeweils ein betriebsübliches Tablet (iPad) mit elektronischem Schreibstift zur Verfügung zu stellen hat.

Der Arbeitgeber betreibt an den Standorten Siegen und Kreuzberg Krankenhäuser der Akutversorgung. Antragstellerin ist die aus 15 Mitgliedern bestehende Mitarbeitervertretung. Am 31. August 2023 fasste die Mitarbeitervertretung den Beschluss, dass die Dienststelle den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung jeweils ›ein Apple iPad mit Pencil‹/›Anschaffungskosten … ca. 7.000,– Euro‹ zur Verfügung stellen solle und dass in dieser Angelegenheit Rechtsbeistand durch die nun beauftragte Rechtsanwaltskanzlei in Anspruch genommen werde. Zur Begründung des Antrags ist im Schreiben insbesondere die Möglichkeit der Sitzungen der Mitarbeitervertretung durch Telefon- oder Videokonferenz gemäß § 26 MVG-EKD angeführt. Der Antrag wurde mit Schreiben vom 1. September 2023 an die Dienststellenleitung übermittelt. In anderem Zusammenhang werden bei dem Arbeitgeber in verschiedenen Fachbereichen der Kliniken Tablets der Firma Apple eingesetzt (papierlose Patientenakte); (zumindest) ein Mitglied der Dienststellenleitung verfügt über ein Apple iPad.

### Aus den Gründen:

Der Antrag der Mitarbeitervertretung ist zulässig (I.) und begründet (II.).

I. Das von der Dienststellenleitung eingeleitete Verfahren ist vor der hiesigen Schlichtungsstelle als dem zuständigen Kirchengericht nach dem MVG-EKD zulässig. Nach § 60 Abs. 1 MVG-EKD entscheiden die Kirchengerichte auf Antrag über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des MVG-EKD zwischen den jeweils Beteiligten ergeben. Die Streitigkeit, welche technische Ausstattung den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung gemäß § 30 Abs. 1 MVG-EKD zur Verfügung zu stellen ist, fällt in diesen Zuständigkeitsbereich. Die Zweimonatsfrist für die Anrufung der Schlichtungsstelle gemäß § 61 Abs. 1 MVG-EKD ist gewahrt. Die Erörterungen innerhalb der Dienststelle waren mit der Mitteilung vom 22. September 2024 abgeschlossen. Der Antrag ist am 12. Oktober 2024 und damit vor Ablauf der Zweimonatsfrist bei der Schlichtungsstelle eingegangen.

II. Der Antrag der Mitarbeitervertretung ist begründet. Gemäß § 30 Abs. 1 MVG-EKD hat die Dienststelle den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung eine technische Ausstattung mit jeweils einem Tablet-iPad mit elektronischem Stift zum Verbleib zur Verfügung zu stellen. Neben den dienststellenspezifischen Umständen ist dabei insbesondere von Bedeutung, dass gemäß § 26 Abs. 2 Satz 5–10 MVG-EKD infolge der Neuregelung des Jahres 2020 die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder der Mitarbeitervertretung an den MAV-Sitzungen im Ausnahmefall auch mittels Video- oder Telefonkonferenzen erfolgen kann.

1. § 30 Abs. 1 MVG-EKD bestimmt, dass die Dienststelle für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen hat.

a) Über Ausstattungsfragen entscheidet die Mitarbeitervertretung unter pflichtgemäßer Würdigung der Sachlage im Rahmen des ihr kirchengesetzlich eingeräumten Ermessensspielraums. Die Mitarbeitervertretung muss sich für ihre Beschlussfassung auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen der Einrichtung und der Mitarbeitervertretung und damit auch das Interesse der Funktions- und Handlungsfähigkeit der Mitarbeitervertretung abwägt (KGH.EKD 01.06.2022 - 11-0124/4-2022 - unter U. 1. b) (3); JMNS-Joussen, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 30 MVG Rn. 30). Bei der Bestimmung der Erforderlichkeit ist der Mitarbeitervertretung ein Ermessensspielraum eingeräumt, dessen Grenzen bei der kirchengerichtlichen Rechtsanwendung nicht zu eng zu ziehen sind (KGH.EKD 01.06.2022 - II- 0124/4-2022- unter II. 1. b) (3)). Die Erforderlichkeit gemäß § 30 Abs. 1 MVG-EKD bestimmt sich nach den gleichen Grundsätzen, welche die staatliche Arbeitsgerichtsbarkeit zur Festlegung der geschuldeten sachlichen und technischen Ausstattung des Betriebsrates gemäß § 40 BetrVG anwendet (JMNS-Joussen, MVG-EKD 2. Aufl. 2023, § 30 MVG Rn. 30). Die Prüfung, ob eine Ausstattung zur Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist, obliegt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dem Betriebsrat (BAG 20.04.2016 - 7 ABR 50/14 - Rn. 16). Die Entscheidung hierüber darf der Betriebsrat nicht allein an seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Von ihm wird vielmehr verlangt, dass er die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben berücksichtigt. Dabei hat der Betriebsrat die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts und berechtigte Interessen des Arbeitgebers, auch soweit sie auf eine Begrenzung der Kostentragungspflicht gerichtet sind, gegeneinander abzuwägen (BAG a. a. O.). Die Entscheidung des Betriebsrats über die Erforderlichkeit des verlangten Sachmittels unterliegt der gerichtlichen Kontrolle. Diese ist auf die Prüfung beschränkt, ob das verlangte Sachmittel aufgrund der konkreten betrieblichen Situation der Erledigung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats dient und der Betriebsrat bei seiner Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft berücksichtigt, sondern auch berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rechnung getragen hat. Dient das jeweilige Sachmittel der Erledigung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und hält sich die Interessenabwägung des Betriebsrats im Rahmen seines Beurteilungsspielraums, kann das Gericht die Entscheidung des Betriebsrats nicht durch seine eigene ersetzen (BAG a. a. O.; BAG 14.07.2010 - 7 ABR 80/08 - Rn. 19). Die vom Betriebsrat zu beurteilende Dienlichkeit eines Sachmittels zur Aufgabenwahrnehmung ist nicht erst dann gegeben, wenn der Betriebsrat ohne den Einsatz des Sachmittels seine gesetzlichen Pflichten vernachlässigen müsste. Maßstab ist vielmehr der Gesichtspunkt einer verantwortlichen Betriebsratsarbeit, wie sie Grundlage für eine ordnungsgemäße Wahrnehmung der dem Betriebsrat nach dem Gesetz obliegenden Aufgaben ist (BAG 20.04.2016 - 7 ABR 50/14-Rn. 21).

