

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

1 > 2025

2

Wer gehört
zur Dienststellenleitung?

6

Die Entwicklung
des TV DN 2014
bis 2024

10

Auswirkungen der
BHTG-Umsetzung auf
die Beschäftigten

MITBESTIMMUNG BEI DIGITALISIERUNG

S E I T E 1 5

Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service

für die MAV



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



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



2. Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen. Entscheidungen monatlich per E-Mail



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



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



Fortbildungen 2025

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

- | | |
|------------------|---|
| 24. – 28.02.2025 | Grundlagenseminar Wirtschaft
> Bovenden |
| 17. – 21.03.2025 | Interessenorientierte Einzelberatung
> Undeloh |
| 17. – 21.03.2025 | Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigungen
> Undeloh |

- Tagesfortbildungen:*
- | | |
|------------|---|
| 24.03.2025 | Wie kommt die MAV zu effektivem Rechtsschutz?
> Online |
| 09.04.2025 | Macht der Stimme > Hannover |



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

KOSTEN WOHENSEMINAR:
1.395,- 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

Liebe Leserinnen und Leser,

während die Digitalisierung in Produktionsbetrieben sehr weit vorangeschritten ist und viele Arbeiten durch Roboter erledigt werden, stehen soziale Arbeitsfelder noch am Anfang der Digitalisierung. Die Beschäftigten in Krankenhäusern erleben derzeit einen großen Digitalisierungsschub – ausgelöst durch das Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG).

Dieses verpflichtet alle Krankenhäuser zu umfassender Digitalisierung. In anderen Hilfefeldern findet die Umwälzung vor allem durch den Einzug von MS 365 als Werkzeug für kollaboratives Arbeiten und die Integration diverser Anwendungen bis hin zum Einsatz künstlicher Intelligenz statt.

Manche Mitarbeitervertretung verschließt die Augen vor dieser Entwicklung, weil die Befassung viel zu kompliziert erscheint. So kompliziert ist es aber nicht. Und die MAVen können Unterstützung in Anspruch nehmen, zum Beispiel durch Sachverständige. Und sie können sich in Seminaren qualifizieren. Wir bitten dazu um Beachtung des Seminarangebotes auf Seite 21.

Herzliche Grüße

Henrike Busse und Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

2 THEMEN

2 Wer gehört zur Dienststellenleitung?

Kirchliche und diakonische Betriebe, Einrichtungen und Dienststellen werden nicht von den Inhabern geführt, sondern von angestellten Personen. Wann führt die Wahrnehmung von Arbeitgeberfunktionen durch Arbeitnehmer:innen dazu, dass diese der Arbeitgeberseite zuzurechnen sind?

6 Die Entwicklung des TV DN von 2014 bis 2024

In den Jahren seit seiner Einführung hat der TV DN zahlreiche Änderungen und Weiterentwicklungen erfahren, die hier beleuchtet werden.

10 Wasserstandsmeldung 2025 – Auswirkungen der BTHG-Umsetzung auf die Beschäftigten

Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) sollte im SGB IX eine geeignete Umsetzung der ›Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK)‹, von ›Inklusion und Sozialer Teilhabe‹ oder dem ›Herauslösen der Eingliederungshilfe aus den Fürsorgeleistungen‹ von Sozialhilfe geschaffen werden. Ist dies gelungen?

15 Mitbestimmung bei Digitalisierung

Werden im Betrieb EDV-Programme eingesetzt, werden hierfür regelmäßig Dienstvereinbarungen getroffen. Worauf ist dabei datenschutzrechtlich zu achten?

22 Öffentlichkeitsarbeit – Glauben ist gut ...

Das Thema Öffentlichkeitsarbeit erzeugt vollkommen zu Unrecht regelmäßig gelangweilte Blicke. Es ist ein wichtiges und spannendes Thema – hier gibt es interessanten Input dazu.

2

Themen

24

Leserfragen

28

Aktuell

30

Rechtsprechung

36

Seminare

Wer gehört zur Dienststellenleitung?

CLAUDIA RUSSELMANN

In kleinen, inhabergeführten Betrieben herrscht i. d. R. eine strikte Trennung zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen. Je größer Betriebe werden, umso mehr zeigt sich, dass ›der Arbeitgeber‹ nicht alle Arbeitgeberfunktionen selbst ausüben kann. Er muss Aufgaben und Zuständigkeiten zum Beispiel an Vorarbeiter:innen, Betriebsleiter:innen oder auch Personalleiter:innen delegieren. Dabei kommt es dazu, dass Personen, die selbst Arbeitnehmer:innen sind, zugleich (einige) Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen. Insbesondere kirchliche und diakonische Betriebe, Einrichtungen und Dienststellen werden nicht von den Inhabern geführt, sondern von angestellten Personen.

Hinsichtlich der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsrat und Mitarbeitervertretung) muss deshalb festgestellt werden, ob die Wahrnehmung von Arbeitgeberfunktionen eine solche Bedeutung hat, dass diese Personen noch als Arbeitnehmer:innen anzusehen oder schon der Arbeitgeberseite zuzurechnen sind.

I. Warum brauchen wir die Abgrenzung?

Die Abgrenzung ist aus drei Gründen wichtig: Wer zur Dienststellenleitung zählt, ist nicht wahlberechtigt, § 9 Abs. 3 MVG-EKD, und auch nicht wählbar, § 10 Abs. 1 MVG-EKD. Das ist bei der Aufstellung der Wahllisten zu beachten, ansonsten droht eine Wahlanfechtung. Darüber hinaus findet eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten bei dieser Personengruppe nicht statt (§ 44 MVG-EKD; mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder). Dies umfasst zunächst alle Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung der §§ 42 und 43 MVG-EKD. Darüber hinaus sind auch die Fälle der Mitberatung bei der außerordentlichen Kündigung (§ 46 lit. b), der ordentlichen Kündigung innerhalb der Probezeit (§ 46 lit. c) und der Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer (§ 46 lit. d) mit umfasst.

Die Dienststelle ist nach § 4 Abs. 2 Satz 3 MVG-EKD zwar verpflichtet, der Mitarbeitervertretung die Personen, die ihrer Ansicht nach zur Dienststellenleitung gehören, zu benennen. Die Benennung durch die Dienststelle dient jedoch lediglich der Klarstellung. Die betriebliche Mitarbeitervertretung weiß sodann, welche Arbeitnehmer:innen nach Ansicht der Dienststelle zur Dienststellenleitung gehören. Ob diese Arbeitnehmer:innen tatsächlich der Dienststellenleitung zuzuordnen sind, muss anhand der rechtlichen Voraussetzungen geprüft werden. Dies sollte die Mitarbeitervertretung stets im Blick behalten. Ein etwaiger Streit darüber, wer zur Dienststellenleitung zählt, kann durch das Kirchengericht entschieden werden. Die Mitarbeitervertretung muss wissen, für wen sie zuständig ist. Darüber hinaus kann die Klärung im Rahmen einer Wahlanfechtung erfolgen.

II. Wer gehört zur Dienststellenleitung?

Die Frage, wer zur Dienststellenleitung gehört, wird durch das Gesetz beantwortet. § 4 MVG-EKD regelt drei verschiedene Personengruppen, die zur Dienststellenleitung gehören.

Nach § 4 Abs. 1 MVG-EKD sind Dienststellenleitungen die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen (1). § 4 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD erweitert diesen Personenkreis auf die Personen, die mit der Geschäftsführung beauftragt sind sowie deren ständige Vertreter oder Vertreterinnen (2). Darüber hinaus werden auch Personen, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten, die nach MVG-EKD der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, befugt sind, zur Dienststellenleitung gezählt, § 4 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD (3).

In der Praxis bereitet die Zuordnung der ersten beiden Personengruppen keine Schwierigkeiten.

Die nach Verfassung, Gesetz oder Satzungen leitenden Organe oder Personen können unter anderem Amtsstellenleiter:innen, die Vorstände oder der Geschäftsführer beziehungsweise die Geschäftsführerin sein. Häufig werden diese Funktionen nicht nur einer Person, sondern einer Personenmehrheit übertragen. Besteht das Vertretungsorgan aus mehreren (natürlichen) Personen (Kirchenvorstand, Presbyterium, Stiftungsvorstand), so obliegt ihre Vertretung nach außen, auch gegenüber der Mitarbeitervertretung, regelmäßig dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden des Vertretungsorgans. Für die Körperschaften der Verfassten Kirche finden sich hierzu Regelungen in den einschlägigen Kirchenverfassungen. Für Werke und Einrichtungen in Kirche und Diakonie regeln die jeweiligen Satzungen und die staatlichen Gesetze (z. B. §§ 21, 26 BGB, § 35 GmbHG), wer leitendes Organ ist.

Gerade in größeren wirtschaftlichen Einheiten ist eine Übertragung von Geschäftsführungsaufgaben nicht unüblich. Personen, die mit der Geschäftsführung beauftragt sind sowie deren ständige Vertreter:innen sind nach § 4 MVG-EKD ebenfalls der Dienststellenleitung zuzuordnen. Diesen Mitarbeiter:innen werden nach den Statuten der Dienststelle oder durch Weisung

Geschäftsführungsaufgaben (in ständiger Vertretung) übertragen. Häufig geht bereits aus dem Organigramm der Dienststelle hervor, welche:r Arbeitnehmer:in Geschäftsführungsaufgaben übernommen hat.

III. Zuordnung aufgrund der Entscheidungskompetenz

Besondere Schwierigkeiten bereitet in der Praxis dagegen die Zuordnung derjenigen Arbeitnehmer:innen, die Entscheidungskompetenzen in Mitberatungs- oder Mitbestimmungsangelegenheiten haben. Bei diesen Personengruppen muss genauer hingeschaut werden, ob sie die Voraussetzungen von § 4 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD erfüllen und sie daher der Dienststellenleitung zuzuordnen sind.

Die Zuordnung zur Dienststellenleitung erfolgt nicht durch die reine Funktionsbezeichnung. Es ist also nicht ausreichend, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin als ›Abteilungsleiter:in‹ oder als ›Chefarzt‹ beziehungsweise ›Chefärztin‹ bezeichnet wird, oder es in der Einrichtung ›gängige Praxis‹ ist, dass Chefarzte beziehungsweise ›Chefärztinnen‹ als leitende Mitarbeiter:innen angesehen werden.

Entscheidend ist vielmehr, welche tatsächlichen Befugnisse dem oder der Mitarbeiter:in erteilt worden sind und welche tatsächliche Handhabung dieser oder diese Mitarbeiter:in hat.

Die Person muss zu Entscheidungen in Angelegenheiten der Mitbestimmung, §§ 39 f., §§ 42 f. MVG-EKD und Mitberatung § 46 MVG-EKD befugt sein. Hat sie eine solche Entscheidungskompetenz übertragen bekommen, muss sich diese auf nicht nur marginale Angelegenheiten beziehen. Eine Pflegefachkraft zählt nicht schon zur Dienststellenleitung, weil sie für ihre Station den Dienstplan aufstellt. Die Ausübung von Entscheidungsbefugnissen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten muss die Tätigkeit prägen, d. h. sie schwerpunktmäßig bestimmen. Die Ausübung der Entscheidungsbefugnisse darf darüber hinaus nicht von untergeordneter Bedeutung für den Betrieb und damit auch für das Unternehmen sein. So hat das BAG in einer Entscheidung zu § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG die Stellung eines Chefarztes als leitenden Angestellten trotz Einstellungs- und Entlassungsbefugnis abgelehnt, weil die Anzahl der Arbeitnehmer:innen,

auf die sich die selbstständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis bezog, zu gering gewesen und der Arbeitnehmer:innenkreis, der von der Befugnis erfasst ist, nicht von besonderer Bedeutung für das Unternehmen gewesen ist. Damit trat der Chefarzt nur in einem unbedeutenden Umfang als Repräsentant des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat auf.

Nicht unüblich ist es, dass dem oder der Mitarbeiter:in die Entscheidungsbefugnis mit mehreren Personen gemeinsam übertragen wird. Auch in einem solchen Fall kann der beziehungsweise die Mitarbeiter:in der Dienststellenleitung zugeordnet werden. Voraussetzung dafür ist, dass eine zusammen mit anderen gleichberechtigte Entscheidungsbefugnis vorliegt. Ist eine solche gleichberechtigte Entscheidungsbefugnis gegeben, dann ist es auch nicht schädlich, wenn die Entscheidung selbst insgesamt noch durch einen Vorgesetzten oder eine Vorgesetzte abgeändert werden kann.

Für die Zuordnung zur Dienststellenleitung reicht es hingegen nicht aus, wenn der oder die Mitarbeiter:in lediglich Vorentscheidungen treffen darf, die letztlich Entscheidung, die der Mitwirkung oder Mitbestimmung unterliegt, jedoch eine andere Person trifft. Dies gilt auch dann, wenn diese Vorentscheidungen die endgültige Entscheidung maßgeblich beeinflussen. Auch eine reine Mitwirkung an einer Entscheidung, ein bloßes Mitwirken oder der Vollzug einer Personalmaßnahme begründen keine Dienststellenleitungsfunktion.

Hat ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin Entscheidungsbefugnisse in Angelegenheiten der Mitbestimmung oder Mitberatung übertragen bekommen und sind diese nicht nur marginaler Natur, muss diese Entscheidungsbefugnis auch ständig und nicht nur in Einzelfällen anfallen. Erforderlich ist eine gewisse Regelmäßigkeit. Es kann ausreichend sein, wenn entsprechende Entscheidungen mehrmals innerhalb eines Jahres getroffen werden.

IV. Wie erkennt man die Kompetenzen?

Möchte man bewerten, ob ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin die genannten Voraussetzungen erfüllt und entsprechende Kompetenzen übertragen bekommen hat, geben häufig schon die Stellenbeschreibung

und der Arbeitsvertrag erste Anhaltspunkte. Möglicherweise liegen auch bestimmte Dienstanweisungen vor, welche die Entscheidungskompetenzen weiter konkretisieren. Auch eine Anfrage bei der Dienststellenleitung kann Aufschluss über den Umfang und die Reichweite der Entscheidungskompetenz geben.

Die Mitarbeitervertretung hat zudem einen Anspruch auf Unterrichtung darüber, aus welchem Grund bestimmte Personen zur Dienststellenleitung i. S. d. § 4 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD zählen sollen. Die Dienststellenleitung ist demnach dazu angehalten, die Mitarbeitervertretung darüber zu unterrichten, wer aus welchen Gründen aus der Sicht der Dienststellenleitung zum Kreis der Dienststellenleitungszugehörigen i. S. d. § 4 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD zählt. Diesen Anspruch kann sie mit der Beschreibung der Befugnisse in den verbindlichen Stellenbeschreibungen erfüllen.

Bestehen auch nach Unterrichtung der Mitarbeitervertretung Meinungsverschiedenheiten darüber, ob ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin dem Kreis der Dienststellenleitung zuzuordnen ist, so kann das Kirchengericht gem. § 60 Abs. 1 MVG-EKD in dieser Angelegenheit angerufen werden.

V. Zählt die Kita-Leitung zur Dienststellenleitung?

Eine Kita-Leitung ist weder Organ des Rechtsträgers (Vorstand, Geschäftsführung) noch wird sie mit der Geschäftsführung beauftragt sein. Sie ist aber möglicherweise in Angelegenheiten (mit) entscheidungsbefugt, die der Mitbestimmung oder Mitberatung unterliegen. Eine allgemeingültige Beantwortung dieser Frage gibt es nicht. Es kommt auf die Entscheidungskompetenzen im Einzelfall an. Daher muss jeder Fall für sich selbst betrachtet werden.

Die Stellenbeschreibungen, Organigramme, Statuten und eventuelle Dienstanweisungen können auch hier bei der Beantwortung der relevanten Fragen helfen.

Zudem ist auch die Frage zu beantworten, wie sich diese Befugnisse in der Praxis ausgestalten.

Wie weit geht die konkrete Entscheidungskompetenz der Kita-Leitung? Trifft die Kita-Leitung nur Vorentscheidungen? Wirkt sie selbst lediglich bei Entscheidungen mit, ohne letztlich selbstständig zu entscheiden? Wie regelmäßig fallen die Entscheidungen

Die Informationspflicht des Arbeitgebers entbindet die Mitarbeitervertretung nicht davon, selbst zu überprüfen, ob die Voraussetzungen gem. § 4 MVG-EKD tatsächlich (noch) vorliegen.



an? Häufig wird es der Fall sein, dass der Kita-Leitung die erforderliche Entscheidungskompetenz fehlt. Die endgültige Entscheidung wird an anderen Stellen getroffen (bspw. von der Geschäftsführung oder dem Kirchengemeinderat). Eine entsprechende Regelung hierzu könnte sich in Satzungen oder Dienstanweisungen finden. Werden der Kita-Leitung einer selbstständigen Einrichtung jedoch weitreichende Entscheidungsbefugnisse übertragen, so kann im Ausnahmefall die Kita-Leitung zur Dienststellenleitung zugeordnet werden.

I. d. R. wird eine Kita-Leitung mit Befugnissen in personellen Angelegenheiten ausgestattet sein. Sie ist für die Gewinnung neuen Personals, die Einarbeitung, die Personalführung und Personalentwicklung zuständig. Das genügt nicht, weil insoweit noch keine Mitbestimmungs- oder Mitberatungsrechte betroffen sind.

Regelmäßig hat die Kita-Leitung bei der Auswahl von Bewerber:innen ein Mitspracherecht, ist bei den Bewerbungsgesprächen dabei und teilt ihren Eindruck mit. Das ist aber noch kein Mitentscheidungsrecht. Üblicherweise wird die Entscheidung, ob ein Bewerber oder eine Bewerberin eingestellt wird, von dem Träger getroffen. Nur dann, wenn es auf das Votum der Kita-Leitung bei dieser Entscheidung ankommt, kann dies für die Zuordnung zur Dienststellenleitung sprechen.

So verhält es sich auch bei Kündigungen. In der Regel fehlt der Kita-Leitung die Befugnis, zu entscheiden, ob einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin gekündigt wird. Die Kita-Leitung wird zu Sachverhalten und möglichen Kündigungsgründen sicherlich befragt werden und erteilt entsprechend Auskunft. Die Entscheidung über den Ausspruch einer Kündigung trifft letztlich jedoch der Träger.

Über die Eingruppierung und eine etwaige Umsetzung in eine andere Kita an einem anderen Ort entscheidet die Kita-Leitung i. d. R. nicht.

Verbleibt die Entscheidungskompetenz im Rahmen mehrerer wichtiger Befugnisse letztlich bei dem Träger, wird die Kita-Leitung nicht als Dienststellenleitung angesehen werden können.

von Wahlen der Mitarbeitervertretung ist es von besonderer Bedeutung für die Mitarbeitervertretung, Kenntnis davon zu haben, welche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Personenkreis der Dienststellenleitung gehören. Der Mitarbeitervertretung sind die entsprechenden Mitarbeiter:innen zwar von der Dienststellenleitung zu benennen. Dies entbindet die Mitarbeitervertretung indes nicht davon, selbst zu überprüfen, ob die rechtlichen Voraussetzungen gem. § 4 MVG-EKD tatsächlich (noch) vorliegen. Für die Zuordnung kann man sich unter anderem an Statuten, Stellenbeschreibungen, Organigrammen und Dienstanweisungen orientieren. Insbesondere die Fallgruppe des § 4 Abs. 2 S. 2 MVG-EKD bereitet in der Praxis Probleme. Die Mitarbeitervertretung hat hier einen Anspruch auf Unterrichtung gegen die Dienststellenleitung, aus welchem Grund die benannten Personen zur Dienststellenleitung i. S. d. § 4 Abs. 2 S. 2 MVG-EKD gehören. Regelmäßig wird es auf den Einzelfall ankommen, ob ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin dem Personenkreis der Dienststellenleitung zuzuordnen ist oder nicht. Im Falle der Kita-Leitung wird es häufig an der erforderlichen Entscheidungsbefugnis fehlen; dies kann im Einzelfall anders sein. Möchte die Mitarbeitervertretung bei Meinungsverschiedenheiten zur Zuordnung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin zur Dienststellenleitung eine gerichtliche Entscheidung herbeiführen, so kann sie das Kirchengeschicht bezüglich dieser Frage anrufen.



