

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

2 > 2025

44

Auswirkungen verlängerter
Arbeitszeiten

48

Novellierung des
DSG-EKD

52

Bildungsurlaub

ACHT
STUNDEN SIND
GENUG

S E I T E 4 0

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

- 25.–29.08.2025 Arbeitszeit Teil 2 > Undeloh
- 25.–29.08.2025 Arbeitsorganisation der MAV > Undeloh
- 25.–29.08.2025 Einführung in die MAV-Rechte > Undeloh
- 01.–05.09.2025 Vom Widerstand zur Chance/Beratungsgespräche erfolgreich führen > Walsrode
- 01.–05.09.2025 MVG 2 > Walsrode
- 01.–05.09.2025 Einführung in die Arbeit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten > Walsrode
- Tagesfortbildungen:*
- 10.09.2025 Moderation mit dem Flip-Chart > Hannover
- 04.12.2025 Gewaltschutzkonzept – Mitbestimmung der MAV > Hannover



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. 0511/234 40 61
 verwaltung@mav-seminare.de
 www.mav-seminare.de

Inhalt

40 THEMEN

40 Schmelzen sie den Achtstundentag?

Die Forderung nach einer Begrenzung der täglichen Arbeit auf acht Stunden ist die wohl älteste Forderung der Arbeiterbewegung. Der Berliner Koalitionsvertrag stellt den Achtstundentag erneut infrage. Gefordert wird noch mehr Flexibilisierung. Während der Corona-Zeit wurde in manchen Pflegeeinrichtungen der Zweischichtbetrieb von je zwölf Stunden erprobt. Mit sehr schlechtem Ergebnis.

44 Auswirkungen verlängerter Arbeitszeiten

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten sind so hoch wie selten. Die Arbeitswissenschaft belegt, dass das Unfallrisiko sowie das Risiko schwerer Fehler bei mehr als acht Stunden Arbeit deutlich ansteigt. Die Verlängerung der Arbeitszeit ist ungesund und auch unproduktiv.

48 Novellierung des DSGVO-EKD

Seit dem 25.03.2018 gilt die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Sie gilt auch in kirchlichen Einrichtungen. Den Kirchen bleibt es allerdings gem. Art. 91 DSGVO nachgelassen, ihre eigenen Regelungen in ›Einklang‹ mit der DSGVO zu bringen und diese anzuwenden. Beide großen Kirchen haben noch am 24.05.2018 ihre Datenschutzregelungen überarbeitet. Mit begrenztem Erfolg. Denn sehr schnell hat der Kirchengerichtshof der EKD festgestellt, dass das kirchlich begründete Auskunftsrecht weit hinter der DSGVO zurückbleibt, so dass anstelle des kirchlichen das staatliche Recht anzuwenden ist. Nun hat die EKD ihr Datenschutzrecht erneut geändert und der DSGVO weiter angeglichen.

52 Bildungsurlaub

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

 40
 Themen

 56
 Leserfragen

 58
 Rechtsprechung

 74
 Seminare

Freiwillig XXL-Schichten

Schmelzen sie den Achtstundentag?

TOBIAS MICHEL

Die aufständischen Soldaten und Matrosen jagten im Jahr 1918 nicht nur den deutschen Kaiser ins Exil. Als eine ihrer ersten und wichtigsten Forderungen wurde der Achtstundentag gesetzlich verankert. Gut gemacht!

Ende 1923, also nur fünf Jahre später, weichte eine Große Koalition im Reichstag diesen Schutz auf – sie ließ den Zehnstundentag zu. Längst gibt es an dieser Grenze kein Halten mehr, nicht nur in Krankenhäusern, Heimen und Rettungsdiensten.

Im Frühjahr 2025 raufte sich die schwarz-rote Regierung zusammen. Sie will manches anpacken. Ihr Koalitionsvertrag¹ lässt hier nichts Gutes ahnen:

¹ Hier und im Folgenden: www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf#page=20

² Von der Freiheit eines Christenmenschen, Martin Luther, 1520

1.2. Arbeit und Soziales

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich mehr Flexibilität.