b) Von den Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgehend haben zwei Landesarbeitsgerichte in den beiden vergangenen Jahren entschieden, dass der Betriebsrat vom Arbeitgeber zur Ermöglichung der Teilnahme seiner Mitglieder an Betriebsratssitzungen mittels Videokonferenz die Überlassung von je einem Tablet oder Notebook je Betriebsratsmitglied verlangen kann, sofern die Voraussetzungen des § 30 Abs. 2 BetrVG in der seit dem 1. Juli 2021 geltenden Fassung vorliegen (LAG München 07.12.2023 - 2 TaBV 3/23 LAG Hessen 14.03.2022 - 16 TaBV 143/21 -). In § 30 Abs. 2 BetrVG n. F. ist geregelt, dass die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung bei Vorliegen der dort normierten gesetzlichen Voraussetzungen per Video- oder Telefonkonferenz erfolgen kann.

2. Ausgehend von den soeben dargestellten Grundsätzen ist die technische Ausstattung ›jedem MAV-Mitglied … ein Apple iPad mit Pencil (15 Stück)‹ des Beschlusses der Mitarbeitervertretung vom 31. August 2024 und des nachfolgenden Schreibens an die Dienststellenleitung vom 1. September 2024 erforderlich im Sinne des § 30 Abs. 1 MVG-EKD. Die am 31. August 2024 beschlossene technische Ausstattung dient der Erledigung der kirchengesetzlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretung. Die betrieblichen Verhältnisse und die sich stellenden Aufgaben sind im Sinne einer sachgerechten Wahrnehmung des Mitarbeitervertretungsamtes zugrunde gelegt, berechtigte Interessen der Arbeitgeberin

einschließlich ihres Interesses an einer Begrenzung der Kostentragungspflicht sind ausreichend berücksichtigt. Die Interessenabwägung der Mitarbeitervertretung bei der Beschlussfassung zur technischen Ausstattung ihrer Mitglieder hält sich im Rahmen des kirchengesetzlich eingeräumten Beurteilungsspielraums. Die Beschlussfassung ist kirchengerichtlich nicht zu beanstanden. Die Dienststellenleitung hat den Mitgliedern die beschlossene technische Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

Erforderlich ist die Ausstattung mit einem Apple iPad je Mitglied der Mitarbeitervertretung, um der Mitarbeitervertretung die in § 26 Abs. 1 Satz 2 - 6 MVG-EKD geregelte Beschlussfassung im Wege der Videokonferenz zu ermöglichen. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde kirchengesetzlich mit Wirkung ab dem 1. März 2020 die Möglichkeit eröffnet, Sitzungen der Mitarbeitervertretung digital durchzuführen (JMNS-Joussen, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 26 MVG Rn. 1). Gemäß § 26 Abs. 2 Satz 5 MVG-EKD in der aktuellen Fassung kann die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung im Ausnahmefall auch mittels Video- und Telefonkonferenzen erfolgen, wenn kein Mitglied der Mitarbeitervertretung dem widerspricht. Dabei ist sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können, § 26 Abs. 5 Satz 6 MVG-EKD. Anders als im staatlichen Betriebsverfassungsrecht ist die Möglichkeit der digitalen Teilnahme an Sitzungen der Mitarbeitervertretung nicht davon abhängig, dass eine Beschlussfassung durch Videokonferenz in einer Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung vorgesehen ist; dies folgt aus dem eindeutigen Wortlaut der kirchengesetzlichen Norm (KGH.EKD 01.06.2022 - 11-0124/4-2022 - LS 1 u. unter I11. a) (2)). Ob und inwieweit sich die Mitarbeitervertretung innerhalb des gesetzlich eröffneten Rahmens für eine Videokonferenz, für eine Telefonkonferenz, für eine Präsenzsitzung oder für eine hybride Form (gemischte Sitzung) entscheidet, steht in der Entscheidungsbefugnis der Mitarbeitervertretung (vgl. für das BetrVG: LAG München 07.12.2023 - 2 TaBV 31/23 - Rn. 88). Es ist insbesondere rechtlich nicht zu beanstanden, wenn sich die Mitarbeitervertretung aufgrund der bei der Videokonferenz gegebenen Visualisierung für eine Videokonferenz und gegen eine Telefonkonferenz mit allein akustischer Wahrnehmbarkeit entscheidet (vgl. LAG München a. a. O. Rn. 94; LAG Hessen 14.03.2022 - 16 TaBV 143/21 - Rn. 33). Ohne die beschlossene technische Ausstattung wäre es der Mitarbeitervertretung nicht möglich, allen ihren Mitgliedern in der gesetzlich vorgesehenen Weise eine Teilnahme an den Sitzungen (auch) per Videokonferenz zu ermöglichen. Der Erforderlichkeit der beschlossenen Ausstattung steht nicht entgegen, dass die digitale Teilnahme nach dem Gesetzeswortlaut ›im Ausnahmefall‹ erfolgen kann. Auch hier obliegt es wiederum der Mitarbeitervertretung zu beurteilen, ob ein Ausnahmefall für die Teilnahme aller oder einzelner ihrer Mitglieder an den Sitzungen per Videokonferenz anzunehmen ist. Fehlt die entsprechende technische Ausstattung, ist der Mitarbeitervertretung der gesetzlich eröffnete Weg einer Videokonferenz versperrt. Hier kommt hinzu, dass der Arbeitsbereich der Dienststelle zwei Standorte in unterschiedlichen kommunalen Gebietskörperschaften umfasst, und dass es sich bei dem Krankenhausbetrieb um eine Dienststelle handelt, bei der in besonders großem Umfang ›rund um die Uhr‹ in Schichtsystemen gearbeitet wird. Beide Gesichtspunkte sprechen dafür, dass sich in der Dienststelle in besonderer Weise mannigfache Konstellationen ergeben, in denen ein Bedarf für den Ausnahmefall der digitalen Sitzungsteilnahme besteht – sei es, dass ein Mitglied der Mitarbeitervertretung sich von einem entfernt liegenden Arbeitsbereich ohne großen Zeitaufwand per Videokonferenz zu der Sitzung zuschalten kann, sei es, dass ein Mitglied außerhalb seiner Schichtzeit von zu Hause oder von einem anderen Ort aus an Sitzungen der Mitarbeitervertretung digital mitwirken kann; schließlich ermöglicht die Teilnahme per Videokonferenz es auch, dass arbeitsunfähig erkrankte oder aus sonstigen Gründen abwesende Mitglieder von ihrem Aufenthaltsort außerhalb der Dienststelle an Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilnehmen können (vgL LAG München a. a. O. Rn. 92, 93; LAG Hessen a. a. O. Rn. 31). Eine technische Ausstattung, die eine Videokonferenz in derartigen Ausnahmefällen von vornherein ausschließt, genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen nach dem MVG-EKD. Die Sichtweise, es gehe lediglich um eine Frage der Bequemlichkeit, ist mit der kirchengesetzlichen Rechtslage nicht vereinbar. Auch die weiteren von der Dienststelle erhobenen Einwände greifen nicht durch. Der Verweis auf Computerarbeitsplätze innerhalb der Einrichtung stellt nicht sicher, dass die erforderliche Geheimhaltung gewährleistet wird. Auch stehen dienstliche Computerarbeitsplätze nicht an allen Stellen zur Verfügung, von denen aus in Ausnahmefällen eine digitale Teilnahme an Sitzungen