CLAUDIA RUSSELMANN

Die Autorin ist Rechtsanwältin in
Bremen mit dem Tätigkeitsschwer-
punkt Arbeitsrecht
arbeitsrecht@bremen.de

VI. Ergebnis

Im Hinblick auf das Recht zur Mitbestimmung und Mitberatung sowie im Hinblick auf die Vorbereitung

Teil 2 der Beitragsreihe zum TV DN

Die Entwicklung des Tarifvertrags Diakonie Niedersachsen (TV DN) von 2014 bis 2024: Meilensteine und Herausforderungen

NIKLAS MATTERN UND SUSANNE HILBIG

Der TV DN ist seit seiner Einführung im Jahr 2014 ein zentraler Meilenstein für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den diakonischen Einrichtungen Niedersachsens. Seit der Unterzeichnung zwischen dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen (DDN), der Gewerkschaft ver.di sowie dem Marburger Bund am 19. September 2014 hat der TV DN zahlreiche Änderungen und Weiterentwicklungen erfahren. Dieser Artikel beleuchtet die wichtigsten Etappen, basierend auf den Veröffentlichungen von ver.di und dem DDN.



Einführung und erste Schritte (2014–2016)

Der TV DN wurde 2014 als einheitlicher Tarifvertrag für rund 40.000 Beschäftigte in diakonischen Einrichtungen eingeführt. Ziel war es, faire und einheitliche Arbeitsbedingungen in einem Bereich zu schaffen, der zuvor durch eine Vielzahl individueller Regelungen geprägt war. Die Gewerkschaft ver.di begrüßte den Abschluss als einen »historischen Schritt«, während der DDN die langfristige Attraktivität der diakonischen Arbeitgeber betonte. In einer ersten Verhandlungsrunde konnte der Tarifvertrag schon 2015 weiterentwickelt werden.

Kontinuierliche Anpassungen und Entgelterhöhungen (2017–2020)

In den folgenden Jahren wurden regelmäßig Änderungstarifverträge ausgehandelt, um den TV DN den aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen anzupassen. Schwerpunkte waren:

2017: Einführung von Stufenmodellen zur besseren Planbarkeit der Karrierewege. Übernahme der Marburger Bund/VKA-Tabellenstruktur für Ärzt:innen.

2019: Anpassungen der Entgelttabellen mit Erhöhungen von 3 bis 5 %, um die Inflation auszugleichen und die Attraktivität der unteren Gehaltsgruppen zu stärken. Abschaffung der gesonderten Entgelttabelle für die Altenpflege.

ver.di setzte sich in dieser Phase besonders für Verbesserungen in der Pflege ein, einem Bereich mit großer Arbeitsbelastung. Nachdem in der ersten Verhandlungsrunde 2015 der Fokus eindeutig auf den Entgelten lag, kamen in den kommenden beiden Verhandlungsrunden weitere Komponenten hinzu. Es gab nun Zulagen wie zum Beispiel die Pflege- oder Praxisanleiter:innenzulage und auch die Auszubildendenentgelte stiegen.



Herausforderungen und Konflikte (2021–2023)

Die Corona-Pandemie stellte die diakonischen Einrichtungen vor erhebliche Herausforderungen. Pflegekräfte und andere Beschäftigte mussten unter extremen Bedingungen arbeiten. Während ver.di in dieser Zeit mehrfach auf die Notwendigkeit von Sonderzahlungen hinwies, argumentierte der DDN, dass finanzielle Engpässe durch die pandemiebedingten Mehrkosten eine schnelle Umsetzung erschwerten. Dennoch gelang es trotz der Pandemie schlussendlich, einen Tarifabschluss mit Entgeltsteigerungen, Coronaprämien und Verbesserungen bei Zuschlägen zu verhandeln.

Ein Wendepunkt in der bis dato doch sehr produktiven Tarifpartnerschaft war das Jahr 2023, als die Tarifverhandlungen ins Stocken gerieten und sich über mehrere Monate ergebnislos hinzogen. ver.di und der Marburger Bund forderten eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Form von Entlastungselementen, zusätzlich höhere Entgelte

und Inflationsausgleichszahlungen. Die allgemeinen Kostensteigerungen in Folge des Ukrainekrieges ließen die Inflationsrate steigen und den Reallohn sinken. Erst nach mehrmonatigen Verhandlungen und Streikandrohungen wurde im November 2023 ein Durchbruch erzielt. Dabei gab es durchaus beachtliche Entgeltsteigerungen. Das von den Gewerkschaften als wichtig angesehene Thema Entlastung konnte sich beim Arbeitgeberverband allerdings nicht festsetzen und wurde lediglich mit der Einführung eines weiteren Urlaubstages ab 2025 berücksichtigt.



DIAKONIE Tarifrunde 2021

Gemeinsam für mehr + Geld
+ Entlastung + Anerkennung

06/21 **Kurzinfo Nr. 3 Tarifrunde Diakonie 2021**

Ein erstes Verhandlungsergebnis ist erreicht!

Am Mittwoch, den 9. Juni haben wir mit der Diakonie weiterverhandelt. Folgendes Ergebnis konnten wir erzielen:

(Corona) Einmalzahlung
 Es gibt (möglichst noch) im August eine (für viele) steuerfreie (Corona) Einmalzahlung, gestaffelt nach Entgeltgruppen:

S1, S2, E 1 und E 2	700 Euro
E 3 – E 8	600 Euro
E 9 – E 11	400 Euro
E 12 – E 14	300 Euro
Azubis	225 Euro

Ärzte statt Einmalzahlung 2 zusätzliche Urlaubstage in 2021

Altenhilfe: keine Corona Sonderzahlung (weil im Sommer 2020 schon steuerfreie Pauschale aufgebraucht), stattdessen wird die Angleichung der Entgelttabelle zum 1. Juli 2021 (statt Sept. 2021/Sept. 2022) vorgezogen.

Entgeltsteigerung
 ab 1. Januar 2022 um 1,4% (mind. 45 Euro)
 ab 1. Januar 2023 um 1,8%
 Azubis erhalten 25 Euro zum 1. Januar 2022 und 25 Euro zum 1. Januar 2023
 Laufzeit: 31. August 2023

Nachtzuschlag
 Erhöht sich ab dem 1. Dezember 2021 auf 15% (zur Zeit 1,65 Euro pro Stunde), ab dem 1. Dezember 2022 auf 20% des Stundenentgeltes. Für den Krankenhausbereich erhöht sich der Nachtzuschlag zum 1. Dezember 2021 auf 22,5% (z.Z. 20%) und zum 1. Dezember 2022 auf 25% des Stundenentgeltes.

Bereitschaftsdienstregelung **Ärzte**
 Ärzte*innen erhalten nun wie die anderen Beschäftigten im Krankenhaus einen Zuschlag von 15% auf ausgezahlte Stunden aus dem Bereitschaftsdienst.

Prozessvereinbarung
 Es gibt noch Themen, die wir noch gar nicht oder nicht zufriedenstellend verhandelt haben: dazu gehören tarifliche Regelungen, die aus unserer Sicht die Teilzeitbeschäftigten benachteiligen und das große Thema Eingruppierung.
 Wir haben uns mit den Arbeitgebern darauf verständigt, diese Themen in einer weiteren Verhandlungsrunde zu bewegen. Das soll bereits am 12. Juli 2021 beginnen.
Auch hierzu werden wir eure Unterstützung brauchen. Es ist und bleibt unser Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Diakonie nachhaltig zu verbessern!

Aus unserer Sicht ist das ein gutes Ergebnis, welches unter schwierigen Voraussetzungen erzielt werden konnte, noch bevor die Laufzeit des aktuellen Tarifvertrages am 30. Juni 2021 endet.
Aktion und Infos zur Tarifrunde: www.facebook.com/VerDiDiakonieNds/

Hey Kollegin, machste mal 'ne Überstunde?
 Ja klar, bekomme ich auch den Zuschlag?
 Lass mich kurz überlegen... leider nein... als Teilzeitkraft erst nach der 38,5-Stunde.
 Wird besser... keine Anerkennung von Überstunden!

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

ver di

VGdP: Annette Klaring ver.di, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, Goerriede 10, in 30159 Hannover

Fazit

Die Entwicklung des TV DN von 2014 bis heute zeigt einen fortwährenden Prozess der Verhandlung, Anpassung und Verbesserung. Sowohl ver.di und der Marburger Bund als auch der DDN haben entscheidend dazu beigetragen, die Arbeitsbedingungen in der Diakonie zu modernisieren. Trotz gelegentlicher Konflikte ist der TV DN ein Vorbild für tarifliche Zusammenarbeit in diakonischen Unternehmen. Es zeigt sich, dass es gut und richtig ist für diakonische Unternehmen, weltliche Instrumente der tariflichen Bestimmungen zu nutzen und nicht auf arbeitgebergesteuerten Kommissionen zu beharren, in denen die Arbeitnehmer:innenseite zu Bittstellern wird.

An dieser Stelle kann nur ein Aufruf erfolgen: Kolleg:innen, nutzt durch die Mitgliedschaft bei ver.di eure Chance, euch zu beteiligen und Tarifverträge einzufordern. An die Arbeitgeber:innen: lasst euren Worten Taten folgen und beteiligt die Arbeitnehmer:innenschaft auf wirklicher Augenhöhe durch echte Tarifverhandlungen. Es reicht absolut nicht aus, die personelle Parität zu betonen und Arbeitsvertragsrichtlinien in der Öffentlichkeit als ›Tarif‹ zu bezeichnen. Im verhandelten Paket muss auch ein echter Tarifvertrag stecken. Die kommenden Jahre werden zeigen, wie die Tarifparteien in Niedersachsen auf neue Herausforderungen reagieren und den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen weiterentwickeln.



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



SUSANNE HILBIG
 Mitglied der Tarifkommission

Der 11. Änderungstarifvertrag (2024)

Der 11. Änderungstarifvertrag, inhaltlich verhandelt im November 2023 und letztlich unterschrieben im März 2024, brachte umfangreiche Neuerungen:

- › **ENTGELTERHÖHUNGEN:**
von insgesamt 10,25 % in zwei Schritten,
- › **INFLATIONS AUSGLEICH SZ A HL UN GEN:**
für alle Beschäftigten,
- › **ARBEITSZEIT UND URLAUB:** *Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages ab 2025,*
- › **VERÄNDERUNG DER TABELLENSTRUKTUR:**
in den Entgeltgruppen 2–5 wurden weitere Stufen aufgenommen, die Entgeltgruppen S1, S2 und E1 gleich gänzlich abgeschafft.

ver.di lobte diesen Abschluss als einen ›wichtigen Schritt zur Anerkennung der Leistungen der Mitarbeitenden‹. Der DDN betonte hingegen die Notwendigkeit, diese Erhöhungen mit langfristigen Finanzierungsmodellen zu kombinieren.

Für Mitarbeitervertretungen in den Einrichtungen
der katholischen Kirche und ihrer Caritas

Praktische Arbeitshilfen zur schnellen und rechtssicheren
Erledigung der täglichen MAV-Aufgaben

Oxenknecht-Witzsch (Hrsg.)

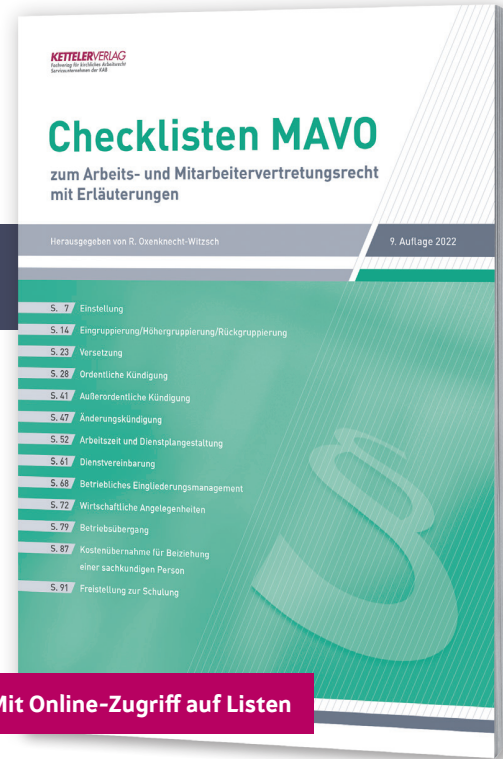
Checklisten MAVO zum Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrecht mit Erläuterungen

Die **Checklisten MAVO** beinhalten **Kernthemen aus dem Arbeitsverhältnis**.
Ihre **Vorteile** durch die Arbeit mit den **Checklisten MAVO**:

- ✓ Zeitersparnis: praxisrelevante Schritte zum jeweiligen Beteiligungsrecht gesammelt und komprimiert
- ✓ Qualitätssicherung: rechtlich fundierte Überprüfung der Arbeitsabläufe
- ✓ Logischer Dreischritt: Einführung, Fragenkatalog, Erläuterungen

Zusätzlich in dieser Auflage:

Kostenübernahme für Beiziehung einer sachkundigen Person
sowie Freistellung zur Schulung



9., aktualisierte, überarbeitete, erweiterte
Auflage 2022, 100 Seiten, DIN A4
ISBN 978-3-944427-48-5
Best.-Nr. C2022 • € 28,90

Für Mitarbeitendenvertretungen in der
katholischen und evangelischen Kirche

Handliche Broschüren mit schnellen und
präzisen Antworten auf häufige Rechtsfragen

Praxiswissen Arbeitsrecht MAV-Grundwissen im Taschenformat

In zwei verschiedenen Ausgaben zur besseren Übersicht.

Die Broschüren liefern jährlich neu und aktuell:

- ✓ Antworten zu Themen von A wie Abfindung bis Z wie Zusatzversorgung
- ✓ Wegweiser zu weiterführenden Informationen (Literaturhinweise, Linksammlung und Verweise auf ZMV-Artikel)

Fitzthum

Praxiswissen Arbeitsrecht 2025 – katholisch

2025, 112 Seiten, 8,7 x 15 cm

ISBN 978-3-944427-56-0

Best.-Nr. PW25-K • € 12,90

Fey (Hrsg.)

Praxiswissen Arbeitsrecht 2025 – evangelisch

2025, 108 Seiten, 8,7 x 15 cm

ISBN 978-3-944427-55-3

Best.-Nr. PW25-E • € 12,90

Jährlich
neu



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

Wasserstandsmeldung 2025 – Auswirkungen der BTHG-Umsetzung auf die Beschäftigten:

Wem das Wasser bis zum Hals steht, sollte den Kopf nicht hängen lassen

CHRISTIAN JANSSEN

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurde Ende 2016 vom Bundestag als Novellierung des Bundessozialhilfegesetzes mit dem Auftrag an die Bundesländer beschlossen, im SGB IX eine geeignete Umsetzung der ›Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK)‹, von ›Inklusion und Sozialer Teilhabe‹ oder dem ›Herauslösen der Eingliederungshilfe aus den Fürsorgeleistungen von Sozialhilfe zu schaffen. Der Autor prüft, ob das gelungen ist.

Das BTHG hat die Situation von Menschen mit Körperbehinderung oder auch mit Seh- oder Hörbehinderung, die auf eine Assistenz im Alltagsleben angewiesen sind, deutlich verbessert. Für sie ist die angestrebte Umsetzung gelungen. Die bisher stationäre und ambulante Eingliederungshilfe für Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung dagegen ist bereits im grundsätzlich guten, beteiligungsorientierten Gesetzgebungsprozess eine ›Restegruppe‹ gewesen. Im Gegensatz zu dem für Sonntagsreden oder in Hochglanzbroschüren geeigneten Ziel der ›Umsetzung der UN-BRK‹ ist für diese in vielen Bundesländern inzwischen ein viel profaneres Ziel handlungsleitend für die Kostenträger: ›keine neue Ausgabendynamik‹ in der Umsetzung.¹ Ein Hinweis ist schon der Begriff ›Leistungsträger‹: Sie refinanzieren nicht mehr die angefallenen Kosten der Träger, sondern nur die zuvor vereinbarten Leistungen.

Es geht um die vielfältigen Möglichkeiten, die das BTHG für Kosteneinsparungen in den Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe erlaubt. Und das ist inzwischen von der Theorie des Gesetzestextes in die Praxis der Landespolitik ge(d)rückt und wird das beherrschende Thema. Folgt aus der Verbindung der verschiedenen, harmlos erscheinenden Passagen im BTHG mit den Aktivitäten der Leistungsträger in den Ländern und Kommunen ein ›Gesamtkunstwerk‹ einer systematischen Personalverknappung in Einrichtungen und Diensten und damit die gewünschte ›Effizienzrendite‹ für den Staatshaushalt?² Dabei gibt es inzwischen mehr oder weniger rigorose Mittel, die Kosten zu senken.

Kostensenkung

Die Auswirkungen auf Beschäftigte und ihre Arbeitsbedingungen in der ›Restegruppe‹, um die es im Folgenden gehen soll, zeigen sich in einer weiteren Verschlechterung der Betreuungsqualität nun zum Beispiel auch im Rahmen einer in der sozialen Arbeit neuen Leistungserbringung: der Fraktionierung³ und Modularisierung von Arbeitsinhalten. Die Aufspaltung der eigentlichen Beziehungsarbeit – der Arbeit am ganzen Menschen – bedeutet, dass aufgrund der Vorgaben von Leistungsträgern kaum noch wie bisher im Bezugspersonensystem gearbeitet werden kann. Tätigkeiten

¹ BT-Drucks. 18/9522 S. 2 und 3.

² Gegenäußerung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates vom 23.09.2016, BR-Drucksache 428/16 (Beschluss), 10.10.2016, S. 2.