Deshalb wollen wir im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit schaffen – auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zur konkreten Ausgestaltung werden wir einen Dialog mit den Sozialpartnern durchführen. [...]

Dabei werden wir die hohen Standards im Arbeitsschutz wahren und die geltenden Ruhezeitregelungen beibehalten. Kein Beschäftigter darf gegen seinen Willen zu höherer Arbeitszeit gezwungen werden. Deshalb werden wir Missbrauch ausschließen.

Der freie Wille

Diesen Fantasien wird in einigen Betrieben bereits vorgegriffen. Vor einigen Jahren entdeckten zunächst die Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen, dann auch die ver.di-Tarifabteilung den freien Willen. Die Idee der ›freiwilligen Übernahme zusätzlich betrieblich veranlasster Dienste‹ rutschte erst in § 20b Abs. 2 AVR.DD, dann in § 8 Abs. 8 des BAT-KF, dann in § 8 Abs. 1.1 TVöD (K und B).

Der Dialog der Bundesarbeitsministerin Bärbel Bas mit diesen ›Sozialpartnern‹ könnte sich also als die geringste Hürde erweisen. Dagegen sah Martin Luther vor 500 Jahren unsere Freiheit durchaus zwiespältig, hin- und hergerissen zwischen freiem Willen und Pflicht zur tätigen Nächstenliebe:

›Ein Christenmensch ist ein freier Herr über alle Dinge und niemand untertan, und zugleich ein dienstbarer Knecht aller Dinge und jedermann untertan.‹²

Wir dürfen auf den Arbeitsmarkt. Dort handeln wir unsere Arbeitskraft ganz frei – wir sind weder Sklav:innen noch Fronarbeiter:innen. Wer nichts anderes zu verkaufen hat als Arbeitskraft, will sie verkaufen. Das zwingt uns, uns einem Arbeitgeber zu unterwerfen. Dieser Zwang ist nicht missbräuchlich. Er erscheint so natürlich wie etwa das Naturgesetz der Schwerkraft. Auf dem Arbeitsmarkt beginnt und endet unsere Freiheit.

Arbeitsrechtler:innen nennen die gegenseitige Übereinkunft – zwischen uns und dem freien Arbeitgeber – einen Vertrag. Wir schließen ihn ›freiwillig‹ und begeben uns in Knechtschaft. Mal braucht es da die Schriftform, mal genügt für unsere Einwilligung unsere verbale ausdrückliche Zustimmung. Meist genügt bereits das stille Einvernehmen.

Gezwungen und gewollt

Wer sich widerspruchs- und vorbehaltlos auf eine betriebliche Arbeitszeitregelung einlässt, stimmt ihr zu (BAG Urteil 19.11.2009 – 6 AZR 624/08). Die Regierung zielt womöglich auf solch ein Geschenk an die Arbeitgeber. Können diese bald denen die tägliche Arbeitszeit verlängern, die nicht zu widersprechen wagen?

Am Arbeitsplatz sind wir dann mehr oder weniger frei. Wir übernehmen willig eine Arbeitsaufgabe, wir fügen uns in ein Team ein, in soziale Regeln, in das größere Ganze, die betrieblichen Abläufe. Das Direktionsrecht der Arbeitgeber tritt dabei oft zurück. Clever überlassen sie es den Vorgesetzten und den Einzelnen, das zwingend Erforderliche zu erkennen.

Sie sollen nützlich und profitabel werden. Der freie Wille der Alleingelassenen verendet als deren Einsicht in die betrieblichen Notwendigkeiten. Sie telefonieren am späten Abend, um für den Folgetag überraschende Personallücken zu stopfen. Sie beruhigen spätabends Klient:innen, die in eine Krise geraten. Sie formulieren selbst die Ziele im Arbeitsbereich, und sie versuchen, die gesetzten Vorgaben zum Monatsende zu erfüllen.