in Betracht kommen kann (s. o.). In der Dienststelle vorhandene Besprechungsräume mit Bildschirmen sind keine zureichende Alternative, weil eine jederzeitige Verfügbarkeit für die Mitarbeitervertretung nicht gewährleistet ist. Die Erforderlichkeit einer Mitarbeitervertretungssitzung in Form einer Videokonferenz kann sich sehr kurzfristig ergeben.

Erforderlich ist auch die technische Ausstattung des Tablets mit einem Pencil. Diese Ausstattung ist für eine sachgerechte Wahrnehmung insbesondere der laufenden Geschäftsführung durch die Mitglieder der Mitarbeitervertretung erforderlich. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben in der mündlichen Verhandlung eindrücklich dargestellt, dass sie häufig an ihren jeweiligen Einsatzstellen vor Ort in den beiden Krankenhäusern mit Mitarbeitenden zu mitarbeitervertretungsrechtlichen Fragestellungen kommunizieren und es häufig Situationen gibt, in denen das Mitglied sich eine Notiz macht. Das Tablet mit Pencil ermöglicht in diesen Situationen eine effiziente Dokumentation wichtiger Gesichtspunkte und vermeidet eine fehler- und verlustanfällige ›Zettelwirtschaft‹; auch vermeidet die Erfassung per Pencil und iPad doppelte Schreibarbeiten, die bei Übertragung von Nachrichten und Informationen von Zetteln in die elektronische Erfassung anfallen würden. Der Verweis auf eine Eingabe von Informationen per Tastatur steht dem Ergebnis der Erforderlichkeit nicht entgegen. Die Einschätzung der Mitarbeitervertretung, dass eine Eingabe per Tastatur vielfach zu einem größeren und deshalb unzweckmäßigen Zeitaufwand führt, ist im Rahmen des Prüfungsmaßstabs bei Ausstattungsfragen gemäß § 30 Abs. 1 MVG-EKD nicht zu beanstanden. Die vorstehenden Erwägungen und Einschätzungen der Mitarbeitervertretung treffen auch für sonstige Aufgabenwahrnehmungen durch die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu wie etwa für Notizen während einer laufenden Sitzung der Mitarbeitervertretung oder anlässlich von Sprechstunden gemäß § 28 Abs. 1 MVG-EKD oder anlässlich eines Aufsuchens am Arbeitsplatz gemäß § 28 Abs. 2 MVG-EKD. Diese Erwägungen und Einschätzungen sind als legitime Gesichtspunkte bei der Beurteilung der Erforderlichkeit durch die Mitarbeitervertretung anzuerkennen. Auch die Beschlussfassung ›mit Pencil‹ hält sich innerhalb des gesetzlichen Beurteilungsspielraums der Mitarbeitervertretung in Ausstattungsfragen gemäß § 30 Abs. 1 MVG-EKD.

Dem Kostenargument hat die Mitarbeitervertretung ausreichend Rechnung getragen, indem sie ihre Beschlussfassung auf ein Apple iPad beschränkt hat und von der hochwertigeren und in der Anschaffung deutlich teureren Ausstattung mit Apple IPad Air abgesehen hat. Die Entscheidung für das Fabrikat Apple ist sachgerecht, weil Produkte der Firma Apple unstrittig auch anderweitig in der Dienststelle durchgängig eingesetzt werden. Die Begrifflichkeit ›betriebsüblich‹ in § 30 Abs. 1 MVG-EKD bezieht sich auf die technische Ausstattung. Es soll verhindert werden, dass im Bereich der Mitarbeitervertretung eine abweichende technische Ausstattung zum Einsatz kommt, die letztlich von der Dienststelle (mit zusätzlichem Aufwand) gewartet und betreut werden muss. Die Ausstattung soll sich in die ›übliche‹ Technik der Dienststelle einfügen (KGH.EKD 01.06.2022 - 11-0124/4-2022 - unter 11. 1. b) (2)). Dem trägt der Beschluss der Mitarbeitervertretung vom 31. August 2024 Rechnung.