³ Soltauer Denk-Zettel Nr. 7, Kopieren erwünscht!, Gegen Gleichgültigkeit und Verrohung. Was geht hier vor?, Wo führt das hin?, Ausverkauf der Solidarität?, Bielefeld, April 2018 <https://www.dgsp-ev.de/allgemeines/soltauer-initiative>

werden differenzierten Modulen nach der Frage zugeordnet, welche Assistenzleistung eine betreute Person in welchem Umfang benötigt. Das ist grundsätzlich richtig. Das neue BTHG gibt einer Interpretation Raum, welche Qualifikation ist dazu unbedingt erforderlich? Damit konzentriert sich die Frage darauf: Muss es tatsächlich eine teure Fachkraft sein oder doch nur eine unterstützende Assistenz durch Hilfs- oder auch nur angelernte Kräfte beziehungsweise finanziell noch schlechter bezahlte ›einfache‹ Assistenz? Der Einkauf eines kognitiv beeinträchtigten, rollstuhlabhängigen Menschen im Supermarkt – ist das eine Serviceleistung, also niedrig refinanzierte unterstützende Assistenz? Oder wie bisher eine pädagogisch konzipierte Förderung der örtlichen Orientierung, der Planung und Umsetzung eines im Vorfeld erstellten Einkaufszettels und des Umgangs mit Geld – eben als Förderung von ›Inklusion, Unabhängiger Lebensführung⁴ und Einbeziehung in die Gemeinschaft‹ zur sozialen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.⁵

Die Macht der Leistungsträger und was die betriebliche Interessenvertretung tun kann

Der Gesetzgeber hat den Leistungsträgern mit dem BTHG bewusst zusätzliche Macht verliehen. In den meisten Landesrahmenverträgen (LRV) ist die ›Wettbewerbsklausel‹ in § 124 Abs. 2 SGB IX, die einen Unterbietungswettbewerb der Einrichtungen um niedrige Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen auslöst, nicht ausgeschlossen – ein ›Kellertreppeneffekt‹, wie die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse von Mitarbeitendenvertretungen in der Diakonie es nannte.⁶

Eine weitaus radikalere Lösung für die Begrenzung der ›Ausgabendynamik‹ setzt die Landesregierung in Sachsen-Anhalt gerade um: Die Kündigung des Landesrahmenvertrags. Die Begründung: Bei einer Neuverhandlung könnten die Ziele des BTHG und der UN-Behindertenkonvention besser umgesetzt werden.⁷ Die Folge sind jedoch nach der Einschätzung der Liga der Freien Wohlfahrtsverbände Personalkürzungen von 30–60 % und damit verbundene steigende Arbeitsbelastungen der verbleibenden Beschäftigten. Das bedeutet: Mehr Arbeitsdruck, mehr psychische

Belastungen, mehr Krankheitsausfälle und weniger Zeit für die Menschen – der eigentliche Sinn der sozialen Arbeit.⁸

In NRW stellt sich die Entwicklung und aktuelle Situation schon ohne die politisch gewollte, in Sachsen-Anhalt gezogene ›Keule‹ folgendermaßen dar: Der Landesrahmenvertrag NRW beinhaltet alle Leistungen, die der Leistungsträger refinanziert. Die Systematik besteht dabei aus fraktionierten, individualisierten Assistenzleistungen – qualifizierte Assistenz (= Fachkraft), unterstützende Assistenz (= Hilfskraft) sowie seit 2024 ergänzt um eine ›einfache‹ Assistenz (= nur im Alltag angelernt?). Daneben wurden zwei modularisierte Bestandteile vereinbart: Im ›Fachmodul Wohnen‹ sind Angebote zusammengefasst, die für alle begleiteten Menschen einer besonderen Wohnform bereitgestellt und gleichermaßen von allen genutzt werden (können). Das sind zum Beispiel Betreuungsformen wie Nachtwachen, Präsenzdienste über Tag sowie notwendige Kompetenzen in besonderen Angeboten wie einer Autismusgruppe oder auch psychologische Arbeit. Das Organisationsmodul fasst dagegen Overheadkosten zusammen (Leitung, Verwaltung und hauswirtschaftliche Tätigkeiten oder gesetzliche Freistellungen einschließlich der Interessenvertretung).

Weitere Aufgaben der Leistungsträger in NRW sind:

1. eine Gesamtplanung durchzuführen – die erstmalige Feststellung des Assistenzbedarfes.

›Der Träger der Eingliederungshilfe stellt unverzüglich nach der Feststellung der Leistungen einen Gesamtplan insbesondere zur Durchführung der einzelnen Leistungen (...) auf‹ (§ 121, Abs. 1 SGB IX).

›Am Gesamtplanverfahren wird auf Verlangen des Leistungsberechtigten eine Person seines Vertrauens beteiligt‹ (§ 117 Abs. 2 SGB IX).

Diese wichtige Entscheidung treffen Sachbearbeiter:innen des Leistungsträgers z. T. in wenigen Kontakten mit den Betroffenen. Dies hat insbesondere bei Menschen mit einer begrenzten ›Einsichtsfähigkeit‹ zu Irritationen geführt: ›Betreuung brauch' ich doch gar nicht, gebt mir einfach das Geld!‹, sagte ein Mann mit Suchtproblemen. Eine Schlussfolgerung, die seine Bezugsmitarbeiterin, die ihn seit Jahren begleitete, nicht teilte. Aber deren Einschätzung wäre nur ›auf Verlangen‹ gefragt gewesen.

4 ›Selbstbestimmt Leben‹ in der Schattenübersetzung Netzwerk Art. 3, 2008, S. 15.

5 UN-BRK, Art. 19.

6 BUKO, Bundesteilhabegesetz – Protestschreiben, Dezember 2016; zur Erläuterung s. Janßen, AuK 4/2018, S. 122 ff., S. 123.

7 Liga der Freien Wohlfahrtsverbände, Offener Brief an Ministerpräsident Haseloff, Magdeburg, 2024, im Internet: <https://www.liga-fw-lsa.de/wp-content/uploads/2024/11/24-11-08-MP-offener-Brief-LRV-Eingliederungshilfe.pdf>

8 s. Aufruf zur Unterstützung der Petition der Freien Wohlfahrtsverbände Sachsen-Anhalt in diesem Heft auf Seite 29.

Insgesamt setzen die Leistungsträger mit der Gesamtplanung in NRW das ›Grundniveau‹ der Leistungen bei erstmaliger Bewilligung von Eingliederungshilfe fest, an dem sich folgende Überprüfungen des Bedarfs orientieren.

2. Die Leistungsträger in NRW haben mit dem Landesrahmenvertrag auch die Verhandlungsmacht über die Refinanzierung der erwähnten modularisierten, personenübergreifenden Leistungen (Fachmodul Wohnen) ausgebaut. Ohne Nachtwache oder eine Tagespräsenz ist jedoch manche Wohngruppenarbeit in den besonderen Wohnformen schwer umsetzbar – wenn Leistungsberechtigte zum Beispiel zu auffällig für eine ›wirtschaftlich verwertbare‹ Tätigkeit in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung sind, nachtaktiv oder orientierungslos. In NRW sind diese notwendigen, übergreifenden Leistungswünsche vorzulegen und zu verhandeln. Dabei wurde von einem der Leistungsträger in NRW das von der Einrichtung erstellte, notwendige Fachkonzept zunächst nicht angenommen.

3. Die Leistungsträger bewilligen mit der finanziellen Ausstattung des ›Organisationsmoduls‹ auch den Umfang hauswirtschaftlicher Tätigkeiten oder von Tätigkeiten mit gesetzlichem Hintergrund. Damit entscheiden sie über deren Qualität und die Arbeitsbelastung der damit Beschäftigten.

4. Den diakonischen Einrichtungen wurde darüber hinaus 2023 die Refinanzierung der Steigerung der diakonieeigenen Entgeltordnungen verweigert, obwohl im § 38 Abs. 2 SGB IX erstmalig in einem Gesetz und auch im Landesrahmenvertrag vereinbart wurde, dass solche nicht tarifvertraglichen kirchlichen ›Allgemeinen Geschäftsbedingungen‹ (AGB) nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden könnten. Obwohl es politisch ja durchaus lobenswert ist, wenn Leistungsträger auch die Diakonie zur Übernahme des TVÖD oder eines Tarifvertrags Soziales mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) motivieren möchten, kann man diese politisch einwandfreie gewerkschaftliche Haltung den Leistungsträgern in NRW jedoch schwerlich unterstellen.

Die Auswirkungen von Wirksamkeits- und Wirkungsprüfungen sind letztlich noch nicht absehbar. Boecker & Weber mutmaßten bereits 2018, worauf die Frage hinauslaufen wird: ›Wenn man sich die fachlich anspruchs-

vollen und zugleich widersprüchlichen Positionen zu methodischen Fragen der Wirkungsmessung vor Augen führt, wird klar, dass die Akteure aus den Lagern der Leistungserbringer und der Leistungsträger überfordert sein werden, hieraus Rückschlüsse für die Auswahl und die Messung passender Wirkungsindikatoren zu ziehen. (...) Leistungsträger und Leistungserbringer werden sich auf Verfahren einer Überprüfung von Zielen einigen, die man im Rahmen von Teilhabeplanverfahren mit dem Klienten vereinbart hat. Wirkungsorientierung wird damit im Kern als Wirkungskontrolle aufgefasst, bei der der Leistungsträger in regelmäßigen Abständen überprüft, ob Ziele, die der Leistungserbringer gemeinsam mit dem Klienten erreichen soll, auch tatsächlich realisiert werden.⁹

Das BTHG spricht bei der Prüfung der Wirksamkeit in § 128 SGB IX nicht von Sanktionen. In § 129 SGB IX sind jedoch ›bei Pflichtverletzungen‹ Kürzungen der Leistungsvereinbarung vorgesehen. Im LRV NRW wird präzisiert.¹⁰

›(1) Stellt der Träger der Eingliederungshilfe eine Pflichtverletzung fest, (...) bezieht (er) schriftlich den gemäß § 129 SGB IX geforderten Kürzungsbetrag; die Höhe des Kürzungsbetrags soll (muss aber nicht, der Verf.) begründet werden. (...)‹¹¹

Wie in § 124 (Abs. 1, ›Kellertreppeneffekt‹) ist es nachvollziehbar, dass die Einrichtungen natürlich alles daransetzen, Kontrollen zu vermeiden – ist die Mutmaßung abwegig, dass der Druck nach unten an die Teams weitergereicht wird?

Unklar ist dann zum Beispiel die Haftung für ›unrichtige‹ Dokumentation, wie sie in der nicht ungewöhnlichen Arbeitsbelastung bei akuter Erkrankung der zweiten Kollegin im Frühdienst Folge sein kann. Möglich sind Kürzungen, wenn die im Leistungsvertrag mit den Leistungserbringern vereinbarte Leistung nicht vertragsgemäß erbracht wird – also zum Beispiel eine Hilfskraft die Krankheitsvertretung einer Fachkraft übernommen und ihre Tätigkeit als ›qualifizierte Assistenz‹ (Fachkraft) dokumentiert hat. Verpflichtende Handzeichen sorgen für den Nachweis. Wird die Einrichtung dann versuchen, die dokumentierende Mitarbeiterin wegen des ›bewussten‹, deshalb grob fahrlässigen Verhaltens – Betrug – in Regress zu nehmen?


All das sind Maßnahmen, die dem für die Leistungsträger primären, handlungsleitenden Ziel des

⁹ Boecker, M. & Weber, M.: Bedarf, Steuerung, Wirkung – zur Gestaltbarkeit sozialer Leistungserbringung im Dreiecksverhältnis, ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 2018, 3, S. 17,1

¹⁰ LRV, 2019, Kap. A 8.5 Vergütung, Stand 24.6.2024, S.18

¹¹ 2019, Kap. A 8.5 Vergütung, Stand 24.06.2024, S. 18.

Daseinsvorsorge ist kein Privatisierungsfeld. Denn es ist auch ein anderer Weg möglich



BTHG dienen. Ihre Priorität einer ›kostenneutralen‹ lediglich verwaltungstechnischen Umstellung begründet sich nun vermutlich auch vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation.

Heute werden inhaltliche Fragen genutzt, um Betreuung ›im Rahmen des wirtschaftlich Vertretbaren‹ zur Minderung wirtschaftlicher Auswirkungen von Selbstbestimmung und Inklusion zu steuern.

Das BTHG ist aus Sicht des Verfassers als Gesetz in einer zeitlichen Reihe mit ›Reformen‹ im Sozial- und Gesundheitswesen zu sehen:

- › im Krankenhausbereich ab 1992 (durch Einführung z. B. der DRGs, die die Krankenhauskosten reduzieren sollten – und zu einer deutlichen Ausweitung von gut dotierten Eingriffen wie z. B. Knie- und Hüftoperationen in Deutschland führten),
- › in der Altenpflege 1995 nach Einführung der Pflege- (teilkasko)versicherung (z. B. durch die Minutenpflege in der mobilen Altenhilfe, in der das Öffnen des Rollos eine ehrenamtliche, aber ebenso wie verbale Zuwendungen nicht refinanzierte Leistung der Pflegeversicherung ist)
- › und in der Jugendhilfe im SGB VIII, in der auch bereits seit Langem der Versuch unternommen wird, die Qualität von Begleitung und Erziehung kostenseitig zu drücken.¹²

Für die Eingliederungshilfe wird durch die Einführung der §§ 128/129 SGB IX diese Entwicklung auch von Boecker & Weber (a. a. O., S. 17) geschlussfolgert: ›Mit den ordnungspolitischen Regelungen im BTHG steht künftig immer der Vorwurf im Raum, dass die Zulassung von Leistungserbringern ebenso wie die Handhabung einer Wirkungskontrolle rein finanziellen Maßstäben folgt: Leistungsgewährung nach Kassenlage. (...)

(Damit) findet (...) eine sukzessive Verabschiedung der subsidiären Ausrichtung deutscher Sozialpolitik statt. Wenn dies so gewollt ist, sollten die verantwortlichen Akteure es auch explizit so benennen. Die Stärke der freien Wohlfahrtspflege war nicht zuletzt aus den Erfahrungen des Nationalsozialismus hervorgegangen, um ein ausgewogenes Kräfteverhältnis zwischen staatlichen Interessen und zivilgesellschaftlicher Interessenbeteiligung sicherzustellen.

Die Situation in allen sozialen Arbeitsfeldern ist für die Beschäftigten durch Einsparungen, Flexibilisierung,

Verschlechterung der Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen mit zunehmender Arbeitsverdichtung und Reduzierung ›kostenträchtiger‹ Beziehungsgestaltung gekennzeichnet. Leiharbeit ist auf dem Vormarsch, weil Arbeitskräfte aufgrund der niedrigen Gehälter soziale Arbeit meiden. Dies alles ist der ›Alternativlosigkeit‹ dieser politischen Entscheidungen in Deutschland seit 1982 geschuldet – ein immer mehr Dasselben ohne die Versprechen nach Wohlstand für alle einzulösen. Das ist das Mantra des Neoliberalismus, nach dem der Markt es richten wird und Eingriffe des Staates das Problem sind. Nicht nur im Sozialen wird der Staat kaputtgespart, schon länger betrifft es jegliche Investition in die Infrastruktur, Daseinsvorsorge und gemeinwohlorientierte Aufgaben. Auch 2025 sehen wir uns einer Politik gegenüber, die den Sozialstaat zugunsten von Subventionen und Entlastungen für Unternehmen und Wohlhabende in diesem Land zerlegt. Menschen am Rand der Gesellschaft, die zum Beispiel Eingliederungshilfe benötigen, haben einen gesetzlichen Anspruch auf Leistungen. Sie sind eben keine Kundinnen wie im Supermarkt, die das günstige Angebot aus dem Regal nehmen und zur Kasse gehen. Der Staat hat die gesetzliche Pflicht, notwendige Hilfen als Nachteilsausgleich bereitzustellen.

Jeder und jedem in Deutschland sollte klar sein: Einen Kundenstatus (gemäß der Vorstellung neoliberaler Politik) haben wir erst recht nicht, wenn wir nach einem Unfall in einer überlaufenen Notaufnahme auf eine erschöpfte Ärztin im 24-Stunden-Dienst warten. Oder wenn mitfühlende Kolleginnen die Kurzzeitpflege für die Mutter absagen, weil sie schon für Monate Vormerkungen haben.

Die grundlegende politische Strategie des Neoliberalismus der verschiedenen Regierungen seit 1982 (als Vermarktlichung des Gesundheits- und Sozialwesens) muss von betrieblichen Interessenvertretungen, Gewerkschaften und auch von Arbeitgebern und deren Verbänden als solche wahrgenommen und politisch benannt werden. Daseinsvorsorge ist kein Privatisierungsfeld. Denn es ist auch ein anderer Weg möglich. In Skandinavien zum Beispiel werden viele dieser Arbeitsfelder nach wie vor steuerbasiert finanziert¹³ (Heintze z. B. 2015²), Österreich hat eine Kranken- und Rentenversicherung auf der Basis aller Einkommensarten über die Gehälter der Lohnabhängigen hinaus.

¹² ver.di-Positionen zur SGB VIII-Reform, Berlin, 2020.

¹³ Heintze, C.: Auf der Highway – der skandinavische Weg zu einem zeitgemäßen Pflegesystem, Ein Vergleich von fünf nordischen Ländern mit Deutschland – Kurzfassung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Düsseldorf, 2012, 2015².

Der Mensch muss wieder im Mittelpunkt stehen, nicht das Geld!

Eine Gegenwehr ist längst überfällig und muss alle Interessengruppen und Arbeitsfelder umfassen. Am besten werden wir – wie die Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen des Bielefelder Appells 2012/2021 – gemeinsam aktiv. Und nicht wie politisch gewollt – getrennt und damit isoliert für unser jeweiliges Arbeitsfeld in Altenpflege, Krankenhaus, Eingliederungs- und Jugendhilfe oder anderer sozialer Arbeitsfelder (Janßen, 2013, 2015, 2022, Zechert, 2012). Damals hieß es: ›Wir fahren gerade das System der Daseinsvorsorge an die Wand.‹ Und: ›Wenn ich einmal in einem Altenheim gepflegt werden muss, will ich als Mensch behandelt werden und nicht von einer gestressten, unterbezahlten Pflegekraft für 30 Kund:innen.‹

Die Menschen mit Behinderung gehen jährlich am 5. Mai auf die Straße, um Inklusion und Selbstbestimmung einzufordern. Die Beschäftigten in der Eingliederungshilfe unterstützen die Betroffenen in der Sozialen Teilhabe. Das war bislang so. Ohne gute, dem Menschen zugewandte und kompetente Beschäftigte ist Inklusion und Selbstbestimmung für die Betroffenen eine Illusion – da wird Sand in unserer aller Augen gestreut. Die Erfahrungen am Beispiel der Umsetzung des BTHG in vielen Bundesländern zeigen jedoch: Die Auswirkungen auf die Arbeitssituation sind gravierend. Mitarbeitende können die Menschen mit Behinderung nicht mehr wirksam unterstützen. In modularisierten Arbeitsfeldern werden Fachkräfte nur mehr die Aufgabe der Koordination der eingesetzten Unterstützungs- und angelernten Kräfte haben – und natürlich der umfangreichen Abrechnungsdokumentation für die Kontrolle des Leistungsträgers. Aus Sicht der Leistungsträger scheint es nicht mehr wichtig, den ganzen Menschen wahrzunehmen und zu begleiten, sondern in Abhängigkeit von den verursachten Kosten nur noch unterschiedliche, möglichst niedrig refinanzierte, fraktionierte Tätigkeiten am Menschen.

Aus Sicht des Verfassers muss der Mensch wieder im Mittelpunkt stehen und nicht das Geld. Dazu müssen alle Interessengruppen, die für diese Rückbesinnung stehen, an einem Strang ziehen: Menschen, die Begleitung erfahren, deren Vertretungen in ›Heim-‹

und Werkstattträten, die Zusammenschlüsse der Frauenbeauftragten in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung genauso wie Angehörigenvertretungen, die begleitenden Mitarbeiter:innen, deren betriebliche Interessenvertretung oder überbetriebliche Zusammenschlüsse wie in Diakonie und Caritas und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di – aber auch die Einrichtungen selbst und deren Verbände.

Was spricht dagegen, am 5. Mai in Deutschland gemeinsam auf die Straße zu gehen?



CHRISTIAN JANSEN

Dipl. Psychologe, PP, Vorsitzender der
Gesamt-Mitarbeitendenvertretung
in den v. Bodelschwingschen Stiftungen
Bethel in Bielefeld
E-Mail: info@sivus-online.de

Über diesen Link kommen Sie zu einer ausführlicheren und ungekürzten Fassung des Textes:



Mitbestimmung bei Digitalisierung

BERNHARD BAUMANN - CZICHON UND NORA WÖLFL

In allen sozialen Helfefeldern werden seit Langem EDV-Programme eingesetzt, so zur Dienstplanung, zur Dokumentation, zur Leistungsabrechnung u. v. m. Die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung erheblich beschleunigt, nicht zuletzt durch den Einsatz von Anwendungen für Video-Konferenzen. Weitere Treiber sind die Werkzeuge von MS 365 (kollaboratives Arbeiten) und auch die Anwendung von künstlicher Intelligenz. Für diesen Einsatz werden regelmäßig Dienstvereinbarungen geschlossen. Die Autor:innen zeigen die datenschutzrechtliche Bedeutung von Dienstvereinbarungen auf.

Digitalisierung und Mitbestimmung

Im betrieblichen Alltag finden wir EDV-Anwendungen, mit denen

- › Daten von Klient:innen, Patient:innen usw. (z. B. Pflegedokumentation)
- › Daten von Mitarbeiter:innen (z. B. Dienstplan, Lohnabrechnung) und
- › Daten, die für den Betrieb besondere Bedeutung haben (z. B. Buchhaltung) verarbeitet werden.