›Im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie‹

Die schwarz-rote Koalition beschwört ihre Treue zum Unionsrecht. Die Richtlinie 2003/88 des Europäischen Parlaments³ durchlöchert den Schutz der abhängig Beschäftigten in Art. 17, falls ›die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.‹

Viele Arbeitgeber scheren sich wenig um Pflichten zur Aufzeichnung der Arbeitszeit. Sie messen nicht. Wer sich nicht kümmert, braucht sich nicht sorgen.

Je autonomer und unabhängiger die Kolleg:innen an ihrem Arbeitsplatz scheinen, umso unbedachter reichen Gesetzgeber, Tarifparteien und Mitarbeitervertretungen die Verantwortung nach unten durch. Schützt euch doch selbst!

Pausen und Ruhezeiten geraten da alsbald in Konflikte mit unserem Leistungs- und Gestaltungswillen. Wer sich zu viel zumutet, opfert Gesundheit und Sozialleben.

Hören wir dennoch einmal genauer hin, wie die unionsrechtlichen Vorgaben zum Schutz vor Überlastung eigentlich klingen. Der Koalitionsvertrag nennt ausdrücklich die ›geltenden Ruhezeitregelungen.‹

Artikel 3 Tägliche Ruhezeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

Seit 2010 begründet Art. 31 II der Charta der Grundrechte der Europäischen Union⁴ unseren unmittelbaren Anspruch auf diese tägliche Ruhezeit. Jeder Werktag dauert – ab der ersten Arbeitsaufnahme – 24 Stunden. Die abschließende werktägliche Ruhezeit folgt noch innerhalb dieses Werktags mit mindestens zehn Stunden (§ 5 Abs. 2 ArbZG)⁵. Sind es mehr als zwölf Stunden Arbeitszeit? Dann dauert die Ruhezeit – so bestimmt es § 7 Abs. 9 ArbZG seit dem Jahr 2006 – mindestens elf Stunden. 24 Stunden minus elf Stunden – all das beschränkt die werktägliche Arbeitszeit auf 13 Stunden. Allerhöchstens.

Schutz und Schein verschwinden

In den Dienstplänen stolpern wir dagegen über XXL-Schichten mit bis zu 24 Stunden, meist in Verbindung mit Bereitschaftsdienst. Die werktägliche Ruhezeit verschwindet. Der verspätete Feierabend, beginnend endlich am folgenden Werktag, wird schamlos gegen die Vergütung des vorausgehenden Bereitschaftsdienstes ›faktoriert.‹

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/>

⁴ https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf#page=15

⁵ [Dass] die Mitgliedstaaten nach Art. 3 der Richtlinie 2003/88/EG sicherstellen müssen, dass die Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden dem Arbeitnehmer innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums, beginnend ab Arbeitsaufnahme, zur Verfügung stehen muss, ist durch die Rechtsprechung des EuGH geklärt.

Mit zunehmender Dauer der Schichten sinkt deren Produktivität.

Artikel 8 Dauer der Nachtarbeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit:

[...] b) *Nacharbeiter, deren Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dessen sie Nachtarbeit verrichten, nicht mehr als acht Stunden arbeiten. Zum Zweck von Buchstabe b) wird im Rahmen von einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten oder von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt, welche Arbeit unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Nachtarbeit und der ihr eigenen Risiken mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen und geistigen Anspannung verbunden ist.*

Nicht mehr als acht Stunden arbeiten! Diese unionsrechtliche Achtstundennacht verankerte der deutsche Mitgliedsstaat nur kläglich. Über § 6 Abs. 1 ArbZG greifen die Leitlinien (»die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit«⁶). Folgerichtig schreibt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): »Lange Schichten von mehr als 8 bzw. 10 Stunden sind unbedingt zu vermeiden, da diese die mit der Nachtarbeit verbundenen Risiken, vor allem hinsichtlich des Auftretens von Unfällen [...] durch die lange Expositionsdauer verschärfen.«⁷ Lange Schichten – das schließt Schichten mit Bereitschaftsdienst ein!