**Zu dem Thema lesen Sie bitte weiter auf Seite 85. (Text von Sebastian Waldera)**

## Keine Anordnung von Arbeitszeiten ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung

**LEITSATZ**

Aus der gesetzlichen Anordnung des § 38 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD, nach der eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme erst vollzogen werden darf, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder durch Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt worden ist, folgt ein Anspruch auf Unterlassung mitbestimmungswidrigen Verhaltens.
Ein Verzicht auf Mitbestimmungsrechte ist unwirksam. Der Arbeitgeber kann auch nicht nur vorübergehend das alleinige Gestaltungsrecht in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit überlassen werden.

**Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 5. Februar 2024, I-0124/7-2023**

### Sachverhalt:

Die Parteien haben darüber gestritten, ob der Arbeitgeber befugt ist, gegenüber den Beschäftigten ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung Arbeitszeiten anzuordnen oder angeordnete Arbeitszeiten zu ändern.

Die Mitarbeitervertretung ist zuständig für eine Einrichtung der stationären Altenhilfe, in der nach monatlichen Dienstplänen gearbeitet wird, in denen die Zuordnung der Schichten bedarfsorientiert unter Berücksichtigung der verfügbaren Beschäftigten erfolgt. Ein Einigungsstellenverfahren über die Dienstpläne wurde nicht zu Ende geführt. Nachdem die Beteiligten Verhandlungen über ein Ausfallmanagement begonnen hatten, duldete die Mitarbeitervertretung kurzfristige Änderungen der Dienstpläne ohne ihre Zustimmung. Am 13. April 2022 teilte die Mitarbeitervertretung dem Arbeitgeber mit, dass sie es nicht mehr hinnehme, dass sie über Änderungen der Dienstpläne nicht unterrichtet werde und den Rechtsweg beschreiten werde. Im daraufhin eingeleiteten Verfahren einigten sich die Beteiligten im Gütetermin vor dem Kirchengericht dahingehend, dass sie bis zum 30. November 2022 ein Ausfallmanagement entwickeln und etablieren wollten. Die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung sagte zu, das Stillhalteabkommen bis zu diesem Zeitpunkt fortzusetzen. Bis zum 30. November 2022 wurde keine Vereinbarung über ein Ausfallmanagement geschlossen, in der Folgezeit kam es erneut zu Änderungen von Dienstplänen ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

Die Mitarbeitervertretung hat die Auffassung vertreten, dass sie an der Duldung von Dienstplanänderungen nicht festgehalten werden könne, weil ihr solche Änderungen nicht einmal mehr angezeigt würden. Die Arbeitgeber habe sich der Aufgabe entzogen, sich um das Zustandekommen eines Ausfallmanagements zu kümmern.

Das Kirchengericht hat den Antrag der Mitarbeitervertretung mit Beschluss vom 7. Februar 2023 zurückgewiesen. Gegen diesen Beschluss hat die Mitarbeitervertretung Beschwerde eingelegt.

### Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist zulässig und teilweise begründet.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Die Beschwerde ist nach § 63 Abs. 1 MVG-EKD statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. Der Kirchengerichtshof hat sie zur Entscheidung angenommen.

Die Mitarbeitervertretung hat ihren Antrag nicht im Sinne des § 87 Abs. 2 Satz 3 ArbGG zurückgenommen, sondern im Sinne des § 87 Abs. 2 Satz 3 Halbsatz 2, § 81 Abs. 3 Satz 1 ArbGG geändert. Auf die Zustimmung der Dienststellenleitung zu dieser Antragsänderung kommt es nicht an, weil das Gericht sie im Sinne des § 81 Abs. 3 Satz 1 BetrVG für sachdienlich hält. Die Sachdienlichkeit einer Antragsänderung ist gegeben, wenn der geänderte Antrag dazu führt, dass die eigentliche Streitfrage der Beteiligten endgültig gerichtlich geklärt und weiteren Verfahren vorgebeugt wird (Schwab/Weth/Tiedemann § 87 Rn. 68). Das ist hier der Fall. Es kommt in dem Verfahren darauf an, ob die Arbeitgeber entgegen dem Mitarbeitervertretungsrecht Arbeitszeiten ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung anordnen darf, nicht aber darauf, ob möglicherweise bei der Antragstellung eine mehr oder minder wahrscheinliche Konstellation ausgelassen worden ist, bei der nicht etwa eine Alleinentscheidungsmöglichkeit der Arbeitgeber besteht, sondern die aus anderen Gründen einem Unterlassungsanspruch entgegenstehen könnte. Es ist sachdienlich, die eigentliche Frage der Entscheidung des Gerichts zuzuführen, ohne wegen Randthemen eine Sachentscheidung zu verhindern und ein neues kirchengerichtliches Verfahren erforderlich werden zu lassen.

2. Die Beschwerde ist begründet, weil der zulässige Antrag der Mitarbeitervertretung in dem aus dem Ausspruch ersichtlichen Umfang begründet ist.

a) Der Antrag ist zulässig. Es handelt sich um eine mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeit, für die der Rechtsweg zu den Kirchengerichten gegeben ist.

Das Verfahren nach § 33 Abs. 3 MVG-EKD ist eingehalten worden. Die Mitarbeitervertretung hat der Arbeitgeber nach mehreren vergeblichen

Gesprächsversuchen am 13. April 2022 mitgeteilt, dass nun der Rechtsweg beschritten werde. Das ist eine deutliche Erklärung des Scheiterns der Einigung nach Bemühungen um eine Klärung durch Aussprache.