Es handelt sich mithin immer um besonders schutzwürdige Daten. Sie müssen vor dem Zugriff Unbefugter geschützt werden, aber auch davor, dass sie verändert oder gar vernichtet werden.

Ein solcher Schutz kann nur gewährleistet werden, wenn der Zugriff auf diese Daten beschränkt wird. Dies geschieht in der Weise, dass sich die (berechtigten) Nutzer:innen für die jeweilige Nutzung anmelden. Solche Anmeldevorgänge werden protokolliert. Die Log-in-Protokolle bilden einen wesentlichen Teil des Verhaltens der Arbeitnehmer:innen ab. Alle auf diese Weise geschützten Programme sind daher geeignet, Verhalten und Leistung zu überwachen. Bereits aus diesem Grund unterliegt die Einführung und Anwendung der Programme dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Diese hat so einen Fuß in der Tür. Hinzu kommen oft weitere mitbestimmungspflichtige Aspekte:

- › Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und/oder Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- › Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- › (erforderliche) Maßnahmen zum Gesundheitsschutz,
- › Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung und
- › Nutzung der Programme außerhalb der Anwesenheit im Betrieb, so bei Erreichbarkeit per E-Mail, Messenger, mobilem Arbeiten usw.

Mitbestimmung und Datenschutz

Für die Einhaltung des Datenschutzes ist die jeweils verantwortliche Stelle zuständig, also der Arbeitgeber. Ein umfassendes Mitbestimmungsrecht der Mitar-

beitervertretung bezogen auf den Datenschutz gibt es nicht, wohl aber hinsichtlich der Verarbeitung von Daten, die Auskunft über Verhalten und Leistung von Arbeitnehmer:innen geben (können). Sowohl der Datenschutz als auch das Mitbestimmungsrecht bei technischen Einrichtungen zur Verhaltens- und Leistungskontrolle dienen dem Schutz der Persönlichkeitsrechte¹ – aber auf unterschiedliche Weise.

Das Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen und technischen Einrichtungen zur Verhaltens- und Leistungskontrolle ist weit auszulegen. So unterliegt auch die Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung, weil dadurch Auskunft über mögliches Fehlverhalten von Arbeitnehmer:innen gegeben wird². Zwar beinhaltet das erweiterte Führungszeugnis Daten über außerdienstliches Verhalten, welches aber Auswirkungen auf Arbeitsverhalten haben kann.

Im Hinblick auf den Datenschutz ist immerhin festzustellen, dass die Mitarbeitervertretung die Aufgabe hat, auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften, insbesondere von arbeits- und dienstrechtlichen Vorschriften, zu achten. Ausgehend von der Schutzfunktion der Mitarbeitervertretung und der ihr übertragenen Mitverantwortung für die Dienststelle (§ 35 Abs. 1 Satz 2 MVG) ist der Anwendungsbereich so auszulegen, dass jedenfalls die Anwendung derjenigen Bestimmungen zum Datenschutz in den Kontrollbereich der Mitarbeitervertretung fällt, die dem Schutz der Beschäftigtendaten dienen.

Staatliches oder kirchliches Datenschutzrecht?

Die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gilt seit dem 25. Mai 2018 unmittelbar in allen Mitgliedsstaaten der EU. Mit Wirkung zum 24. Mai 2018 haben sowohl die evangelische als auch die katholische Kirche ihre Datenschutzbestimmungen³ angepasst. Anlass hierfür ist die Bestimmung in Art. 91 DSGVO, wonach die Kirchen ihre zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der DSGVO geltenden Datenschutzbestimmungen weiter anwenden dürfen,

soweit diese mit der Verordnung in Einklang gebracht werden.

Diese Bestimmung wird von kirchlichen Arbeitgebern oft so ausgelegt, dass das DSG.EKD beziehungsweise das katholische Gesetz über den kirchlichen Datenschutz anstelle des staatlichen Rechts gelten würden. Diese Auffassung ist abzulehnen. Die DSGVO schränkt ihre Geltung nicht auf den nichtkirchlichen Bereich ein. Sie ist nicht mit der Regelung in § 118 Abs. 2 BetrVG vergleichbar, wonach das BetrVG auf kirchliche Einrichtungen keine Anwendung findet. Art. 91 DSGVO regelt hingegen die datenschutzrechtlichen Anforderungen auch im kirchlichen Bereich: Die kirchlichen Bestimmungen gelten nur dann fort, soweit sie mit der Verordnung in Einklang stehen. Die DSGVO stellt für den kirchlichen Bereich eine Art Rahmenordnung dar.

Vergleicht man nun zum Beispiel das Datenschutzgesetz der EKD mit der Datenschutzgrundverordnung, so fällt auf, dass die Bestimmungen oft wortgleich sind. In diesen Fällen ist die Diskussion darüber, ob das staatliche oder das kirchliche Recht anzuwenden ist, allenfalls von wissenschaftlichem Interesse. Praktische Bedeutung erwächst daraus nicht. Anders ist es jedoch dann, wenn das kirchliche vom staatlichen Datenschutzrecht abweicht und vor allem dann, wenn das kirchliche Datenschutzrecht einen minderen Schutz zur Folge hat. Das ist an folgendem Beispiel zu verdeutlichen:

Während sich aus Art. 16 Abs. 3 DSGVO der Anspruch auf Aushändigung von Kopien der verarbeiteten personenbezogenen Daten ergibt, räumt das evangelische Datenschutzgesetz nur ein Einsichtsrecht ein.

Der Kirchengerichtshof der EKD hat hierzu festgestellt, dass damit das Schutzniveau des staatlichen (europäischen) Datenschutzrechtes unterschritten werde, so dass zumindest die Bestimmung über den Auskunftsanspruch hiermit nicht in Einklang gebracht werden kann. Deshalb ergibt sich der Anspruch auf Aushändigung unmittelbar aus Art. 15 Abs. 3 DSGVO.⁴

Art. 91 DSGVO ermächtigt die Kirchen daher nur, das Datenschutzniveau, welches durch DSGVO beschrieben ist, auf spezifischere Weise zu sichern, nicht aber dieses abzusenken. Und die Kirchen müssen – anders als beim Betriebsverfassungsgesetz – mit ihrem Datenschutzrecht keine Lücke schließen.

¹ Janko/Krüger/Bretz, Richtungswechsel in der IT-Mitbestimmung und beim Datenschutz durch die EuGH-Workday-Entscheidung?, NZA 2025, 154 (158).
² KGH.EKD, Beschluss vom 30.10.2023, I-0124/9-2023.
³ Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland https://www.kirchenrecht-ekd.de/document/41335; Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz https://kirchlicher-datenschutz.org/
⁴ KGH.EKD, Beschluss vom 09.09.22, 0135/4-2020 (Verwaltungssenat).

In der betrieblichen Praxis werden häufig Daten von Arbeitnehmer:innen verarbeitet, bei denen die Zulässigkeit der Verarbeitung fraglich erscheint.



Berechtigung zur Verarbeitung personenbezogener Daten

Zahlreiche Daten muss ein Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung verarbeiten, so die Steuerklasse, die Sozialversicherungsdaten und die tatsächlichen Arbeitszeiten. Andere Daten benötigt ein Arbeitgeber, um den Arbeitsvertrag erfüllen zu können, so die Bankverbindung der Arbeitnehmer:innen. Und wiederum ist Verarbeitung von Daten der Arbeitnehmer:innen erforderlich, um den Pflege- oder Betreuungsauftrag zu erfüllen (wer hat z. B. wann welches Medikament verabreicht).

Die Fälle, in denen die Verarbeitung rechtmäßig ist, sind in Art. 6 DSGVO beziehungsweise § 6 DSG.EKD aufgeführt:

- › die betreffende Person hat in die Verarbeitung eingewilligt,
- › die Verarbeitung ist zur Vorbereitung eines Vertrags oder für die Durchführung eines Vertrags erforderlich,
- › die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich,
- › die Verarbeitung ist erforderlich, um lebenswichtige Interessen der betroffenen oder einer anderen Person zu schützen,
- › die Verarbeitung ist erforderlich für die Wahrnehmung einer Aufgabe, die im öffentlichen Interesse oder in Ausübung öffentlicher Gewalt übertragen wurde,
- › die Verarbeitung ist zur Wahrung berechtigter Interessen erforderlich, soweit nicht die Interessen oder Grundfreiheiten der betroffenen Person überwiegen.

In der betrieblichen Praxis werden häufig Daten von Arbeitnehmer:innen verarbeitet, bei denen die Zulässigkeit der Verarbeitung fraglich erscheint. Dies gilt zum Beispiel für private Telefonnummern (Festnetz und/oder Mobilfunk). Das betriebliche Interesse an der Verarbeitung dieser Nummern liegt auf der Hand: Die Arbeitnehmer:innen sollen (jederzeit) erreichbar sein, um zum Beispiel kurzfristig erkrankte Kolleg:innen zu vertreten. Das betriebliche Interesse allein rechtfertigt nicht die Verarbeitung solcher Daten gemäß § 6 DSG.EKD. Insbesondere die Angabe der Telefonnummer ist für die Erfüllung des Arbeitsvertrags nicht erforderlich im

Sinne von § 6 Nr. 3 DSG.EKD. Dafür genügt es nicht, dass die Verarbeitung aus Sicht des Betriebs eine sinnvolle Arbeitserleichterung darstellt. Die Aufrechterhaltung der Betriebsfähigkeit auch bei einer Häufung von Krankheitsfällen ist auf andere Weise sicherzustellen.

Es gilt daher, nach einem anderen Grund für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung zu suchen.

Andere Rechtmäßigkeitsgründe: Freiwilligkeit?

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten wird auch dann rechtmäßig, wenn sie mit Einwilligung der betroffenen Person erfolgt, § 6 Nr. 2 DSG.EKD. Die Verarbeitung von Mitarbeitendendaten allein aufgrund der Einwilligung der Betroffenen im betrieblichen Kontext ist sehr problematisch.

Zum einen ist die verarbeitende Stelle verpflichtet, die Daten bei einem Widerruf der Einwilligung zu löschen. Das mag hinsichtlich der Telefonnummern noch ein überschaubares Problem sein. Sobald aber betriebliche Prozesse auf der Verarbeitung dieser Daten beruhen, kann der Widerruf zu schweren Problemen führen. Arbeitgeber sind daher sehr schlecht beraten, wenn sie die Verarbeitung personenbezogener Daten von der widerruflichen Einwilligung der Arbeitnehmer:innen abhängig machen. Gerade in konflikthaften Situationen (Abmahnung, Kündigung) kann daraus ein erhebliches Druckpotential erwachsen. Dazu ein Beispiel: Für die Dienstplanung ist die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten erforderlich. Nicht erforderlich im datenschutzrechtlichen Sinn ist deren elektronische Verarbeitung, weil Dienstpläne auch ›händisch‹ erstellt werden können. Gleichwohl ist es sinnvoll, Dienstpläne mittels elektronischer Datenverarbeitung zu erstellen. Für diese Form der Verarbeitung muss eine rechtliche Grundlage geschaffen werden. Werden Daten elektronisch verarbeitet, ist eine über den ursprünglichen Zweck hinausgehende Verarbeitung (z. B. durch selektive Auswertungen) möglich. Darin liegt ein weitergehender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte.

Freiwilligkeit im Arbeitsverhältnis?

Zum anderen ist zu prüfen, ob Arbeitnehmer:innen der Verarbeitung ihrer Daten wirklich freiwillig zustimmen. Dazu müssen sie zuallererst erkennen,

dass sie der Verarbeitung nicht zustimmen müssen. So verlangt Art. 7 Abs. 3 DSGVO, dass die Betroffenen darüber aufzuklären sind, dass ihnen das Recht zum Widerruf zusteht. Aus der Praxis wissen wir, dass zum Beispiel Dienstplaner:innen gerne die These vertreten, Arbeitnehmer:innen ›müssten‹ die Telefonnummer angeben. Zum anderen ist daran zu erinnern, dass sich Arbeitnehmer:innen gemäß § 611a BGB in einem Verhältnis persönlicher Abhängigkeit befinden. Die in § 611a BGB beschriebene strukturelle Unterlegenheit schließt zwar nicht per se aus, dass eine Einwilligung freiwillig erteilt wurde,⁵ gleichwohl sind die besonderen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses und der Einwilligung zu berücksichtigen.

Andere Rechtmäßigkeitsgründe: Dienstvereinbarung?

Art. 88 DSGVO erlaubt es den Mitgliedsstaaten,

spezifischere Vorschriften zu Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext (...) durch Kollektivvereinbarungen (...) vorzusehen.

Mit anderen Worten: Durch Dienstvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen – also Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung/Betriebsrat – kann die Verarbeitung personenbezogener Daten im Betrieb geregelt werden.

Solche Dienstvereinbarungen spielen in der betrieblichen Praxis eine große Rolle. So wird der Einsatz eines elektronischen Dienstplanprogramms üblicherweise in einer Dienstvereinbarung geregelt – wengleich meistens andere als datenschutzrechtliche Aspekte im Vordergrund stehen. Es wird kaum noch Betriebe geben, in denen Dienstpläne auf andere Weise als durch ein elektronisches Dienstplanprogramm erstellt werden. Der praktische Nutzen liegt auf der Hand. Aber der praktische Nutzen allein führt auch an dieser Stelle nicht dazu, dass die Verarbeitung der personenbezogenen Daten rechtmäßig ist. Auch die Verknüpfung der Dienstplanprogramme mit der Erfassung und Dokumentation der tatsächlichen Arbeitszeit, die nach § 5 ArbSchG vorgeschrieben ist, erlaubt die Ver-

arbeitung übriger Daten nicht. Denn die Verarbeitung insgesamt ist nicht schon dann gerechtfertigt, wenn einzelne Daten rechtmäßig verarbeitet werden. Die Rechtmäßigkeit ist vielmehr für jedes einzelne Datum zu prüfen.

An dieser Stelle hilft nun Art. 88 DSGVO, der es ermöglicht, Fragen des Datenschutzes durch Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) zu regeln. Wenn und soweit die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten durch Dienstvereinbarung geregelt ist, wird diese Verarbeitung rechtmäßig. Wir finden daher in einigen Dienstvereinbarungen den Hinweis ›Diese Vereinbarung ist datenschutzrechtlicher Erlaubnistatbestand‹.

Datenverarbeitung aufgrund von Dienstvereinbarung: Vorsicht!

Die Betriebspartner – Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung – sind jedoch nicht frei in dem, was sie hinsichtlich der Verarbeitung von Mitarbeiter:innendaten vereinbaren. Art. 88 DSGVO räumt das Recht ein, spezifischere Regelungen zum Datenschutz aufzustellen. Spezifischer sind Regelungen dann, wenn sie den konkreten Anwendungsfall genauer regeln. Das kann dann bei Dienstplanprogrammen die Festlegung sein, welche Personen (Dienstplaner:innen, Pflegedienstleitung, betroffene Mitarbeiter:innen, andere Mitarbeiter:innen usw.) welche Daten einsehen dürfen, zum Beispiel durch die Festlegung der jeweiligen Leseansichten. So muss der oder die Dienstplaner:in lesen können, aus welchem Grund ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin abwesend ist, die Kolleg:innen müssen dies nicht wissen.

Aus dem Erfordernis, spezifischere Regelungen zu schaffen, folgt jedoch nicht nur, dass diese genau auf den zu regelnden Fall eingehen, sondern vor allem, dass jedenfalls das Schutzniveau der DSGVO nicht unterschritten werden darf. Was das im Einzelnen bedeutet, ergibt sich aus Art. 88 Abs. 2 DSGVO:

Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb der Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von

⁵ BAG, Urteil vom 11.12.2014, 8 AZR 1010/13.

Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.

Wenn man sich erst einmal durch diesen Monstersatz gekämpft hat, wird deutlich, welch umfassenden Regelungsauftrag die Mitarbeitervertretung bei Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung zu erfüllen hat.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat sich in einer Entscheidung vom 19. Dezember 2024⁶ mit den Anforderungen befasst, die Dienstvereinbarungen erfüllen müssen.

Dabei geht es im Kern um die Frage, was unter spezifischeren Regelungen zu verstehen ist. Umstritten war die Frage, ob alle Bestimmungen der DSGVO eingehalten werden müssen, also auch die Bestimmungen über die Voraussetzungen für eine rechtmäßige Verarbeitung von Daten.

Der EuGH hat zunächst einmal betont, dass die DSGVO der umfassenden Harmonisierung des europäischen Datenschutzrechts dient. Diese Feststellung ist auch im Hinblick auf das Verhältnis von DSGVO und kirchlichem Datenschutzrecht von Belang: Auch das kirchliche Datenschutzrecht unterfällt der Harmonisierung.

Allerdings müssen nicht alle Datenschutzbestimmungen identisch sein. Es geht nicht darum, in allen EU-Staaten ein einheitliches Datenschutzrecht zu schaffen (sog. Vollharmonisierung). Es geht vielmehr darum, in allen EU-Staaten einen einheitlichen Mindestschutz zu gewährleisten (sog. Mindestharmonisierung).

Die Öffnung für Regelungen durch eine Dienstvereinbarung stellt hingegen einen Bruch mit der strikten Harmonisierung dar. Durch Dienstvereinbarung darf von der DSGVO abgewichen werden. Die Vertragspartner:innen einer Dienstvereinbarung üben ihr Regelungsermessen jedoch nur dann ordnungsgemäß aus, wenn die Abweichungen von der DSGVO mit besonderen und geeigneten Garantien zum Schutz der personenbezogenen Daten einhergehen.

Für die Praxis bedeutet dies, dass Dienstvereinbarungen, die – auch – die Verarbeitung von personenbezogenen Daten zum Inhalt haben, stets darauf hin zu überprüfen sind, ob der besondere Schutz von personenbezogenen Daten gewährleistet ist. Hierzu

muss die Dienstvereinbarung entsprechende Garantien vorsehen.

Vor allem ist es Aufgabe der Betriebspartner:innen, in einer Dienstvereinbarung festzulegen, welche Daten als erforderlich angesehen werden und für welche Zwecke und unter welchen Bedingungen diese verarbeitet werden dürfen. Dabei haben die Betriebspartner:innen nicht das Recht, nach freiem Ermessen die Verarbeitung als erforderlich zu bezeichnen. Sie müssen vielmehr den unbestimmten Rechtsbegriff der Erforderlichkeit unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auslegen. Wir wollen das an einem Beispiel verdeutlichen:

Die gängigen Werkzeuge für Videokonferenzen bieten die Möglichkeit, die Konferenz aufzuzeichnen. Hier ist auch unter datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten zu prüfen, ob dies überhaupt erforderlich ist. Wenn dies für bestimmte Anwendungen bejaht wird, wäre zu regeln, ob sich alle Teilnehmer:innen identifizieren müssen oder ob die Kamera ausgeschaltet bleiben kann. Selbstverständlich dürfte sein, dass Aufzeichnungen nur mit Zustimmung aller Teilnehmer:innen gemacht werden dürfen. Ergänzend sind dann Regelungen aufzunehmen, die sicherstellen, dass niemand – auch nicht indirekt – zur Zustimmung gedrängt wird.

Richterliche Kontrolle: und weg ist die DV

Über Streitigkeiten bei Anwendung und Auslegung von Dienstvereinbarungen entscheiden die nationalen Gerichte. Werden Dienstvereinbarungen auf der Grundlage des kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetzes geschlossen, entscheiden bei Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung die Kirchengerichte. Berufen sich hingegen Arbeitnehmer:innen auf Regelungen einer Dienstvereinbarung oder gar auf deren Unwirksamkeit, so sind die staatlichen Arbeitsgerichte zuständig. Denn es handelt sich dann um Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Bei der Prüfung von Dienstvereinbarungen haben sowohl die Kirchengerichte als auch die staatlichen Gerichte die Vereinbarkeit der Regelung mit europäischem Recht, also der DSGVO zu prüfen. Stellt ein Gericht fest, dass eine Dienstvereinbarung nicht den Anforderungen nach Art. 88 Abs. 2 DSGVO entspricht, hat sie die Regelung zu verwerfen. Werden einzelne

⁶ EuGH, Urteil vom 19.12.2024
– C-6/23.