Das NRW-Arbeitsministerium wurde konkreter: »Anpassung der Schichtlänge an den Grad der körperlichen und geistigen Beanspruchung durch die Arbeit, kürzere Arbeitszeit in der Nacht als bei Früh- und Spätschichten (bei Nachtarbeit mit geringerer Belastung kann die Nachtschicht allerdings auch verlängert werden, wenn dadurch weniger Nachtschichten anfallen).«⁸

Muss in der Notaufnahme, im Heim oder Rettungsdienst gedreht, gehoben und getragen werden? Stresst die Herausforderung durch nächtliche Alleinarbeit? Ist sie mit der Gefahr verbunden, pausenlos durchzuarbeiten? Das will die Regierung nicht festlegen. Darüber können auch die Betroffenen selbst nicht mehrheitlich

abstimmen. Geht es um die Achtstundennacht, dann geht die Mitarbeitervertretung voran! Denn sie kann die Initiative ergreifen, die Belastung in den Nachtschichten zunächst selbst ausleuchten und dann die säumigen Manager vorantreiben (siehe den Vorschlag am Ende des Beitrags).

Ein Massenversuch

Während der Coronapandemie brach die Versorgung in vielen Intensivabteilungen und Altenheimen zusammen. Die Arbeitsministerien reagierten hektisch. Sie schlugen die Bremsen am Wagen weg. Ihre Verordnungen gaben den Arbeitgebern Höchstbelastungen ihres Personals frei – bis zu zwölf Stunden werktäglich.

»Freiwillig« wechselten viele Teams versuchsweise in den Zwei-Schicht-Betrieb – trotz Atemschutzmasken, Kittelpflicht und Überlastung mit Beatmungspatient:innen. Erschöpft kehrten die allermeisten binnen weniger Wochen zu den überkommenen Arbeitsmodellen zurück.

Denn XXL-Schichten erhöhen auch die Anzahl der Hygienefehler und die Arbeitsunfähigkeit beim Personal. Professor Nachreiner berichtete damals über den Zusammenhang der Dauer der Arbeitszeit und Gesundheitsgefahren: »Die Ergebnisse belegen, dass die vom BMAS erlassene COVID-19-Arbeitszeitverordnung unter Arbeitsschutzgesichtspunkten dysfunktional ist und zu einer erheblichen Schwächung des Arbeitsschutzniveaus bei den Betroffenen führt.«⁹

Die Arbeitswissenschaft hatte dieses Fiasko vorausgesagt. Es war und ist also nicht notwendig, solche Experimente zu wiederholen.

Die »hohen Standards im Arbeitsschutz wahren«

Die neue Regierung will »wahren«, was es noch gar nicht gibt. Die deutschen Messlatten beim Arbeitsschutz sind recht dünn und biegsam. Sie fallen regelmäßig hinter europarechtliche Standards zurück. Der Achtstundentag ist eine überraschende Ausnahme. Worum über 150 Jahren Arbeiter:innen bewegt und gestritten haben, verwurzelt sich tief.

Diesen Achtstundentag hängten die Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen sorglos in ein Säurebad.

§ 9b AVR.DD

Durch Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert wird, wenn innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschritten werden.

§ 7 Abs. 10 BAT-KF

(10) In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst und im Wechsel-schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen verlängert werden.

Die Diakonie reicht mit diesen Zumutungen die Aufgabe eines Gesundheitsschutzes nach unten durch. Es braucht also immer eine Mitarbeitervertretung, die eine bedrohliche Nähe zur Dienstgeberin nicht scheut.

Zwar bleibt die MAV von allen unternehmerischen Entscheidungen ausgeschlossen. Nun soll sie sich auch von ihrer Rolle als Interessenvertreterin der Kolleg:innen lösen. Gibt sie den Weg für die Zumutungen extralanger Schichten frei, darf sie sich »Partnerin« schmeicheln lassen.