Die Mitarbeitervertretung hat die Einleitung des Verfahrens ordnungsgemäß beschlossen, und zwar jedenfalls durch die Beschlüsse vom 24. Juli 2023. Eine solche Genehmigung einer bereits erfolgten Verfahrenseinleitung ist möglich. Sie ist nur dann ausgeschlossen, wenn der Antrag erstinstanzlich mangels Zulässigkeit durch ein Prozessurteil verworfen wurde (BAG 04.11.2015 7 ABR 61/23, Rn. 25). Das ist vorliegend nicht der Fall gewesen, weil das Kirchengericht die Zulässigkeitsfragen dahingestellt sein ließ und zur Sache entschieden hat.

Von einer ordnungsgemäßen nachträglichen Genehmigung durch Beschluss der Mitarbeitervertretung ist auszugehen. Der Arbeitgeber hat die Beschlüsse zwar mit Nichtwissen bestritten. Ein solches pauschales Bestreiten reicht aber nicht aus, wenn die Beschlussfassung im Einzelnen dargelegt worden ist. Erforderlich wäre vielmehr gewesen darzulegen, in welchen einzelnen Punkten und weshalb die Behauptungen des Betriebsrats gleichwohl nicht als wahr zu erachten seien (BAG 09.12.2003 1 ABR 44/02 Rn. 20). Das ist nicht geschehen. Soweit der Arbeitgeber meint, dass das neue Vorbringen der Mitarbeitervertretung zur Beschlussfassung wegen Verspätung zurückzuweisen ist, ist dieses unzutreffend. Die Zurückweisung kann nach § 87 Abs. Satz 2 ArbGG für neues Vorbringen erfolgen, dass entgegen einer vom Kirchengericht nach § 83 Abs. 1a ArbGG gesetzten Frist in der ersten Instanz nicht vorgebracht worden ist. Das Kirchengericht hat keine Frist nach § 83 Abs. 1a ArbGG gesetzt. Soweit die Mitarbeitervertretung nicht bereits in der Beschwerdebegründung die Beschlussfassung zur Genehmigung der Einleitung des Verfahrens und der Beauftragung der anwaltlichen Vertretung dargelegt hat, liegen auch die alternativen Voraussetzungen für eine Zurückweisung nach § 87 Abs. 3 Satz 4 ArbGG nicht vor. Das folgt schon daraus, dass die Berücksichtigung des neuen Vorbringens die Erledigung des Rechtsstreits nicht verzögerte. Die Arbeitgeber hat – wie bereits ausgeführt – die Beschlussfassung nicht in beachtlicher Weise angegriffen, so dass das neue Vorbringen einer Entscheidung in dem anberaumten Termin nicht entgegensteht. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob sich die Mitarbeitervertretung darauf berufen könnte, dass die neuen Tatsachen, also die Beschlussfassungen vom 24. Juli 2023, erst nach der Beschwerdebegründung vom 1. März 2023 entstanden sind.

b) Der Antrag ist in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet.

Aus dem unstreitigen Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung folgt deren Anspruch, Arbeitszeitanordnungen ohne ihre Zustimmung zu unterlassen. Aus der gesetzlichen Anordnung des § 38 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD, nach der eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme erst vollzogen werden darf, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder durch Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt worden ist, folgt ein Anspruch auf Unterlassung mitbestimmungswidrigen Verhaltens (JMNS/Mestwerdt, § 38 Rn. 119).

Die Verhandlungen über ein Ausfallmanagement stehen dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung und damit auch ihrem Unterlassungsanspruch nicht entgegen. Es ist nicht ersichtlich, warum durch solche Verhandlungen die Geltung gesetzlicher Mitbestimmungsregeln ausgesetzt gewesen sein soll. Eine etwaige Duldung einseitiger Anordnungen des Arbeitgebers war nach dem Vorbringen der Mitarbeitervertretung nur bis zum 30. November 2022 befristet. Eine solche Duldung ist außerdem unbeachtlich. Ein Verzicht auf Mitbestimmungsrechte ist unwirksam (Fitting, § 87 Rn. 3). Dem Arbeitgeber kann damit auch nicht nur vorübergehend das alleinige Gestaltungsrecht in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit überlassen werden.

Kann der Arbeitgeber die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu notwendigen Änderungen des Dienstplans – gegebenenfalls auch durch eine Entscheidung der Einigungsstelle – nicht einholen, hat er beim Kirchengericht zu beantragen, der Mitarbeitervertretung im Wege einstweiliger Verfügung aufzugeben, den nur in dem erforderlichen Maße geänderten Dienstplan zu dulden (KGH.EKD 30.05.2016 1-0124/51-2015 Rn. 47, JMNS § 38 Rn. 101). Auch daran hat sich der Arbeitgeber nicht gehalten. Weder hat er eine Entscheidung der Einigungsstelle zu erreichen versucht noch sich um eine Duldungsverfügung bemüht.

Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers steht dem Antrag nicht entgegen, dass sie nach § 40 Abs. 4 MVG-EKD neben der Einigungsstelle auch das Kirchengericht anrufen könnte. Kommt es zu keiner Einigung über einen Regelungsgegenstand nach § 40 MVG-EKD, ist ausschließlich die Einigungsstelle und nicht das Kirchengericht nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD zuständig. Dies bedeutet, dass bei Nichteinigung über einen Dienstplan der Arbeitgeber nur die Einigungsstelle und nicht das Kirchengericht anrufen kann (KGH.EKD, Beschluss vom 07.12.2020 11-0124/30-2020 -, Rn. 20, juris; JMNS/Mestwerdt MVG-EKD, § 38 Rn. 87).

Der Antrag ist nicht als Globalantrag insgesamt unbegründet. Durch die von der Mitarbeitervertretung in der Beschwerdeinstanz vorgenommenen Konkretisierungen werden nur noch die Fälle erfasst, bei denen der Arbeitgeber die Arbeiten weder anordnen noch leisten lassen darf.

## Praxishinweis

Diese Entscheidung ist von großer Bedeutung für die betriebliche Praxis.