Regelungen einer Dienstvereinbarung verworfen, ist zu prüfen, ob dies auch zu Unwirksamkeit der übrigen Regelungen führt. Es besteht daher immer die Gefahr, dass unzureichender Schutz der personenbezogenen Daten die Fortgeltung einer Dienstvereinbarung insgesamt ausschließt.

Es liegt mithin (auch) im wohlverstandenen Interesse eines Arbeitgebers, in einer Dienstvereinbarung den erforderlichen Datenschutz zu vereinbaren.

Überforderung der MAV?

Datenschutz ist ein Spezialgebiet. Eine Mitarbeitervertretung wird regelmäßig mit der Beurteilung datenschutzrechtlicher Fragen überfordert sein. Das sollte aber kein Grund für eine Mitarbeitervertretung sein, auf entsprechende Regelungen oder gar den Abschluss einer Dienstvereinbarung zu verzichten. Denn:

- › Wenn die Mitarbeitervertretung einer Dienstvereinbarung zustimmt, die später von einem Gericht verworfen wird, haftet dafür nicht die Mitarbeitervertretung. Es bleibt dabei: verantwortliche Stelle für die Verarbeitung personenbezogener Daten ist der Arbeitgeber.
- › Die Mitarbeitervertretung kann (und sollte) zur Beratung und Verhandlung von Dienstvereinbarungen nach § 30 Mitarbeitervertretungsgesetz sachkundige Personen hinzuziehen. Nicht nur für datenschutzrechtliche Fragen gilt, dass eine Mitarbeitervertretung mit einer Dienstvereinbarung Regeln aufstellt, die innerhalb des Betriebs ähnlich einem Gesetz gelten. Deshalb genügt es nicht – wie bei einem einfachen Vertrag – das Richtige zu wollen und mit der anderen Seite zu vereinbaren. Erforderlich ist vielmehr, dass die Regelungen so formuliert werden, dass sie im Streitfall von einem Dritten (Gericht) auch so verstanden werden, wie es gemeint und gewollt war. Deshalb: keine Dienstvereinbarung ohne anwaltliche Beratung. Oft ist auch eine Beratung durch einen (technischen) Sachverständigen erforderlich. Die dadurch entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber gemäß § 30 MVG. Es ist auch nicht erforderlich, dass mit dem Arbeitgeber hierüber eine Vereinbarung geschlossen werden muss. Es genügt, dass die Mitarbeitervertretung die Hinzuziehung anzeigt. Im

Anschluss daran werden der anwaltliche und/oder der beziehungsweise die technische Berater:in mit dem Arbeitgeber eine Vergütungsvereinbarung schließen.

Auf keinen Fall sollte sich die Mitarbeitervertretung zum Abschluss einer Dienstvereinbarung drängen lassen. Manche Arbeitgeber üben Druck auf die Mitarbeitervertretung aus: ›Ihr behindert die Entwicklung in der Einrichtung!‹. Druck kommt gelegentlich auch von Arbeitnehmer:innen, die schnell ein sinnvolles digitales Werkzeug nutzen wollen. Dann sollte die Mitarbeitervertretung deutlich machen, dass sie keineswegs einer sinnvollen Digitalisierung im Wege stehen will, aber jedes Werkzeug auch Risiken birgt. Und denen gilt es mit einer guten Dienstvereinbarung entgegenzuwirken.

Worauf muss man achten?

Vorrangig sind in einer Dienstvereinbarung spezifischere Regelungen darüber aufzustellen,

- › welche mitarbeiterbezogenen Daten verarbeitet werden,
- › für welche Zwecke diese Daten verarbeitet werden,
- › ob und gegebenenfalls welche Auswertungen vorgenommen werden und für welche Zwecke diese verwendet werden dürfen,
- › wer welche Daten einsehen darf (Rollen- und Berechtigungskonzept, Leseansichten),
- › wie lange die Daten verarbeitet werden dürfen (Löschfristen).

Daneben sind weiterhin die bekannten Aspekte zu berücksichtigen:

- › ausreichende Schulung und Einarbeitung der Mitarbeiter:innen,
- › Arbeitsplatzergonomie/Softwareergonomie,
- › Gesundheitsschutz,
- › Erhalt von Arbeitsplätzen und Qualifikation.

Und schließlich sind in einer Dienstvereinbarung diejenigen Aspekte zu regeln, die mit der jeweiligen Anwendung zusammenhängen. Für den Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung ist es notwendig, sich detailliert mit den jeweiligen Datenverarbeitungsprozessen auseinanderzusetzen. Das erscheint auf den

ersten Blick mühselig. Aber die Anwender:innen sind die eigentlichen Fachleute. Sobald sich zum Beispiel die Pflegefachkraft mit der elektronischen Pflegedokumentation befasst, wird sie erkennen, was damit alles gemacht werden kann. Und wenn die Mitarbeitervertretung sich ausreichend Raum nimmt, sich mit der Materie auseinanderzusetzen und sich gegebenenfalls durch Hinzuziehung entsprechenden Sachverständigen einzuarbeiten, dann ist das eine durchaus leistbare Aufgabe, die zum Schutz der Mitarbeitendeninteressen auch dringend erforderlich ist.



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

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



N O R A W Ö F L

Die Autorin ist Rechtsanwältin
und Fachanwältin
für Arbeitsrecht in Bremen
arbeitsrecht@bremen.de

Seminar zum Thema

Arbeit 4.0: Arbeits- und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt

Unsere Themen:

- > Grundlagen des Datenschutzrechts
- > Datenschutz in der MAV
- > Chancen und Risiken bei neuer Software
- > Künstliche Intelligenz in der sozialen Arbeit und im Gesundheitswesen
- > Worauf achten bei Dienstvereinbarungen?
- > Sachverständige Unterstützung – wann und wer bezahlt?
- > Digitalisierung und Gesundheitsschutz

Teamer: *Bernhard Baumann-Czichon und Jens Pelster*

Wann: **23.06.2025–27.06.2025** Wo: **Undeloh**

Weitere Infos und Anmeldung: mav-seminare.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), Manuel Dotzauer, Inken Dreyer, Ralf Hubert, Anette Klausung, Claudia Russelmann, Andreas Schlutter, Sebastian Waldera, Daniel Wenk, Nora Wöfl*

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

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

+ E-Mail: *arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de + Herstellung: *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.

Öffentlichkeitsarbeit

Glauben ist gut...

„Schon wieder krank?
Oje, was hast du denn?“



Wenn der Schädel platzt und die Nase läuft... Krankmeldungen gehören oftmals zu den unangenehmen Entscheidungen, die wir als Arbeitnehmer:in treffen müssen. Eigentlich geht's mir doch gar nicht so schlecht und auch die Kolleg:innen will ich nicht hängenlassen...

Grundsätzlich gilt aber: Unsere Gesundheit hat Vorrang und sie zu schützen ist langfristig für alle Beteiligten von Vorteil. Eine Meldung bei der oder dem Vorgesetzten muss sein, denn wir müssen unseren Arbeitgeber über unser Fernbleiben informieren.

Doch am Telefon dann plötzlich die Frage, was denn los sei. Muss ich dann auch den Grund meiner Arbeitsunfähigkeit erläutern?

Definitiv nein. Nicht alle Krankheiten sind sichtbar, hörbar oder von anderen wahrnehmbar. Das müssen sie auch nicht sein. Auch nett gemeinte Nachfragen müssen nicht beantwortet werden.

Ein rücksichtsvoller Umgang ist hier das A und O. Niemand möchte in eine Situation gebracht werden, über unangenehme Themen sprechen zu müssen. Aber: Falls chronische Krankheiten vorliegen, kann es unter Umständen sinnvoll sein, den Arbeitgeber darüber zu informieren.

Eine Entscheidungshilfe hierfür kann das Projekt „Sag-Ichs“ der Universität Köln sein – erreichbar unter www.sag-ichs.de.

Wenn ihr weitere Fragen habt, spricht uns an, denn...

...Wissen ist besser!

Dieses Thema erzeugt regelmäßig gelangweilte Blicke und gehört wohl eher zu den Aufgaben, die am besten jemand anderes macht. Unser Autor sieht das anders!

Charles Dickens hat einmal formuliert: ›Tu so viel Gutes, wie Du kannst, und mache so wenig Gerede wie nur möglich darüber.‹ Betriebliche Interessenvertretungen scheinen sich häufig an dieser Aussage zu orientieren und werden dann oft im Betrieb nur wenig oder gar nicht wahrgenommen.

Sollte es heute nicht viel eher ›Tue Gutes und rede darüber‹ heißen?

Warum hat eine passgenaue und erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit nicht oberste Priorität in unserer Tätigkeit? Viel zu oft agieren wir nur im Hintergrund: wir besprechen, verhandeln, streiten. Über Details aus den Einzelfällen dürfen wir natürlich nicht informieren, aber an allgemeinen Rechten und Pflichten in der Arbeitswelt muss es in der Belegschaft doch ein Interesse geben. Schließlich können wir selbst oder unsere direkten Kolleg:innen jederzeit von Maßnahmen des Arbeitgebers betroffen sein.

Die MAV der Mehrwerk gGmbH aus der Unternehmensgruppe Evangelische Stiftung Neuerkerode hat sich genau das zum Ziel gemacht: die Mitarbeitenden regelmäßig über Themen

aus dem großen und komplexen Bereich des Arbeitsrechts zu informieren.

Die MAV ist kein Geheimbund und sollte daher auch kein Geheimnis aus ihrer Arbeit machen! Auch wenn Arbeitgeber immer mal wieder eine ganz besondere Schweigepflicht für die MAV erkennen, ist diese in den meisten Fällen nicht gerechtfertigt. Die allgemeine Verschwiegenheitspflicht ist auch für unsere Arbeit absolut ausreichend.

Wir haben darum vor einigen Jahren beschlossen, über wichtige Themen aus der Arbeitswelt zu informieren. Unzählige Gesetze, unser Tarifvertrag der Diakonie Niedersachsen und eine Reihe von Dienstvereinbarungen innerhalb der Mehrwerk oder für die gesamte Unternehmensgruppe ... Da kann man schon mal den Überblick verlieren. Oder es fehlt gänzlich die Kenntnis über bestehende Regelungen. Letzteres nehmen wir immer wieder wahr, etwa wenn sich Kolleg:innen mit konkreten Fragen oder Problemen an uns wenden, aber auch in Gesprächen mit Führungskräften. Unsere Öffentlichkeitsarbeit soll also auch Wissen vermitteln und präventiv wirken.

Beim Brainstormen wurde zunächst recht schnell ein griffiger Slogan für unser Vorhaben gefunden: ›Glauben ist gut ... Wissen

Glauben ist gut...

„Die Fortbildung muss ich leider ablehnen.
Die bringt uns nichts und so viel Geld haben wir im Moment auch nicht über.“



Blöd gelaufen...obwohl unser Arbeitgeber doch eigentlich das Ziel verfolgt, „die fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden zu entwickeln und zu fördern“. So steht es jedenfalls in der Präambel der Dienstvereinbarung „Teilnahme an Bildungsmaßnahmen“ aus dem Jahr 2020 (siehe Anhang), die für die gesamte Unternehmensgruppe gilt.

Sowohl interne als auch externe Bildungsangebote gelten daher als Qualitätsmerkmal der esn und sollen dementsprechend gefördert und gefordert werden. Der Vorstand empfiehlt, regelmäßig davon Gebrauch zu machen.

Die MAV begrüßt diese Haltung, denn ohne Fort- und Weiterbildungen können wir dem hohen Anspruch unserer Tätigkeiten schließlich auch nicht nachkommen. Zudem sorgen Bildungsmaßnahmen für stetige Weiterentwicklung und steigern somit auch die Attraktivität als Arbeitgeber.

Wird ein Antrag auf eine Fortbildung bei euch abgelehnt, wendet euch bitte unverzüglich an uns, damit wir unterstützend tätig werden können.

Wenn ihr weitere Fragen habt, spricht uns an, denn...

...Wissen ist besser!

Glauben ist gut...

„Chef hat mir heute Nacht bei WhatsApp geschrieben, dass ich den Dienst übernehmen muss“

Hier laufen gleich mehrere Dinge mehr als falsch!

Fangen wir damit an, dass WhatsApp kein geeignetes Instrument ist, dienstliche Angelegenheiten zu klären. Aufgrund mangelnder Datenschutzvorkehrungen ist die Nutzung im Arbeitskontext in der esn sogar untersagt.

Weiter geht es mit der Frage unserer Verfügbarkeit:

Wenn ich von meinem Arbeitgeber in meiner Freizeit nicht kontaktiert werden möchte, dann muss ich das auch nicht. Ist meine Telefonnummer bekannt, darf ich Anrufe auch ignorieren. Ich muss der Arbeit hier nicht zur Verfügung stehen. Private Kontaktmöglichkeiten (Telefon, E-Mail etc.) darf ich ebenso für mich behalten oder bei Bedarf auch wieder zurückziehen. Und auch ein Diensthandy darf zum Feierabend ausgeschaltet werden.

In unserem Beispiel kommt noch die Kontaktaufnahme zur üblichen Nachruhe erschwerend hinzu. Wie sollen wir so zu Erholung kommen?

Zu guter Letzt der Hinweis, dass natürlich kein Dienst übernommen werden muss. Unser Dienstplan ist für alle verbindlich. Wir können gefragt werden und uns dafür oder dagegen entscheiden.

Wenn ihr weitere Fragen habt, sprecht uns an, denn...

...Wissen ist besser!



ist besser! Mittlerweile hat sich auch die Abkürzung »Gig« etabliert. Als Format haben wir uns für eine Art unregelmäßigen Newsletter entschieden. Der Inhalt soll im Vordergrund stehen, also Qualität vor Quantität. Die Mehrwerk ist äußerst dezentral strukturiert, es gibt Abteilungen mit sowie ohne PC-Zugang. Ein fertiger Gig wird daher als Rundmail versendet, im unternehmenseigenen Social Media (esn2go) geteilt und zusätzlich an den jeweiligen Infotafeln ausgehängt. Acht bis zehn Gigs pro Jahr haben sich als realistisches Vorhaben bewährt.

Thematisch orientieren wir uns an Fällen, die unsere MAV im Alltag beschäftigen. Das können ganz banale Hinweise sein, wie zum Beispiel, dass laut Dienstvereinbarung bis zum 30. November ein bestimmter Anteil des Urlaubs für das kommende Jahr verplant werden muss.

Es können aber auch Themen von Brisanz sein, die uns regelmäßig Kritik – mal sachlich, mal weniger sachlich – durch die Dienststellenleitung einbringen. Hierzu zählt unter anderem das kurzfristige Einspringen bei mitbestimmten Dienstplänen, der Umgang mit befristeten Mehrstundenverträgen oder die allseits beliebten Themen Krankheit und Vertretung.

In der Belegschaft kommt unser Angebot gut an. Wir erhalten viel positives Feedback; den Mitarbeitenden gefällt es, dass wir interessante Themen wählen und viele Informationen geben, die vorher nicht bekannt waren. Schon mehrfach wurde mir aus der Belegschaft die Frage gestellt, ob sich unsere Themen an der Realität in der Mehrwerk orientieren. Meine Bestätigung führt dann immer wieder zu Sprachlosigkeit.

Solche Reaktionen zeigen mir deutlich, wie wichtig die Aufklärung durch die MAV ist.

Über das Instrument der Öffentlichkeitsarbeit können wir also ins Gespräch mit unseren Kolleginnen und Kollegen kommen. Dabei versuchen wir, ein Bewusstsein für Missstände zu schaffen und rufen dazu auf, mit einer gestärkten Solidarität innerhalb der Belegschaft gemeinsame Ziele zu verfolgen. Dafür lohnt sich der Aufwand für die Öffentlichkeitsarbeit.

Glauben ist gut...

„Wofür brauchst du Mehrstunden in deinem Urlaub? Da haben wir doch gar nichts von dir“



Immer wieder wird bei einem vorübergehenden erhöhten Personalbedarf auf das Mittel eines befristeten Mehrstundenvertrags zurückgegriffen. Gerne wird dieser Vorgang auch beliebig oft wiederholt... Welche Auswirkungen dies jedoch zur Folge haben kann, ist oftmals unbekannt.

Dass auf der Gehaltsabrechnung ein höherer Lohn erscheint, ist zunächst einmal keine Überraschung. Immerhin wurde auch mehr Arbeit geleistet.

Wie viel Geld steht mir aber zu, wenn ich im Urlaub bin?

Dies war bereits Thema in der letzten Ausgabe der MAV-Zeitung (02 / 2023).

Achtung Spoiler! Das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt der letzten drei Monate ergibt die Höhe des Urlaubsentgelts (§ 32 (13) TV DN).

Genauso wichtig wie die korrekte Bezahlung ist die im Dienstplan hinterlegte Arbeitszeit für die jeweiligen Urlaubstage. Auch hier muss selbstverständlich der Mehrstundenvertrag beachtet und die tägliche Arbeitszeit dementsprechend erhöht werden.

Voraussetzung ist aber, dass die Befristung der Mehrstunden nicht mit dem Beginn des Urlaubs endet.

Dieses Vorgehen – auch verbunden mit einem erneuten Mehrstundenvertrag nach Beendigung des Urlaubs – lehnen wir als Mitarbeitervertretung strikt ab.

Leider erhält die MAV nur selten eine Information über Mehrstundenverträge, da diese erst ab zehn Wochenstunden unserer Zustimmung bedürfen.

Die Entscheidung, solch einen Vertrag einzugehen, liegt aber bei euch!

Darum empfehlen wir euch, entweder die MAV mit einzubeziehen und uns zu informieren, oder eine befristete Erhöhung abzulehnen.

Solltet ihr an einer dauerhaften Erhöhung eurer Arbeitszeit Interesse haben, raten wir dazu, einen schriftlichen formlosen Antrag auf dauerhafte Erhöhung der Arbeitszeit bei der / beim Vorgesetzten zu stellen.

Wenn ihr weitere Fragen habt, sprecht uns an, denn...

...Wissen ist besser!



K A I S I E B E R T

Mitarbeitervertretung der Mehrwerk gGmbH
Sozialpädagogin, kai.siebert@neuerkerode.de
MAV Büro, MAV Mehrwerk, Erzberg 23
38126 Braunschweig

Wir beantworten + **Leserfragen**

Bildschirmbrille

Einige Kolleg:innen sind auf uns mit der Frage nach Bildschirmarbeitsplatzbrillen zugekommen. Bisher haben wir die Regelung, dass eine Brille bis zu 100 Euro bezuschusst wird, wenn ein Attest eines Augenarztes vorliegt. Wie sieht da die Rechtslage aus?

Gesetzlich ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber allen Arbeitnehmer:innen, die am Bildschirm arbeiten, vor Aufnahme ihrer Tätigkeit, während der Tätigkeit und bei Sehproblemen eine sogenannte Angebotsvorsorge anbieten muss (§ 5 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge – ArbMedVV). Die Untersuchung der Augen und des Sehvermögens der Mitarbeiter:innen muss durch eine ›fachkundige Person‹ erfolgen – also durch einen Augenarzt oder den Betriebsarzt. Stellt dieser fest, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind, hat die Person einen Anspruch auf eine Bildschirmbrille.

Dies ist die Umsetzung der EU-Bildschirmrichtlinie, die zudem die Vorgabe enthält, dass die nach dieser Richtlinie getroffenen ›Maßnahmen‹ in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Beschäftigten führen dürfen (vgl. Art. 9 Abs. 4 RL 90/270/EWG). In der ArbMedVV heißt es konkret, dass den Beschäftigten im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen sind, wenn Ergebnis der Angebotsvorsorge ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

Da es sich bei der ›zur Verfügung Stellung‹ um eine Maßnahme des Arbeitsschutzes handelt, darf der Arbeitgeber die diesbezüglichen Kosten nicht den Beschäftigten auferlegen (vgl. § 3 Abs. 3 ArbSchG). Der Arbeitgeber muss also im Ergebnis für die kompletten Kosten der Bildschirmbrille aufkommen.

Unzulässig ist es also auch, wenn der Arbeitgeber lediglich eine Pauschale zur Verfügung stellt, die für die tatsächliche Beschaffung einer speziellen Sehhilfe im konkreten erforderlichen Umfang nicht ausreicht (EuGH, Urteil vom 22.12.2022, C-392/21). Eine Kostenbeteiligung kommt nur dann in Frage, wenn der Beschäftigte über den erforderlichen Umfang hinaus eine spezielle Sehhilfe wünscht (z. B. mit einer besonders modischen Fassung). Die hier entstehenden Mehrkosten können dann dem Beschäftigten auferlegt werden.

Die Mitarbeitervertretung kann die Mitarbeiter:innen insoweit unterstützen, als dass sie die richtige Vorgehensweise kommuniziert. Die Arbeitnehmer:innen müssen einen Termin beim Betriebsarzt oder in einer Augenarztpraxis vereinbaren, sie brauchen ein Rezept oder eine Bescheinigung. Diese sollte dann dem Arbeitgeber vorgelegt werden. Erst dann kann die Brille bestellt werden.

Vorgehensweise bei Kündigungen

Wir sind von unserer Geschäftsführung gebeten worden, zukünftig im Falle von Kündigungen nicht mehr direkt nach der Antragstellung durch den Arbeitgeber auf Zustimmung zu der Maßnahme mit den betroffenen Mitarbeiter:innen in Kontakt zu gehen, sondern zunächst ausschließlich mit dem Arbeitgeber zu besprechen/erörtern. Erst danach sollen wir mit den zu kündigenden Mitarbeiter:innen ins Gespräch gehen. Nicht wir, sondern ausschließlich der Arbeitgeber will die Kündigung kundtun. Bisher haben wir es immer anders gehandhabt und haben nach der Antragstellung zur Kündigung sofort das Gespräch mit dem Mitarbeitenden gesucht und hier schon auf eine drohende Kündigung hingewiesen. Das sollen wir nun künftig unterlassen. Ist unser Vorgehen falsch? Müssen wir unser Vorgehen den Wünschen des Arbeitgebers anpassen?

Kurze Antwort: Nein. Das bisherige Vorgehen war absolut richtig und die Wünsche des Arbeitgebers spielen hier keine Rolle.

Die Schweigepflicht der Mitarbeitervertretung gegenüber den betroffenen Mitarbeiter:innen entfällt, sobald das Mitbestimmungs- oder Mitberatungsverfahren förmlich eingeleitet wurde (§ 22 Abs. 1 Satz 4 MVG-EKD). Die Mitarbeitervertretung kann mit dem Arbeitgeber nicht sinnvoll über den Antrag beraten, wenn sie nicht vorher mit dem zu kündigenden Menschen gesprochen hat.

Für das Ansinnen des Arbeitgebers gibt es schlicht keine Rechtsgrundlage. Die sofortige Kontaktaufnahme mit einem zu kündigenden Arbeitnehmer oder mit einer zu kündigenden

Arbeitnehmerin durch die Mitarbeitervertretung ist darüber hinaus dringend geboten, damit die MAV ihren gesetzlichen Auftrag ordnungsgemäß wahrnehmen kann.

Die Mitarbeitervertretung sollte sich auf dieses Gespräch gut vorbereiten. Denn sie hat dem Arbeitnehmer beziehungsweise der Arbeitnehmerin eine schlechte Nachricht zu überbringen. Das ist nicht angenehm. Die MAV sollte darauf vorbereitet sein, dem betroffenen Arbeitnehmer beziehungsweise der betroffenen Arbeitnehmerin deutlich zu machen, dass nicht die MAV die Kündigung betreibt, sondern die MAV im Rahmen ihrer Möglichkeiten bemüht ist, dem Arbeitnehmer beziehungsweise der Arbeitnehmerin zur Seite zu stehen.

Vertretungszuschlag § 17 TV DN und Gleitzeit

In unserer Einrichtung arbeitet eine Büromitarbeiterin regulär in einer 4-Tage-Woche von Montag bis Donnerstag in Gleitzeit. Am Freitag arbeitet ihre Kollegin zu den Büroöffnungszeiten. Die Kollegin fiel an zwei Freitagen krankheitsbedingt aus, sodass die Mitarbeiterin innerhalb von 48 Stunden angefragt wurde, ob sie die Freitage übernehmen könne. Dies tat die Mitarbeiterin.

Die Dienststelle ist nun der Ansicht, dass sie einen Vertretungszuschlag nach § 17 TV DN nicht zahlen müsse, da die Mitarbeiterin in Gleitzeit arbeite und kein Soll-Dienstplan vorliege. Kann dies richtig sein?

Der Vertretungszuschlag ist für kurzfristiges Einspringen aus dem Frei zu zahlen. Arbeitnehmer:innen, die auf Anfrage des Arbeitgebers innerhalb von 48 Stunden freiwillig Dienste abweichend vom Soll-Dienstplan antreten, erhalten einen Vertretungszuschlag. Die in diesem Rahmen geleisteten Arbeitsstunden gelten als vom Arbeitgeber verbindlich angeordnet und werden auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit angerechnet.

Die Mitarbeiterin ist Arbeitnehmerin gemäß Teil B II Nr. 1 TV DN und erfüllt damit die persönlichen Voraussetzungen für den Vertretungszuschlag.

Ein Dienstplan ist jede Festlegung der Arbeitszeit. Es ist richtig, dass bei Gleitzeitvereinbarungen den Arbeitnehmer:innen innerhalb eines bestimmten Gleitzeitrahmens ein gewisser Entscheidungsspielraum über die Arbeitszeit eingeräumt wird. Allerdings ist im Rahmen der einfachen Gleitzeit eine Kernzeit vorhanden, in der eine Anwesenheitspflicht durch Weisung des Arbeitgebers festgelegt wird. Der ›Dienstplan‹ für die Mitarbeiterin sieht hier die Arbeit von Montag

bis Donnerstag innerhalb der Kernarbeitszeit vor. Am Freitag hat die Mitarbeiterin frei. Hier ist sie eingesprungen. Demnach steht ihr ein Vertretungszuschlag nach § 17 TV DN zu.

Zu beachten ist § 11 Abs. 3 TV DN. Demnach findet § 17 – mit Ausnahme der Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge – keine Anwendung, wenn es im Unternehmen oder Unternehmensteilen eine Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit gibt. Diese Regelung ist nach unserer Auffassung so auszulegen, dass es nur um die Fälle geht, in denen im Rahmen der vereinbarten Gleitzeit eingesprungen wird. In diesen Fällen ist ein Vertretungszuschlag auch nicht geboten, da die Arbeitnehmerin im Rahmen der Gleitzeit über ihre Arbeitszeit frei verfügen kann. Anders ist es jedoch im vorliegenden Fall. Hier wird die Mitarbeiterin aus ihrem ›Frei‹ geholt, um am Freitag – abweichend von der vereinbarten (gleitenden) Arbeitszeit – zu arbeiten. In diesem Fall ist unserer Ansicht nach der Vertretungszuschlag auch dann zu zahlen, wenn es eine entsprechende Dienstvereinbarung gibt.

Ein Nachruf für den im Oktober 2024 verstorbenen Thomas Schwalm von Peter Oehne



Am 26.10.2024 verstarb viel zu früh unser langjähriger Kollege, Mitstreiter und Weggefährte Thomas Schwalm. Bis zu seiner Berentung war er jahrzehntelang das Gesicht der Oldenburger agmav und jahrelang Mitglied der agmav Niedersachsen. Er arbeitete im Diakonischen Werk Oldenburg, war über lange Jahre Vorsitzender der dortigen MAV und zuletzt Mitglied der MAV.

Er war von Anfang an dabei, immer da, so formulierte es jüngst unser ehemaliger agmav-Vorsitzender Manfred Freyermuth.

Beginnend mit der Gründung von Landesarbeitsgemeinschaften Ende der 70er-Jahre, Bildung von agmaven in den jeweiligen Diakonischen Werken Ende der 80er-Jahre, Gründung von dia e.V. in den 90er-Jahren, der agmav Niedersachsen in 2006 sowie in 2014 das Erreichen

des TVDN, überall war er dabei, immer da, wirkte mit, wenn es darum ging, unsere Belange voranzubringen. Thomas war Motor unserer gemeinsamen Anliegen in Oldenburg und umzu, konsequent und beharrlich und sehr oft auch ungeduldig, wenn es mal nicht so richtig und schnell klappte.

Er war es, der stets organisierte, MAVen einlud, mit ihnen sprach und Strukturen aufbaute, damit wir gemeinsam den Arbeitgebern der Diakonie und den DWs gegenüber treten konnten. Immer mit der Haltung, auf Augenhöhe zu sein, sich nicht unterkriegen zu lassen und die Möglichkeiten des MVG voll auszuschöpfen. Die Grenzen zu verschieben und etwas zu wagen, das war ihm wichtig. So hat Thomas auch mich gewonnen, mich außerhalb meiner MAV im Evangelischen Krankenhaus in Oldenburg und auf Niedersachsebene für verbesserte Arbeitsbedingungen in der Diakonie einzubringen und einzusetzen.

Obwohl ihm in seiner Einrichtung so mancher Gegenwind ins Gesicht blies, blieb er stets standhaft und ließ sich nicht verbiegen. Auch darin war er vorbildlich. Ohne Thomas wären manche Veranstaltungen, Demos etc. in Oldenburg nicht so erfolgreich verlaufen. Als manchmal auf der Bühne stehender Hobbymusiker fiel es ihm leicht, durch seine Moderation die Teilnehmer:innen auf unseren Veranstaltungen mitzunehmen, für unsere Sache zu begeistern und in Stimmung zu bringen. Das machte ihm sehr viel Freude. Ich konnte das stets bewundern und fand es toll, haben wir so doch viele gemeinsame Kundgebungen zusammen organisiert. Auch auf diese Art und Weise hat er seine Fähigkeiten für unsere gemeinsamen Ziele eingebracht.

So sage ich gerne und in voller Hochachtung, dass Thomas die agmav Oldenburg wie kein anderer geprägt hat. Hier vor Ort, aber auch in der agmav Niedersachsen.

Bis zuletzt war es ihm wichtig, dass all die Stationen und Anstrengungen sowie das Erreichte nicht verloren gehen. Sie sollen erhalten und weitergegeben werden. So konnte er Schorse Cravillon und mich für die Erstellung einer Chronik gewinnen. Aufschreiben, wie alles begann, über alle Jahre hinweg, bis heute. Wie wir wurden, was wir heute sind. Der agmav eine Identität geben, an der sich jetzige und zukünftige MAVen vielleicht orientieren können oder sollten, dass wir alles erreichen können, wenn wir beharrlich und konsequent sind und bleiben, Haltung zeigen. Das war und ist die Botschaft seines Wirkens.

So müssen wir uns nun von ihm verabschieden, einem entschiedenen, überzeugten und leidenschaftlichen MAV-ler, agmav-ler, ver.di-ner und einem liebevollen Menschen. Immer für die Interessen der Kolleg:innen unterwegs – auch im Ruhestand.

Wir werden ihn vermissen und uns stets an ihn erinnern in Oldenburg und auch in der agmav Niedersachsen.

Ich verliere einen verlässlichen Mitstreiter und Weggefährten über all die Jahre hinweg und werde unsere gelegentlichen Kaffeerunden sehr vermissen. Mach's gut, lieber Thomas.

Peter Oehne

Ein Nachruf für den im November 2024 verstorbenen Georg ›Schorse‹ Cravillon von Susanne Hilbig



Lieber Schorse,

es fällt schwer, die letzten Worte für Dich zu finden. Romane könnten über Dein Tun geschrieben werden, gewollt hättest Du es nicht. Dir war es wichtig, die Dinge geordnet und strukturiert zu tun, ins Handeln zu kommen. Nicht zu reagieren, sondern zu agieren.

Deine Fähigkeit, kontroverse Diskussionen zu führen, die stets von Respekt und Interesse für alle Perspektiven geprägt waren, hat Dich in besonderer Weise ausgezeichnet. Du warst offen für neue Ideen und Lösungen, die das Gemeinwohl im Blick hatten.

Deine unermüdliche Bereitschaft, auch in schwierigen Zeiten kreative und umsichtige Lösungsansätze zu entwickeln, war beeindruckend. Dabei hast Du nie den Sinn für Struktur und Ordnung verloren, die Du in allen Bereichen Deines Lebens mit einer bemerkenswerten Konsequenz lebtest. Für Dich war Solidarität kein bloßes Wort, sondern eine Haltung, die Du stets in die Tat umsetztest – verlässlich und mit einem offenen Herzen für die Bedürfnisse der anderen.

Du warst ein wahrer Hüter des Dialogs und der Verständigung, ein Mensch, der nicht die Hoffnung verlor, dass durch gemeinsames Handeln und Denken eine bessere Zukunft möglich ist. Ich werde Dich als leidenschaftlichen Denker, als festen Anker in der politischen Landschaft und als Freund, auf den man sich immer verlassen konnte, schmerzlich vermissen.

In diesen Zeiten des Wandels werden wir uns an Deine Visionen und Deine unerschütterliche Haltung erinnern – als ein Vermächtnis, das weiterlebt.

Jeder einzelne Nachruf bringt das starke Engagement von Dir zum Ausdruck, weiterer Worte bedarf es nicht.

Im Gedanken werde ich häufig bei Dir sein.

Susanne



Salzburg erleben: 24.–30. September 2025

Ab Bremen bringt Sie ein Komfortbus zunächst in die historische Stadt Bamberg, wo eine Übernachtung geplant ist. In Salzburg angekommen, erwartet Sie ein komfortables 4-Sterne-Hotel. Zum Programm gehören ein Besuch in Mozarts Geburtshaus sowie der Festung Hohensalzburg, eine Stadtführung, eine Schiffstour und ein Halbtagsausflug an den Wolfgangsee. Die SalzburgCard ist im Preis inklusive.

990 Euro p.P. im DZ
EZ-Zuschlag 150 Euro



Auf den Spuren von Inspector Barnaby: 15.–21. Juni 2025

Die Reise führt ab Bremen über Brügge (mit Zwischenübernachtung) nach Wallingford in England (4 Übernachtungen), wo die ZDF-Serie Inspector Barnaby gedreht wird. Mehrere Drehorte stehen auf dem Programm: Marlow, Long Crendon, Thame, Haddenham, Cuddington und andere, jeweils mit fachkundiger Reiseleitung durch den Senior-Verleger. Auch eine Stadtführung durch Oxford ist inklusive. Erleben Sie die typischen englischen Villages in einer traumhaften Landschaft. Die Rückfahrt nach Bremen führt über Gent (mit Übernachtung).



MELDEN SIE SICH JETZT AN!

Infos: reisen@kellnerverlag.de, Tel. 0421 77866

+ Aktuell

für Mitarbeitervertretungen

ARK DD: Einigung in der Entgelttrunde 2025

Ende 2024 hat die ARK DD eine Einigung in der Entgelttrunde 2025 erzielt. Das sind die Regelungen im Einzelnen:

Alle nicht-ärztlichen Beschäftigten erhalten ab dem 1. März 2025 eine Erhöhung der Bezüge um 3,7 %, mindestens jedoch 150 Euro brutto. Die Ausbildungsentgelte erhöhen sich zum 1. März 2025 auch um 3,7 %.

Der Kinderzuschlag für das erste Kind beträgt ab dem 1. Juli 2025 glatte 100 Euro statt bisher 90,57 Euro. Für die weiteren Kinder werden die Erhöhungsbeträge in den Entgeltgruppen 1–4 auf die nächste volle Euro-Zahl aufgerundet.

Es wird eine neue einheitliche Schichtzulage ab dem 1. August 2025 geben, bei der für Schichtarbeit beziehungsweise geteilte Dienste diese auf 60 Euro pro Monat erhöht wird. Die bisherigen Schichtzulagen in Höhe von 40 beziehungsweise 50 Euro werden durch diese einheitliche Zulage ersetzt. Die Wechselschichtzulage wird von 130 Euro auf 150 Euro erhöht.

Alle Beschäftigten, unabhängig von ihrer Tageweche oder ihrem Stundenanteil, die bis zum 31. Dezember 2025 eine Beschäftigungszeit von mindestens zehn Jahren erreichen oder erreicht haben, erhalten im Jahr 2025 einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag (Vitaltag).

Für ärztliche Mitarbeitende wurde eine abweichende Regelung beschlossen: Sie haben noch in 2024 eine Inflationsausgleichszahlung von 500 Euro erhalten. Bereits zum 1. Januar werden bei diesen zudem die Tabellen- und Bereitschaftsdienstentgelte um 3,7 % angehoben.

Schließlich wurde vereinbart, sich frühzeitig ab Mai 2025 um Verhand-

lungen für die Entgelttrunde 2026 zu bemühen. Dies könnte auf Grundlage der Tarifeinigung im Bereich des TVöD geschehen. Auch wurde vereinbart, im Falle eines deutlich nach oben abweichenden Abschlusses im Öffentlichen Dienst diese Erhöhungen in 2026 nachzuholen.

Flexibles Arbeitsmodell ›Carepool‹ bei der Fliedner Stiftung

Die Theodor Fliedner Stiftung hat mit ›Carepool‹ ein neues Arbeitsmodell gestartet. In dem Bereich arbeiten Mitarbeiter:innen, die flexibel als Springerrinnen und Springer an verschiedenen Standorten und Fachabteilungen eingesetzt werden können. Das neue Modell soll dazu beitragen, individuell und schnell auf die Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtung einzugehen und gleichzeitig die Mitarbeiter:innen vor Ort durch flexible Arbeitszeitmodelle zu unterstützen. Der Springerpool ist zurzeit an acht Standorten verschiedener Fliedner-Einrichtungen aktiv, vor allem in der Pflege. Die Stiftung mit Hauptsitz in Mülheim an der Ruhr ist bundesweit in verschiedenen sozialen Bereichen tätig und bietet verschiedene Pflege-, Therapie- und Wohn- sowie Bildungsangebote an.

Die Einsätze sollen in enger Absprache mit den Mitarbeiter:innen und den Einrichtungen geplant und die Springerkräfte als feste Bestandteile der Stiftung und der Teams verstanden werden. Die Stiftung ist überzeugt: Mit moderner Organisation, gezielter Entlastung und Förderung kann das Sozialwesen und insbesondere die Pflege als Karriereweg wieder gestärkt und zugleich die Versorgungsqualität verbessert werden.

Pfarrer sollen in der Evangelischen Kirche im Rheinland keine Beamten mehr sein

Pfarrerinnen und Pfarrer sollen in der zweitgrößten deutschen Landeskirche künftig nicht mehr verbeamtet werden. Die Landessynode hat Anfang Februar beschlossen, dass eine Umstellung auf privatrechtliche Dienstverhältnisse angestrebt wird.

Ein konkreter Vorschlag soll der nächsten rheinischen Synode im kommenden Jahr vorgelegt werden. Hintergrund ist, dass mit jeder neu verbeamteten Pfarr- oder Verwaltungsperson Rechtsverpflichtungen für rund 60 Jahre eingegangen werden. Diese Versorgungslasten will man künftigen Generationen nicht mehr aufbürden. Angestelltenverhältnisse sind Berechnungen zufolge zudem auf Dauer rund eine Million Euro günstiger. Den grundsätzlichen Beschluss für den Umstieg fasste das Kirchenparlament nach langer und intensiver Debatte mit zwei Gegenstimmen und fünf Enthaltungen. Das Ende der Verbeamtungen hätte auch andere Folgen, so zum Beispiel die bislang unübliche Begrenzung der Arbeitszeit oder die Auflockerung der Residenzpflicht.