1. Wenn eine Mitarbeitervertretung es für erforderlich hält, in einem Konflikt mit der Kirche gerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen, dann kommt es schon einmal vor, dass in der Aufregung die Formalien nicht konsequent beachtet werden. So wird manchmal ein Verfahren eingeleitet und zu dessen Durchführung ein Anwalt beauftragt, ohne dass die erforderlichen Beschlüsse vorliegen. Das ist kein Beinbruch – jedenfalls wenn es rechtzeitig festgestellt wird. Denn die fehlerhafte oder gar fehlende Beschlussfassung kann durch eine nachträgliche Beschlussfassung ersetzt werden. Ein fehlerhafter Beschluss gilt dann als genehmigt. Erforderlich ist dann natürlich, dass diese – neuerliche – Beschlussfassung ordnungsgemäß erfolgt. Eine solche Heilung ist auch noch im laufenden Verfahren möglich, solange das Kirchengericht den Antrag nicht wegen fehlender Beschlussfassung zurückgewiesen hat.

2. Der Kirchengerichtshof hat klargestellt, dass eine Mitarbeitervertretung nicht auf die Ausübung ihres Mitbestimmungsrechtes verzichten kann. Absprachen oder Vereinbarungen des Inhaltes, dass die Mitarbeitervertretung die Anordnung von Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber duldet, sind unwirksam.

Die Mitarbeitervertretung kann hingegen ihr Mitbestimmungsrecht in der Weise ausüben, dass sie die Bedingungen der Arbeitszeitgestaltung festlegt, zum Beispiel die Anzahl der Schichten, die in Folge geleistet werden können, die Zahl der freien Wochenenden usw. Hierbei ist jedoch Vorsicht geboten. Die Bedingungen müssen hinreichend klar formuliert sein. Die Bedingungen müssen so festgelegt werden, dass alle unter Beachtung dieser Bedingungen aufgestellten Dienstpläne die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinreichend berücksichtigen.

Aus der Feststellung, dass ein Verzicht auf das Mitbestimmungsrecht nicht möglich ist, folgt jedoch keine Verpflichtung der Mitarbeitervertretung, jeden Dienstplan penibel zu prüfen. Die Mitarbeitervertretung entscheidet autonom darüber, ob und wie sie die ihr zustehenden Rechte wahrnimmt. Solange sie ihre Rechte und Pflichten nicht gröblich verletzt, ist das Verhalten der Mitarbeitervertretung nur durch den Wähler und die Wählerin bei der nächstfolgenden Mitarbeitervertretungswahl zu beurteilen. Es ist kein Rechtsverstoß, wenn die Mitarbeitervertretung zu einem Zustimmungsantrag nicht Stellung nimmt, so dass dann gemäß § 38 Abs. 3 MVG nach 14 Tagen die Zustimmung als erteilt gilt. Eine andere Frage ist es, ob dies ein kluges Verhalten ist. Die Mitarbeitervertretung hat die Aufgabe, die beruflichen wirtschaftlichen und sozialen Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fördern. Gerade die Festlegung der Arbeitszeit berührt die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ganz besonderer Weise. Das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Arbeitszeit gilt deshalb als das Kernstück der Mitbestimmung. Über die Verteilung der Arbeitszeit wird zum Beispiel mit darüber entschieden, ob Beruf und Familie vereinbar sind. Und die Verteilung der Arbeitszeit ist maßgeblich dafür, wie belastend die Arbeit ist.

3. Der Kirchengerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 30. Mai. 2016 zutreffend erkannt, dass die Festlegung der Arbeitszeit nicht vorläufig im Sinne von § 38 Abs. 5 MVG angeordnet werden kann. Eine vorläufige Maßnahme darf nur durchgeführt werden, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt rückgängig gemacht werden kann. Haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen jedoch nach einem Dienstplan gearbeitet, so liegt darin der endgültige Vollzug. Zum Zeitpunkt der Entscheidung sah das Mitarbeitervertretungsgesetz noch keine verbindliche Einigungsstelle vor. Die Arbeitgeber waren daher oft in der Situation, dass sie schon wegen der Verfahrensdauer vor dem Kirchengericht nicht in der Lage waren, die Zustimmung zu einem von der Mitarbeitervertretung abgelehnten Dienstplan zu erlangen. Sie standen dann möglicherweise vor der Wahl, sich über das Mitbestimmungsrecht hinwegzusetzen oder aber die Versorgung von Patienten und Bewohner einzuschränken oder gar auszusetzen. Um Arbeitgeber aus diesem Dilemma zu befreien, hat der Kirchengerichtshof das Institut der vorläufigen Anordnung mit Duldungsverfügung entwickelt. Arbeitgeber dürfen dann Arbeitszeiten vorläufig anordnen, wenn das Kirchengericht auf Antrag der Arbeitgeber im Rahmen einer einstweiligen Verfügung festgestellt hat, dass die Mitarbeitervertretung die vorläufige Anordnung zu dulden hat. Dabei hat das Kirchengericht zu prüfen, ob die vorläufige Anordnung auf das zur Sicherung der Versorgung von Patientinnen und Patienten usw. erforderliche Maß beschränkt bleibt.

Seit dem 1. Januar 2020 werden Regelungsstreitigkeiten ausschließlich vor den Einigungsstellen verhandelt. Dies hat der Kirchengerichtshof auch

angesichts der Neufassung von § 38 Abs. 4 S. 2 MVG bestätigt. Ein Wahlrecht dahingehend, ob das Kirchengericht oder die Einigungsstelle eine Regelung der Arbeitszeit trifft, gibt es nicht. Einer der Vorteile der Einigungsstelle liegt darin, dass die sie sehr schnell tätig werden kann. Nachdem sich beide Seiten ein wenig an dieses Instrument gewöhnt haben, ist immer häufiger festzustellen, dass Einigungsstellen innerhalb weniger Tage nach Anrufung nicht nur verhandeln, sondern zu einem Ergebnis kommen. Da die Einigungsstelle nicht an Fristen gebunden ist, haben es die Arbeitgeber in der Hand, rechtzeitig auch im Falle der Nichteinigung mit der Mitarbeitervertretung eine rechtlich wirksame Regelung durch Anrufung der Einigungsstelle zu bekommen.

Für das Institut der Duldungsverfügung besteht nun, da das Mitbestimmungsverfahren weitgehend demjenigen des Betriebsverfassungsgesetzes angeglichen ist, kein Bedürfnis mehr. Die gemeinsame Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und des diakonischen Werkes Rheinland-Westfalen-Lippe hat am 9. Februar 2021 (2 GS 4/2021) aus unserer Sicht zutreffend festgestellt, dass nach Einführung der verbindlichen Einigungsstelle für die Duldungsverfügung kein Raum mehr gegeben ist.

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


# Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service für die MAV

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

Schnelldienst
Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

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

Entscheidungs-Sammlung
Zum kirchlichen Arbeitsrecht

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

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

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

Kellner VERLAG

Oktober bis Dezember 2024

# Seminare

| Termin | | Thema | Veranstaltungsort/Veranstalter |
|---|---|---|---|
| 24.10.2024 | e | **Gewalt gegen Beschäftigte in der Psychiatrie** | Kleines Theater Haar/ DGB Bildungswerk Bayern |
| 28.10.–30.10.2024 | e | **Öffentlichkeitsarbeit des Betriebs- und Personalrates – Grundlagenseminar** | Undeloh/ver.di-Forum |
| 28.10.–30.10.2024 | e | **Verhandlungsführung nach dem Harvard-Konzept** | Boltenhagen/ver.di-Forum |
| 28.10.–30.10.2024 | e | **Das Arbeitszeitrecht – Mitbestimmung der Interessenvertretungen in der Praxis** | Lübeck/ver.di-Forum |
| 28.10.–31.10.2024 | k | **Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen: MAVO-Grundkurs** | Siegburg/Katholisch-Soziales Institut |
| 29.10.2024<br>04.11.2024 | e<br>e | **Schulung für Wahlausschüsse (in Kooperation mit der DiAg MAV Aachen)** | Nell-Breuning-Haus |
| 04.11.–05.11.2024 | e | **Vertiefung Eingruppierungsrecht der AVR des Diakonischen Werkes Bayern** | Haus Brannenburg/ DGB Bildungswerk Bayern |
| 04.11.–06.11.2024 | e | **Arbeits- und Gesundheitsschutz – Aufbauseminar –** | Travemünde/ver.di-Forum |
| 04.11.–06.11.2024 | k | **Schulung für MAVen in Krankenhäusern** | Siegburg/Katholisch-Soziales Institut |
| 04.11.–08.11.2024 | e | **SBV 2 – Aufbauseminar: Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und Arbeitsplatzgestaltung** | Lübeck/ver.di-Forum |
| 04.11.–08.11.2024 | e | **Arbeitsrecht 1** | Kiel/ver.di-Forum |
| 04.11.–08.11.2024 | e | **Sozialrecht für die gesetzliche Interessenvertretung – Grundlagen** | Hamburg/ver.di-Forum |
| 04.11.–08.11.2024 | e | **BR 1: Aller Anfang ist … gar nicht so schwer! Betriebsverfassung – Einführung und Überblick!** | online/Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. |
| 04.11.–08.11.2024 | e | **JAV Grundlagenschulung 1 (NPersVG, BetrVG) Einführung in die Arbeit der JAV!** | online/Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. |
| 04.11.–08.11.2024 | e<br>e | **SBV 2: Beschäftigung fördern und sichern** | online/Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. |
| 04.11.–08.11.2024 | | **NPersVG Grundlagen 1: Rechte, Pflichten und Aufgaben des Personalrats!** | online/Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. |
| 04.11.–08.11.2024 | e | **Grundqualifizierung für Schwerbehindertenvertretungen (SBV 1)** | ver.di-Bildungszentrum Bielefeld/ ver.di b+b |
| 05.11.–06.11.2024 | e | **Burnout im Betrieb – Hintergründe und Gegenstrategien** | Landgasthof Euringer/ DGB Bildungswerk Bayern |
| 07.11.–08.11.2024 | k | **Social.Innovation.Now. 2024: Demokratie leben, stärken und mitgestalten** | Siegburg/Katholisch-Soziales Institut |
| 11.11.–13.11.2024 | k | **Rechtsfragen der Amtsführung** | Siegburg/Katholisch-Soziales Institut |
| 11.11.–13.11.2024 | e | **SBV plus – Verfahren vor dem Sozialgericht** | Schleswig/ver.di-Forum |
| 11.11.–13.11.2024 | e | **BEM-Gespräche richtig führen** | Rostock/ver.di-Forum |
| 11.11.–13.11.2024 | e | **MAV Basiswissen und Grundlagen der MAVO** | Nell-Breuning-Haus |
| 11.11.–14.11.2024 | k | **Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen:MAVO-Grundkurs** | Siegburg/Katholisch-Soziales Institut |
| 11.11.–15.11.2024 | e | **Arbeitsrecht 1** | Lübeck/ver.di-Forum |
| 11.11.–15.11.2024 | e | **Arbeitsrecht 2** | Undeloh/ver.di-Forum |
| 11.11.–15.11.2024 | e | **Flexible Rente – Gleitender Übergang in die Altersrente** | Hotel-Gasthof Wolfringmühle/DGB Bildungswerk Bayern |
| 11.11.–15.11.2024 | e | **BR 3: Agieren statt reagieren! Betriebsverfassung – Soziale Angelegenheiten!** | online/Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. |
| 12.11.–14.11.2024 | e | **8. Fachtagung für Interessenvertretungen in der Weiterbildung und der beruflichen Rehabilitation** | Erkner/ver.di-Forum |
| 13.11.–15.11.2024 | e | **Arbeitsrecht in der Diakonie/ev.luth. Kirche Bayern** | Hotel National/DGB B.werk Bayern |
| 15.11.2024 | e | **Urheberrecht für Trainer*innen!** | online/Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. |