Die Umstellung soll möglichst mit allen 20 Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) angegangen werden, im Zweifelsfall nur mit einigen oder notfalls auch alleine.

Kündigung des Landesrahmenvertrags zum BTHG in Sachsen-Anhalt – Petition unterschreiben!

Die Landesregierung in Sachsen-Anhalt hat den Landesrahmenvertrag zum Bundesteilhabegesetz gekündigt. Was bedeutet das, und warum sollte das außerhalb von Sachsen-Anhalt jemanden interessieren?

Nach dem BTHG sind Rahmenverträge für die Inhalte der Leistungen der Eingliederungshilfe und deren Vergütung zu vereinbaren. Einen solchen Landesrahmenvertrag gab es auch in Sachsen-Anhalt, dieser wurde nun einseitig von der Landesregierung gekündigt. Die offizielle Begründung für die Kündigung ist, dass bei einer Neuverhandlung die Ziele des BTHG und der UN-Behindertenrechtskonvention besser umgesetzt werden könnten. Tatsächlich muss mit einer Personalreduzierung von 30 % bis 60 % in den unterschiedlichen Leistungsbereichen gerechnet werden.

Da die Bundesländer versuchen, eine ›Kostenneutralität‹ bei der Umsetzung des BTHG in den Landesrahmenverträgen umzusetzen – also die Ausgaben in der Umsetzung von Inklusion, unabhängiger Lebensführung zu begrenzen –, sind solche Verschlechterungen auch in anderen Bundesländern zu befürchten.

Der Vorstand der LIGA der freien Wohlfahrtsverbände in Sachsen-Anhalt forderte die Landesregierung geschlossen auf, die Kündigung zurückzunehmen und sich zeitnah an den Verhandlungstisch zu begeben und die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes auf Landesebene im Sinne der Menschen mit Beeinträchtigungen weiter voranzubringen.

Die Situation in allen unseren Arbeitsfeldern ist für die Beschäftigten durch Einsparungen, Flexibilisierung, Verschlechterung der Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen mit zunehmender Arbeitsverdichtung und Reduzierung kostenträchtiger Beziehungsgestaltung gekennzeichnet.

Aber: Der Mensch muss in der Betreuung im Vordergrund stehen, nicht das Geld!

Unterschriften können bis 10. Mai 2025 unter diesem Link abgegeben werden:



Unsere nächsten Seminare

24.–28.03.2025 in Bad Salzungen
Mobbing: Vom Konflikt zum Psychoterror am Arbeitsplatz

31.03.–04.04.2025 in Herford
Mitarbeitervertretungsrecht (3): Vertiefung

28.–29.04.2025 in Bad Salzungen
Flyer, Newsletter und Co. ansprechend gestalten

28.–30.04.2025 in Bielefeld
Alter(n)sgerechte Arbeitszeitgestaltung

08.05.2025 online
Gefährdungsanzeigen richtig einsetzen, vor Überlastung schützen

12.–16.05.2025 in Herford
Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

19.–23.05.2025 in Bramsche
Das betriebliche Eingliederungsmanagement

01.–06.06.2025 in Berlin
Der Übergang in den Ruhestand

Jetzt anmelden!
aul-herford.de

Arbeit und Leben

HERFORD DGB/VHS e.V.

+ Rechtsprechung

Umfang der Freistellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

LEITSAATZ

1. Aus § 51 Abs. 1 MVG-EKD in der ab dem 1. Januar 2024 geltenden Fassung folgt kein Anspruch der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen auf Freistellung nach § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX.
2. Es kann dahingestellt bleiben, ob § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwendbar ist, die nach § 50 MVG-EKD als Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewählt worden sind. Über das Bestehen eines solchen Freistellungsanspruchs haben nicht die Kirchengerichte, sondern die Arbeitsgerichte zu entscheiden. (amtliche Leitsätze)

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten sich über den Umfang der Freistellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In der Dienststelle sind 650 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. 72 dieser Beschäftigten sind schwerbehindert, zusätzlich gibt es 35 schwerbehinderte Menschen, die ihre berufspraktische Ausbildung in einer Einrichtung der Dienststelle erhalten oder erhielten.

Die Beteiligten konnten nach einer Neuwahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Einigkeit über den Umfang von deren Freistellung erzielen. Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten verlangte vergeblich die Freistellung im Umfang einer Vollzeitstelle, der Arbeitgeber bot den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung von 50 % für die Vertrauensperson und 25 % für ihre Stellvertretung an.

Mit ihrem am 28. November 2022 beim Kirchengericht eingegangenen Antrag verfolgt die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten ihr Anliegen auf Freistellung im Umfang

einer Vollzeitstelle weiter. Sie hat die Auffassung vertreten, dass sich ihr Freistellungsanspruch nach § 51 Abs. 1 MVG-EKD i. V. m. § 179 Abs. 4 SGB IX ergebe. Die in § 20 Abs. 2 MVG-EKD geregelten Schwellenwerte seien nicht maßgeblich. Die Anwendung der Regelungen aus § 179 Abs. 4 SGB IX sei sachgerecht, weil es zwischen den Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung im staatlichen und im kirchlichen Bereich keine Unterschiede gebe. Zu den zu berücksichtigenden Beschäftigten gehörten auch die Auszubildenden in der Einrichtung der Dienststelle.

Der Arbeitgeber meint, weder seien die in der Einrichtung der Dienststelle beschäftigten Auszubildenden zu berücksichtigen noch sei § 51 Abs. 1 MVG-EKD mit seiner Verweisung auf § 179 Abs. 4 SGB IX anzuwenden. Insoweit enthalte nämlich § 52 MVG-EKD eine Sonderregelung, mit der auf §§ 19 bis 22, 28 und 30 MVG-EKD sowie ergänzend § 179 Abs. 6 bis 9 SGB IX verwiesen werde.

Das Kirchengericht hat den Antrag der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beschluss vom 2. Mai 2023 zurückgewiesen. Gegen diesen Beschluss hat diese Beschwerde eingelegt.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

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.

2. Die Beschwerde ist unbegründet, weil der zulässige Antrag der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbegründet ist.

a) Ein Anspruch auf die Freistellung ergibt sich nicht aus einem Verweis auf § 179 Abs. 4 SGB IX in

§ 51 Abs. 1 MVG-EKD. Zum maßgeblichen Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchengerichtshof gab es diesen Verweis nicht mehr. Die Regelung des § 51 Abs. 1 MVG-EKD ist zum 1. Januar 2024 dahingehend geändert worden, dass nur noch § 178 SGB IX für anwendbar bestimmt wird. Damit eröffnet § 51 MVG-EKD nicht mehr die Möglichkeit, die Freistellungsregelung des § 179 Abs. 4 SGB IX anzuwenden. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob es sich bei der Freistellungsregelung überhaupt um eine solche der ›Aufgaben und Befugnisse‹ handelte, wegen derer nach § 51 Abs. 1 MVG-EKD a. F. auf § 179 Abs. 4 SGB IX verwiesen wurde. Das ist zweifelhaft, weil sich die Freistellungsregelung des § 179 Abs. 4 SGB IX in einer Vorschrift befindet, die ebenso wie § 52 MVG-EKD mit ›Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen ...‹ überschrieben ist. Demgemäß ist anzunehmen, dass der kirchliche Gesetzgeber die in § 51 Abs. 1 MVG-EKD genannten ›Aufgaben und Befugnisse‹ nicht auf die Rechtsstellung der Vertrauensperson bezogen hat, die in § 179 Abs. 4 SGB IX geregelt ist. Anders als beim Betriebsrat und der Mitarbeitervertretung handelt es sich bei der Freistellungsregelung in § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX nämlich um ein Recht der Vertrauensperson selbst, das nur auf ihren Wunsch entsteht. Es handelt sich um eine Berechtigung, die von der Vertrauensperson geltend zu machen ist, damit daraus ein Anspruch wird. Demgemäß ist es fraglich, ob sich diese Berechtigung den ›Aufgaben und Befugnissen‹ im Sinne des § 51 Abs. 1 MVG-EKD zuordnen lässt. Es spricht mehr dafür, darin einen Ausdruck ihrer Rechtsstellung zu verstehen, die aber in § 52 MVG-EKD geregelt ist. Da ein Verweis auf § 179 Abs. 4 SGB IX nicht mehr in § 51 Abs. 1 MVG-EKD enthalten ist, kann dahingestellt bleiben, ob ein sich etwa ergebender Anspruch überhaupt von den Kirchengerichten entschieden werden könnte.

b) Ferner ergibt sich ein Anspruch auf die Freistellung auch nicht aus § 52 MVG-EKD. Die Vorschrift verweist ebenfalls nicht auf § 179 Abs. 4 SGB IX, sondern nimmt in ihrem Satz 1 die Freistellungsregelungen für die Mitarbeitervertretung in § 20 MVG-EKD in Bezug. Aus dem damit anwendbaren § 20 Abs. 2 MVG-EKD ergibt sich nicht der geltend gemachte Freistellungsanspruch, und zwar selbst dann nicht, wenn nicht auf die Gesamtzahl der Beschäftigten, sondern nur die Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestellt wird.

c) Schließlich ist ein im vorliegenden Verfahren durchsetzbarer Anspruch auch dann nicht gegeben, wenn § 179 Abs. 4 SGB IX direkt auf Vertrauenspersonen schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des MVG-EKD anwendbar wäre. Es kann dahingestellt bleiben, ob der kirchliche Gesetzgeber aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts für die Schwerbehindertenvertretung besondere Regelungen vorsehen kann (KGH 05.08.2004 I-0124/H 43-03; Düwell JurisPR-ArbR 49/2018) oder ob die staatlichen Regelungen auch im kirchlichen Bereich jedenfalls neben den mitarbeitervertretungsrechtlichen Vorschriften gelten (Baumann-Czichon/Gathmann/Germer MVG-EKD § 50 Rn. 1b und 1c). Ferner kann es dahingestellt bleiben, ob die Anwendung der staatlichen Regelungen davon abhängt, dass die Vertrauensperson auch nach den aus dem SGB IX ersichtlichen Vorgaben gewählt worden ist. Auf beides kommt es schon deshalb nicht an, weil diese Frage nicht vor den Kirchengerichten im mitarbeitervertretungsrechtlichen Verfahren, sondern vor dem für das individuelle Rechtsverhältnis maßgeblichen Gericht zu klären ist, also für privatrechtlich Beschäftigte vor dem Arbeitsgericht. Es geht in § 179 Abs. 4 SGB IX um eine individuelle Rechtsposition des oder der Beschäftigten, der beziehungsweise die die Funktion der Vertrauensperson wahrnimmt. Solche Streitigkeiten um individuelle Rechtspositionen einer arbeitsvertraglich beschäftigten Vertrauensperson sind vor den Arbeitsgerichten zu klären (BeckOK Sozialrecht/Brose § 179 SGB IX Rn. 11). Allenfalls für Streitigkeiten mit kollektivem Charakter kommt das mitarbeitervertretungsrechtliche Verfahren infrage. Dazu gehört aber eine Freistellung nach § 179 Abs. 4 SGB IX nicht, weil diese – wie oben aufgezeigt – individuell ausgestaltet ist. Nicht die Schwerbehindertenvertretung als solche hat einen Anspruch, sondern nur die Vertrauensperson, die einen solchen Wunsch gegenüber der Arbeitgeberin äußert.

1. Die Religionsgesellschaften haben die Befugnis, ihre Angelegenheiten in eigener Selbstverwaltung zu ordnen und zu verwalten.
2. Sie überschreiten die Schranken der für alle geltenden Gesetze, wenn sie die Erfüllung der einer Vertrauensperson zugewiesenen Aufgaben behindern.
3. Das ist der Fall, wenn sie den im Teil 3 des SGB IX vorgesehenen Freistellungsbedarf unangemessen einschränken.

(Orientierungssätze zur Anmerkung)

KGH.EKD Hannover, Beschluss vom 5. Februar 2024,
KGH.EKD I-0124/19-2023

Praxishinweis

A. Problemstellung

Die Religionsgesellschaften haben nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 der deutschen Verfassung vom 11. August 1919 (Weimarer Reichsverfassung – WRV) eine besondere Rechtsstellung: ›Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.‹

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Die antragstellende Vertrauensperson ist in einer Dienststelle der Evangelischen Kirche gewählt worden. In der Dienststelle sind 650 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, davon sind 72 schwerbehindert in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt und 35 schwerbehinderte Menschen in der Dienststelle tätig, um dort eine berufspraktische Ausbildung zu erhalten. Da insgesamt wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen in der Dienststelle beschäftigt werden, berief sich die Vertrauensperson auf die gesetzliche Freistellungsregelung in § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX und verlangte die vollständige Freistellung von der beruflichen Tätigkeit. Die Dienststellenleitung verweigerte die gewünschte Freistellung und bot stattdessen den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung von 50 % für die Vertrauensperson und 25 % für deren Stellvertretung an. Sie berief sich auf folgendes, vom Gesetz abweichendes Regelungswerk, das die Evangelische Kirche Deutschlands (EKD) in der ab 1. Januar 2024 geltenden Fassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG-EKD) getroffen hat:

›§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach § 178 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. § 178 Abs. 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gilt mit der Maßgabe, dass die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 entsprechende Anwendung finden.

§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. Ergänzend gilt § 179 Abs. 6 bis 8 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

§ 20 Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) Kommt eine Dienstvereinbarung nach Abs. 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

151-300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung,
301-600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
601-1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9 (Hinweis des Autors = Zeitpunkt der Wahl).‹

Das Kirchengericht hat den Antrag der Vertrauensperson zurückgewiesen. Die gegen diesen Beschluss eingelegte Beschwerde hat der Kirchengerichtshof als unbegründet zurückgewiesen.

C. Kontext der Entscheidung

Der Kirchengerichtshof begründet die Entscheidung damit, zwar habe vor dem 1. Januar 2024 in der alten Fassung von § 51 Abs. 1 MVG-EKD ein Verweis auf § 179 Abs. 4 SGB IX gestanden. Zum maßgeblichen Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem Kirchengerichtshof sei jedoch dieser Verweis auf die gesetzliche Freistellungsregelung entfallen und vom Kirchengesetzgeber durch einen anderen Verweis ersetzt worden. Die neue Verweisung zwingt zur Anwendung von § 20 Abs. 2 MVG-EKD, so dass jetzt die Freistellungsregelung für Mitglieder der kirchlichen Mitarbeitervertretung entsprechend anzuwenden sei. Der neue Schwellenwert von wenigstens 151 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werde selbst dann nicht erreicht, wenn zu den 72 schwerbehinderten Menschen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, noch die 35 schwerbehinderten Menschen addiert würden, die sich in der Ausbildung befinden.

Der Gerichtshof hat ausdrücklich offengelassen, ob die staatlichen Regeln auch im kirchlichen Bereich gelten und ob diese der mit Wirkung zum 1. Januar 2024 erfolgten Änderung entgegenstehen. Diese Rechtsfrage bedarf einer vertieften Prüfung; denn es ist eine gravierende Verschlechterung in mehrfacher Hinsicht erfolgt:

1. Es ist in § 52 Abs. 1 MVG-EKD i. V. m. § 20 Abs. 1 MVG-EKD dem allein vom Wunsch abhängigen Freistellungsanspruch ein Verhandlungsverfahren vorgeschaltet worden.

2. Es ist in § 52 Abs. 1 MVG-EKD i. V. m. § 20 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD der Schwellenwert von 100 schwererbehinderten Beschäftigten auf 151 schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgestockt worden.

3. Es ist durch den Verweis auf die Begriffsbestimmung in § 2 Abs. 1 MVG-EKD geregelt, dass für die Erfüllung des Schwellenwerts die zu ihrer Ausbildung in der Dienststelle tätigen schwerbehinderten Menschen nur dann angerechnet werden, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient. Deshalb hat die Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs Rehabilitanden aus dem Kreis der Wahlberechtigten ausgeschlossen (so KGH, 07.04.2008 - KGH.EKD I-0124/N81-07 - KuR 2008, 28 Rn. 38 ff.). Das widerspricht dem maßgeblichen Begriff des schwerbehinderten Beschäftigten, wie er in § 178 Abs. 2 SGB IX definiert ist. Dazu hat das BAG erkannt, dass auch schwerbehinderte Rehabilitanden darunter fallen (LArbG Frankfurt, Beschl. v. 13.11.2023 - 16 TaBV 72/23 - NZA-RR 2024, 10 Rn. 33; die gegen die Entscheidung eingelegte Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers hat das BAG am 23. Oktober 2024 (7 ABR 36/23) zurückgewiesen; www.bundesarbeitsgericht.de/sitzungsergebnis/7-abr-36-23/, abgerufen am 06.11.2024).

4. Es ist in § 52 Abs. 1 MVG-EKD i. V. m. § 20 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD die Berechnung der Mindestzahl auf den punktuellen Zeitpunkt der Wahl (§ 9 MVG-EKD) festgeschrieben worden, während der staatliche Gesetzgeber in § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX für die Berechnung auf den Maßstab ›in der Regel‹ abstellt, so dass absehbare Erhöhungen der Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten für die Freistellung zu berücksichtigen sind.

5. Es ist in § 52 Abs. 1 MVG-EKD i. V. m. § 20 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD der Umfang der Freistellung von der völligen Freistellung auf die hälftige Freistellung reduziert worden.

Diese Selbstentlastung, die sich der kirchliche Gesetzgeber zulasten des schwerbehinderten Menschen bewilligt hat, ist sachlich nicht nachvollziehbar. In § 51 Satz 1 MVG-EKD n. F. ist der

Vertrauensperson das vollständige Aufgabenprogramm aus § 178 SGB IX zur unentgeltlichen ehrenamtlichen Wahrnehmung übertragen worden. Das erkennt auch der Kirchengerichtshof: ›... die Vertrauensperson der Schwerbehinderten nach § 50 MVG-EKD hat durch die dynamische Verweisung auf das staatliche Recht die identischen Aufgaben wie die Schwerbehindertenvertretung nach § 94 SGB IX‹ (Hinweis des Autors: § 94 SGB IX a. F. = § 177 SGB n. F.) (so KGH, Beschl. v. 07.04.2008 - KGH.EKD I-0124/N81-07 - KuR 2008, 28 Rn. 56). Der staatliche Gesetzgeber hat für die Erfüllung der identischen Aufgaben einen bestimmten Freistellungsbedarf als erforderlich angesehen, damit die Vertrauensperson sich in der Freistellungszeit ausreichend um die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter kümmern kann. Dieser Freistellungsbedarf ist vom Gesetzgeber ermittelt und festgelegt worden. Er ist in dem Gesetzentwurf zum Bundesteilhabegesetz ausführlich begründet worden (BT-Drs. 18/9522, S. 315). Danach ist 2016 der Schwellenwert von 200 auf 100 schwerbehinderte Menschen abgesenkt worden, weil insbesondere die stetig ansteigende Belastung der Vertrauensperson berücksichtigt wurde, die mit den Präventionsverfahren und mit der Einbindung in das betriebliche Eingliederungsmanagement verbunden ist. Ferner ist der Zeitaufwand für die Aufgabe, den einzelnen schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen, sowie der Aufwand für die Unterstützung aller Beschäftigter bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung oder auf Gleichstellung einbezogen worden (BT-Drs. 18/9522, S. 315). Es ist kein Grund für die Annahme ersichtlich, dass wegen der Besonderheiten des kirchlichen Dienstes die Erfüllung der identischen Aufgaben in den Dienststellen der EKD mit weniger Zeitaufwand möglich wäre.