# Seminare

| Termin | | Thema | Veranstaltungsort/Veranstalter |
|---|---|---|---|
| 18.11.2024 | k | **Schulungen für Wahlausschüsse zur MAV-Wahl 2025 im einheitlichen Wahlverfahren** | online/Katholisch-Soziales Institut |
| 18.11.2024 | k | **Schulungen für Wahlausschüsse zur MAV-Wahl 2025 im einheitlichen Wahlverfahren** | Siegburg/Katholisch-Soziales Institut |
| 18.11.–19.11.2024 | e | **MAV ›Software und Videoüberwachung‹** | Nell-Breuning-Haus |
| 18.11.–20.11.2024 | k | **Arbeitszeitrecht für Mitarbeiter/innen in Einrichtungen der Altenhilfe, Behindertenhilfe und in der Ambulanten Pflege (AVR Anlage 2 und 32)** | Siegburg/Katholisch-Soziales Institut |
| 18.11.–20.11.2024 | e | **Krankenrückkehrgespräche und betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement (BEM)** | Rostock/ver.di-Forum |
| 18.11.–20.11.2024 | e | **BAT-KF: Grundlagenwissen für die MAV (BAT-KF 2)** | Hattingen/DGB Bildungswerk NRW |
| 18.11.–20.11.2024 | e | **Arbeits- und Gesundheitsschutz II – Aufbauseminar** | Hotel Gasthof Krone/ DGB Bildungsw. Bayern |
| 18.11.–22.11.2024 | e | **SBV 1: Die Pflichtquote allein reicht nicht!** | online/Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. |
| 19.11.2024 | e | **Führen und Leiten von Betriebsrats- und Personalratsgremien sowie Mitarbeitervertretungen** | Gewerkschaftshaus Nürnberg/DGB Bildungswerk Bayern |
| 20.11.–22.11.2024 | e | **Die betriebliche Einigungsstelle im MVG.EKD – endlich echte Mitbestimmung in Kirche und Diakonie** | Tagungs- und Seminarhotel Schönblick/ DGB Bildungswerk Bayern |
| 20.11. | e | **KAVO-Vertiefungstag** | Nell-Breuning-Haus |
| 21.11. | e | **Abmahnung und verhaltensbedingte Kündigung** | Flemings Hotel München Schwabing/ DGB Bildungswerk Bayern |
| 21.11. | e | **Follow-Up-Workshop PersVG 1 Nachbereitung und Orientierung!** | online/Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. |
| 25.11. | e | **Beteiligung der Mitarbeitervertretungen bei personellen Einzelmaßnahmen – Teil 2** | Gewerkschaftshaus Nürnberg/DGB Bildungswerk Bayern |
| 25.11. | e | **Schulung für Wahlausschüsse / Koop. DiAg MAV Aachen** | Nell-Breuning-Haus |
| 25.11.–27.11.2024 | k | **Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien: Arbeitsrechtsgrundkurs – AVR** | Siegburg/Katholisch-Soziales Institut |
| 25.11.–27.11.2024 | e e | **Vorsitz und doch nicht Chef: So funktioniert Führung ohne Vorgesetztenfunktion** | Lübeck/ver.di-Forum |
| 25.11.–27.11.2024 | e | **TVöD-Aufbau – Spezial-Workshop für Fortgeschrittene** | Rostock/ver.di-Forum |
| 25.11.–28.11.2024 | e | **Protokollführung** | Undeloh/ver.di-Forum |
| 25.11.–29.11.2024 | e | **Arbeitsrecht 3: Beendigung und Abwicklung des Arbeitsverhältnisses!** | online/Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V. |
| 25.11.–29.11.2024 | e | **NPersVG Grundlagen 2: Mitbestimmung in personellen** | online/Bildungswerk ver.di |
| 26.11.–28.11.2024 | e | **Angelegenheiten!** | in Niedersachsen e.V. |
| | | **3. IT Fachtagung** | Travemünde/ver.di-Forum |
| 27.11.2024 | k | **Schulungen für Wahlausschüsse zur MAV-Wahl 2025 im einheitlichen Wahlverfahren** | Siegburg/Katholisch-Soziales Institut |
| 27.11.–29.11.2024 | k | **Ein Angebot von Praktikern für Praktiker: MAV-Praxis für Fortgeschrittene** | Siegburg/Katholisch-Soziales Institut |
| 28.11.–29.11.2024 | e | **MAV AU, Urlaub und sonstige Arbeitsbefreiungsbestände** | Nell-Breuning-Haus |
| 02.12.–03.12.2024 | e | **Die Rolle der MAV im Arbeitsschutzausschuss** | Nell-Breuning-Haus |
| 02.12.–03.12.2024 | e | **SBV plus – Arbeitsrecht kompakt für die Arbeit der SBV** | Neumünster/ver.di-Forum |
| 02.12.–04.12.2024 | e | **Digitalisierung in der sozialen Arbeit** | ver.di Bildungszentr. Undeloh/DAI e. V. |
| 02.12.–06.12.2024 | e | **Rhetorik-Aufbau** | Schleswig/ver.di-Forum |
| 02.12.–06.12.2024 | e | **MVG: Grundlagen der MAV (MAV 2)** | Hattingen/DGB Bildungswerk NRW |
| 03.12.–05.12.2024 | e | **6. Rentenkonferenz** | Lübeck/ver.di-Forum |
| 05.12.2024 | e | **SBV plus – Aktuelle Rechtsprechung zum Schwerbehindertenrecht** | Neumünster/ver.di-Forum |

HERAUSGEGEBEN VON VER.DI

**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 2024 erschienen.

Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung benötigt diese kompakte Zusammenstellung aller wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze – ein notweniges 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

Kellner VERLAG

*Lieferung portofrei mit beiliegender Rechnung.*