Zwar fällt die Schaffung einer Beschäftigtenvertretung nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV unter die Kirchenautonomie. Daher stellen § 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 BPersVG a. F. (= § 1 Abs. 2 BPersVG 2021) die Religionsgesellschaften von der Errichtung von Betriebs- oder Personalräten frei. Insoweit bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der eigenständigen Regelung hinsichtlich der Wahl und der Aufgaben der Interessenvertretungen in Form des MVG-EKD. Die Vertrauensperson ist jedoch mehr als eine die Mitarbeitervertretung beziehungsweise Betriebs- und Personalrat ergänzende Interessenvertretung schwerbehinderter Menschen. Vielmehr ist in dem auch für die Religionsgesellschaften geltenden Teil 3 des SGB IX die Vertrauensperson als eine eigenständige Stelle geschaffen worden, die den schwerbehinderten Menschen über die Interessenvertretung

hinausgehend Hilfe und Beistand leisten soll, um die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben mit dem Ziel einer inklusiven Dienststelle zu gewährleisten. Folgerichtig enthält der Teil 3 des SGB IX wegen dieser für alle Arbeitgeber geltenden Zielsetzung keine Geltungsbereichseinschränkung zugunsten des kirchlichen Selbstverwaltungsrechts. Hat der Staat den Freistellungsbedarf für diese teilhaberechtliche Aufgabenstellung der Vertrauensperson aus sachlichen Gründen in einer bestimmten Höhe festgelegt, kann sich die kirchliche Selbstverwaltung nicht darüber hinwegsetzen. Mag auch die Regelung des Wahlverfahrens sowie der organschaftlichen Zusammenarbeit der Vertrauensperson mit der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in den Bereich der Autonomie fallen, so übersteigt jedoch die hier vom kirchlichen Gesetzgeber vorgenommene gravierende Unterschreitung des vom Gesetzgeber für erforderlich gehaltenen Freistungsumfangs die Selbstverwaltungsbefugnis. Diese verschlechternde Abweichung ist geeignet, die Vertrauensperson zu hindern, die ihr obliegenden Aufgaben zu erfüllen. Dies gilt insbesondere für die von ihr zu erbringenden Beistand- und Hilfeleistungen, die in § 178 Abs. 1 SGB IX normiert sind.

D. Auswirkungen für die Praxis

Der Kirchengerichtshof hat gesprochen. Damit ist zwar kirchenrechtlich die Angelegenheit geklärt. Der Gerichtshof verweist aber darauf, dass damit das letzte Wort noch nicht gesprochen ist, sondern die Vertrauensperson sich zur Durchsetzung ihres Freistellungsanspruchs an die weltlichen Gerichte für Arbeitssachen wenden kann, um ihn dort geltend zu machen.

E. Weitere Themenschwerpunkte der Entscheidung

Der Kirchengerichtshof hat einen durchsetzbaren Anspruch auch für den Fall abgelehnt, dass der Schwellenwert ›wenigstens 100 schwerbehinderte Beschäftigte‹ aus § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX direkt auf Vertrauenspersonen im Bereich des MVG-EKD anwendbar wäre. Die Beantwortung der Frage sei nicht vor den Kirchengerichten im mitarbeitervertretungsrechtlichen Verfahren, sondern vor dem für das individuelle Rechtsverhältnis maßgeblichen Arbeitsgericht zu klären; denn es gehe in § 179 Abs. 4 SGB IX ›um eine individuelle Rechtsposition des oder der Beschäftigten, der beziehungsweise die die Funktion der Vertrauensperson wahrnehme‹. Zutreffend ist, dass nicht die Schwerbehindertenvertretung als solche einen Anspruch auf Freistellung hat, sondern nur die Vertrauensperson. Diese wird nach § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX auf ihren Wunsch,

sobald dieser der Arbeitgeberin zugeht, qua Gesetz freigestellt. Deshalb braucht bei sachgerechter Antragstellung die Vertrauensperson im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG keinen Leistungsantrag zu stellen. Vielmehr genügt ein Antrag auf Feststellung ihrer Freistellung von der beruflichen Tätigkeit (vgl. zur Freistellung nach den §§ 37, 38 BetrVG: BAG, Beschl. v. 23.05.2018 - 7 ABR 14/17 - BAGE 163, 1 Rn. 17). Der Wortwahl des Kirchengerichtshofs könnte demgegenüber die Ansicht entnommen werden, dass der Anspruch im Urteilsverfahren durchgesetzt werden müsse. Dem ist entgegenzutreten; denn es wird zwar eine individuelle Rechtsposition geltend gemacht. Diese ist jedoch nicht bürgerlich-rechtlicher Natur, sondern ergibt sich aus dem Schwerbehindertenvertretungsrecht, das in § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX der gewählten Vertrauensperson als Organ der kollektiven Gruppe der schwerbehinderten Beschäftigten mit dem Innehaben des Amtes einen individuellen Anspruch gegenüber der Dienststellenleitung zuweist. Dieser der Vertrauensperson zustehende Anspruch ist wie ein betriebsbeziehungsweise personalrätlicher Freistellungsanspruch stets im Beschlussverfahren durchzusetzen (so schon OVG Münster, Beschl. v. 06.08.2002 - 1 E 141/02.PVL Rn. 6, unter Bezug auf die Grundsatzentscheidung zur Anwendung des Beschlussverfahrens auf schwerbehindertenvertretungsrechtliche Angelegenheiten BAG, Urt. v. 21.09.1989 - 1 AZR 465/88 - BAGE 62, 382).

Prof. Franz Josef Düwell, Vors. RiBAG a.D

Hinweis: Dies ist eine Zweitveröffentlichung des Beitrags jurisPR-ArbR 46/2024 Anm. 4

Anwendung des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit

LEITSAZ

Entgegen der Auffassung der Dienststellenleitung orientiert sich der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland bei der Festsetzung des Gegenstandswertes am Streitwertkatalog für die Arbeitsgerichtsbarkeit (überarbeitete Fassung vom 01.02.2024). Es ist deshalb nicht zu beanstanden, dass das Kirchengericht entsprechend Teil B Ziffer 14.2.2 für den Fall der Einstellung den zweifachen Monatsverdienst in Ansatz gebracht hat.

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 8. Januar 2025, II-0124/34-2024

Praxishinweis

Mitarbeitervertretungen sind bei der Berechnung und Bezahlung des Honorars der von ihnen beauftragten Anwäl:innen i. d. R. nicht beteiligt. Deshalb mag diese Entscheidung des Kirchengerichtshofs auf den ersten Blick unwichtig erscheinen. Worum geht es?

Die Vergütung der Anwäl:innen ist durch Gesetz, nämlich das Rechtsanwaltsvergütungsgesetz geregelt. Anwäl:innen werden nicht nach dem im Einzelfall anfallenden (Zeit-)Aufwand vergütet. Vielmehr gibt es für typische Verfahrensschritte (Einreichung der Klage, Wahrnehmung des Termins, Vergleichsabschluss) eine gesetzlich festgelegte Gebühr. Deren Höhe wiederum richtet sich nach dem sogenannten Streitwert: je höher der Streitwert, umso höher das Honorar. Ein Instrument zur Festlegung des angemessenen Streitwertes ist der sogenannte Streitwertkatalog, den die Präsident:innen der Landesarbeitsgerichte aufgestellt haben. Er dient den Gerichten als Anhaltspunkt, weil eine Eingruppierungsklage beispielsweise in Bremen die gleichen Gebühren auslösen soll wie in Berlin. Jetzt sollte man meinen, dass alle Anwäl:innen das gleiche Interesse daran haben, dass der Streitwert angemessen hoch festgesetzt wird. Wie kommt es dann zum Streit über die Anwendung des Streitwertkatalogs in den Verfahren vor den Kirchengerichten?

Das liegt daran, dass jeder Auftraggeber mit seiner Anwältin oder seinem Anwalt eine höhere Vergütung vereinbaren kann. Insbesondere Anwäl:innen, die Arbeitgeber vertreten, vereinbaren oft eine Vergütung nach Zeitaufwand und das bei Stundensätzen von 300 bis über 600 €. Dann wundert man sich nicht, warum manche Anwäl:innen so elendig lange Schriftsätze schreiben.

Solche Honorarvereinbarungen können Anwäl:innen, die Mitarbeitervertretungen vertreten, fast nie vereinbaren. Die MAV kann verlangen, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Kosten trägt, § 30 MVG. Und das sind eben meistens die gesetzlichen Gebühren. Und damit wird ein deutliches Gefälle zwischen den Ressourcen auf Arbeitgeberseite und auf Mitarbeitervertretungsseite sichtbar. Anwäl:innen, die Arbeitgeber vertreten, verdienen in aller Regel deutlich mehr als diejenigen, die Arbeitnehmer:innen vertreten. Es kommt aber auch noch dazu, dass Arbeitgeber in der Lage sind, ihren Anwäl:innen den finanziellen Spielraum zu geben, die Mitarbeitervertretungsseite mit ellenlangen und oft ziemlich inhaltsleeren – weil sich ständig wiederholenden – Vorträgen vollzuschütten. Denn natürlich muss sich ein MAV-Anwalt/-Anwältin auch mit einem 50-seitigen Schriftsatz auseinandersetzen, selbst wenn er oder sie ahnt, dass sich darin kein erheblicher neuer Vortrag befindet. Dummerweise gibt es für diese Zusatzarbeit keine zusätzliche Vergütung. Wir beobachten, dass einige Kanzleien auf diese Weise – wohl systematisch – Arbeitnehmer:innenanwälte unter Druck zu setzen versuchen. Das sind dann auch die Anwäl:innen, die sich gegen die Anwendung des im weltlichen Bereich üblichen Standards (Streitwertkatalog) wenden und verlangen, dass niedrigere Streitwerte festgesetzt werden.

Damit berührt die Streitwertfestsetzung unmittelbar auch die Interessen der Mitarbeitervertretungen. Denn ihre Anwäl:innen können für die Bearbeitung ihrer Angelegenheiten nur so viel Zeit aufwenden, wie es dem Honoraraufkommen entspricht. Und weniger Zeit birgt das Risiko schlechterer Vertretung – bei allem persönlichen Engagement.

Mit der vorliegenden Entscheidung hat der Kirchengerichtshof nicht nur für Klarheit gesorgt, sondern durch die Festlegung auf im weltlichen Bereich erprobte Streitwerte auch für ein bisschen Entspannung. Darüber hinaus sollte geprüft werden, ob die Streitwerte nicht auch dann angehoben werden müssen, wenn der Aktenumfang in besonderer Weise aufgebläht wird.

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

Mai bis Juni 2025



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
05.05.–07.05.2025	e	Betriebliches Eingliederungsmanagement	Landshut / DGB Bildungswerk Bayern
	e	im Gesundheits- und Sozialwesen	
05.05.–07.05.2025	e	Ausfallmanagement	Kiel / ver.di-Forum
05.05.–07.05.2025	e	SBV plus – Verfahren vor dem Sozialgericht	Schleswig / ver.di-Forum
05.05.–07.05.2025	e	Betriebswirtschaftliches Grundwissen für Betriebsräte	St. Peter Ording / ver.di-Forum
05.05.–07.05.2025	e	Grundlagen des Datenschutzes – Rahmenregelungen	Boltenhagen / ver.di-Forum
		zum betrieblichen Datenschutz	
05.05.–07.05.2025	e	BAT-KF: Grundlagenwissen für die MAV (BAT-KF 2)	Hattingen / DGB Bildungswerk NRW
05.05.–07.05.2025	e	Prävention gegen Burnout und psychische Belastung	Wesel / DGB Bildungswerk NRW
		am Arbeitsplatz	
05.05.–07.05.2025	e	Teilzeit, Elternzeit, Pflegezeit –	Bad Segeberg / ver.di-Forum
		Die Interessenvertretung gestaltet Regelungen	
05.05.–08.05.2025	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
05.05.–09.05.2025	e	Arbeitszeitrecht	Hattingen / DGB Bildungswerk NRW
05.05.–09.05.2025	e	Arbeitsrecht 1	Rostock / ver.di-Forum
05.05.–09.05.2025	e	Arbeitsrecht 2	Bergen (Rügen) / ver.di-Forum
07.05.2025	e	SGB IX: Widerspruchsverfahren	Düsseldorf / DGB Bildungswerk NRW
07.05.–09.05.2025	e	Arbeitsrecht in der Diakonie / ev.luth. Kirche Bayern	Bamberg / DGB Bildungswerk Bayern
08.05.2025	e	Der richtige Einsatz von Überlastungsanzeigen im Betrieb	Dortmund / DGB Bildungswerk NRW
12.05.–14.05.2025	e	Verbünde, Fusionen und Zusammenschlüsse im kirchlichen	München / DGB Bildungswerk Bayern
		Bereich – was nun?	
12.05.–14.05.2025	e	Krankenrückkehrgespräche und betriebliches Gesund-	Ratzeburg / ver.di-Forum
		heits- und Eingliederungsmanagement (BEM)	
12.05.–14.05.2025	k	MAV Basiswissen und Grundlagen der MAVO	Nell-Breuning-Haus
12.05.–14.05.2025	e	Eingruppierungsrecht gemäß TVöD (VKA)	Schleswig / ver.di-Forum
12.05.–14.05.2025	e	Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes	Brannenburg /
		Bayern – Vertiefung und Aktualisierung	DGB Bildungswerk Bayern
12.05.–15.05.2025	e	Arbeitsrecht (AR 1) Von der Einstellung bis zur Kündigung	Hamm / DGB Bildungswerk NRW
12.05.–15.05.2025	e	Protokollführung	Undeloh / ver.di-Forum
12.05.–16.05.2025	e	SGB IX: Grundlagen für Schwerbehindertenvertretungen	Geldern / DGB Bildungswerk NRW
		(SBV 1) – Einführung Sozialgesetzbuch IX und Aufgaben	
		der SBV	
12.05.–16.05.2025	e	Mitarbeitervertretungsgesetz –	Brannenburg /
		Auffrischung und Vertiefung	DGB Bildungswerk Bayern
12.05.–16.05.2025	e	TVöD: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.	Hattingen / DGB Bildungswerk NRW
		Grundlagen zum TVöD, allgemeiner Teil (Bund und VKA)	
12.05.–16.05.2025	e	Einführung in die Dienstvertragsordnung	Brannenburg /
		der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (DIVO)	DGB Bildungswerk Bayern
12.05.–16.05.2025	e	Rechtsprechung Europäischer Gerichtshof (EuGH)	Trier / ver.di-Forum
13.05.–15.05.2025	e	9. Fachtagung für Interessenvertretungen in der	Berlin / ver.di-Forum
		Weiterbildung und der beruflichen Rehabilitation	
14.05.2025	e	Digitale Zeiterfassungssysteme regeln Handlungs-	Düsseldorf / DGB Bildungswerk NRW
		optionen und Regelungsansätze moderner Systeme	
14.05.–16.05.2025	k	Einstellung und Eingruppierung nach KAVO und AVR –	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
		juristische Grundlagen	
15.05.2025	e	Arbeitszeitkonten und Wertguthaben im Betrieb regeln	Dortmund / DGB Bildungswerk NRW
		Mitbestimmungsmöglichkeiten nutzen	
05.05.2025	e	Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht	München / DGB Bildungswerk Bayern
19.05.–21.05.2025	e	Altenpflege: Finanzierung, Personalbemessung,	Grading / DGB Bildungswerk Bayern
		Ausfallmanagement und vieles mehr	
19.05.–21.05.2025	e	Behindertenhilfe: Gewalt gegen Beschäftigte u.Arbeitszeit	Grading / DGB Bildungswerk Bayern
19.05.–21.05.2025	e	Arbeitsrecht	Undeloh / ver.di-Forum, DAI e.V.



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
19.05.–21.05.2025	e	Betriebswirtschaftliche Grundlagen (BWL 2) – Personalplanung und Controlling	Geldern / DGB Bildungswerk NRW
19.05.–21.05.2025	k	AVR Anwenderseminar zu Eingruppierung und Vergütung	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
19.05.–21.05.2025	e	Diskriminierung und Mobbing (Teil 2) Gesprächs- und Interventionstechniken	Dortmund / DGB Bildungswerk NRW
19.05.–21.05.2025	e	MVG: Grundlagen der MAV (MAV 4) Die Mitarbeiterversammlung	Hattingen / DGB Bildungswerk NRW
19.05.–21.05.2025	e	Interkulturelle Kompetenz im Gremium, Dienststelle und Betrieb. Grenzen überwinden und Verständnis fördern	Essen / DGB Bildungswerk NRW
19.05.–22.05.2025	e	Clever in Rente – 1	Hamburg / ver.di-Forum
19.05.–22.05.2025	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
19.05.–23.05.2025	e	Rhetorik-Aufbau Mit Erfolg für die BR-/ PR-/ MAV-Arbeit argumentieren	Büsum / ver.di-Forum
19.05.–23.05.2025	e	SBV 1 – Grundlagenseminar Einführung in die Aufgaben, Rechte und Pflichten	Rostock / ver.di-Forum
19.05.–23.05.2025	e	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschlands – AVR-DD	Bovenden / dia e.V.
20.05.–22.05.2025	e	Arbeits- und Gesundheitsschutz im Gesundheits- und Sozialwesen	Kinding / DGB Bildungswerk Bayern
20.05.–23.05.2025	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
26.05.2025	e	Aktuelle Rechtsprechung der Kirchengerichte	Hannover / dia e.V.
26.05.2025	e	Nichts bleibt wie es war! Diakonie und ev. Kirche im Umbruch	Nürnberg / DGB Bildungswerk Bayern
26.05.–28.05.2025	k	MAV Basiswissen und Grundlagen der MAVO	Nell-Breuning-Haus
26.05.–28.05.2025	e	Betriebliches Gesundheitsmanagement – Gute Arbeitsbedingungen erreichen	Regensburg / DGB Bildungswerk Bayern
26.05.–28.05.2025	e	Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) – kompakt	Kiel / ver.di-Forum
02.06.–04.06.2025	e	MVG: Grundlagen der MAV (MAV 1) Rechtsstellung und Aufgaben der Mitarbeitervertretung	Hattingen / DGB Bildungswerk NRW
02.06.–04.06.2025	e	Rente und Sozialversicherungsrecht für BR, PR, MAV und SBV	Lübeck / ver.di-Forum
02.06.–04.06.2025	k	Arbeitszeitrecht für Mitarbeiter/innen im Krankenhaus	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
02.06.–05.06.2025	e	Mitarbeitervertretungsg.: Einführung u. Überblick (MAV 1)	Mosbach / ver.di B+B
02.06.–05.06.2025	e	MVG III	Undeloh / ver.di-Forum, DAI e.V.
02.06.–05.06.2025	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
02.06.–06.06.2025	e	Arbeitsrecht (AR 2) Schutzrechte erfolgreich durchsetzen	Hatten / DGB Bildungswerk NRW
02.06.–06.06.2025	e	Einführung in den Tarifvertrag der Diakonie in Niedersachsen (TV DN)	Langeoog / dia e.V.
02.06.–06.06.2025	e	Arbeitsrecht 1	Schleswig / ver.di-Forum
03.06.–04.06.2025	e	Die IT-Rahmenvereinbarung der Zukunft Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme	Duisburg / DGB Bildungswerk NRW
03.06.–05.06.2025	e	Krankheit im Arbeitsverhältnis	Schleswig / ver.di-Forum
03.06.–06.06.2025	k	MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
04.06.2025	e	SGB IX: Neue Rechtsprechung zum Schwerbehindertenrecht	Düsseldorf / DGB Bildungswerk NRW
10.06.–12.06.2025	e	Betriebsrats-/Personalratsvorsitz: Rechtliche und organisatorische Grundlagen	Boltenhagen / ver.di-Forum
10.06.–12.06.2025	e	Einführung in den Arbeits- und Gesundheitsschutz »Gesunde Arbeit – Gesunder Betrieb«	Rostock / ver.di-Forum
10.06.–12.06.2025	e	Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse	Lübeck / ver.di-Forum
10.06.–13.06.2025	e	Alter(n)sgerechte Personalentwicklung / demogr. Wandel	Lübeck / ver.di-Forum
11.06.–12.06.2025	e	Die Entgelttransparenzrichtlinie – Gender Pay Gap!?	Kiel / ver.di-Forum



**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 2025 erschienen.

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

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

40,- 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