Kompliziert

Da klopfen durchaus Kolleg:innen oder ganze Teams an unsere Tür, die auf die Verlängerung ihrer Schichten drängen. Etwa, weil sie immer noch – entgegen § 9 Abs. 2 AVR.DD oder § 6 Abs. 1 Satz 3 TVöD – einen sechsten Tag in einer Woche im Dienstplan finden. Oder weil jede Nachtschicht gleich zwei Arbeitstage umfasst und deshalb zu »Minusstunden« führt. Die Ursache liegt in den Arbeitszeitmodellen der Betriebsleitung. Kolleginnen verwechseln manchmal solche durch die Arbeitgeberin hausgemachten Probleme mit ihren eigenen. Doch das Minus aufgrund der Unterplanung verfällt spätestens am Ende des Ausgleichszeitraums. Pech für den Chef.

Überstunden, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst kürzen die Freizeit empfindlich. Wieder mehr Freischichten durch verlängerte Schichten, – das wirkt verführerisch. Mit zunehmender Dauer der Schichten sinkt deren Produktivität, das ahnen aufgeklärte Arbeitgeber. Aber mit Zwölfstundenschichten lassen sich unkomplizierte Dienstpläne basteln.

Also gerät die MAV gehörig unter Druck. Soll sie den Langschichten einzelner Mitarbeiter:innen zustimmen, weil diese darum betteln? Soll sie diese Ungeheuerlichkeiten auf ganze Teams ausdehnen?

Es gibt kein Patentrezept. Aber ein Tabu: keine Schichtverlängerung im Zusammenspiel mit einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit! Überstunden, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst schließen jede Form von XXL-Schichten aus!

Praktisch und initiativ

Lesen wir Art. 8 der EU-Arbeitszeitrichtlinie noch einmal genauer. Nicht nur Gesetze oder Tarifparteien können Arbeitsplätze gegen XXL-Schichten sperren. Ein »oder« trennt sie vom dritten Akteur auf dem Spielfeld – den »Sozialpartnern«. In diesem Zusammenhang kann dies nur die Arbeitgeber und die betriebliche Interessenvertretung, Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung.

Wir sprechen zwar lieber von »Betriebsparteien« als von »Sozialpartnern«. Aber wir freuen uns: Wir sollen selbst etwas festlegen! Mutig packen wir diesen Strohhalm an:

Initiative für eine Vereinbarung: An: Personalleitung

*Sehr geehrte Damen und Herren,
wir als Ihr Sozialpartner wollen mit Ihnen festlegen, welche Arbeitsplätze »unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Nachtarbeit und der ihr eigenen Risiken mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen und geistigen Anspannung verbunden« sind (§ 6 Abs. 1 ArbZG i. V. m. Art. 8 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 EG).*

Wir denken dabei auch an Arbeitsplätze mit nächtlichem Bereitschaftsdienst.

Wir schlagen also vor, dass die Betriebsparteien alle betreffenden Arbeitsplätze in einer Vereinbarung auflisten.



TOBIAS MICHEL

Arbeitszeitexperte und
Autor rund um die
Schichtplan-Fibel,
www.schichtplanfibel.de

6 <http://www.leitlinien.schichtplanfibel.de>
7 https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Dauernachtarbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=1
8 https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/1691
9 <https://www.gawo-ew.de/cms2/uploads/Nachreiner%20Covid%20ArbZGes.pdf>

Auswirkungen verlängerter täglicher Arbeitszeiten

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

Zeit ist eine unserer wertvollsten Ressourcen. Und es ist ganz offensichtlich: Wie viel Zeit wir auf der Arbeit verbringen, bestimmt automatisch, wie viel Zeit uns für Erholung, Familie, Hobbys und andere soziale Aktivitäten zur Verfügung steht. Verlängerte tägliche Arbeitszeiten, wie sie der Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung vorsieht, wirken sich daher in vielfältiger Hinsicht auf das Leben von Arbeitnehmer:innen aus.

Der Zusammenhang von langen Arbeitszeiten mit der Gesundheit von Beschäftigten, ihrer Work-Life-Balance und dem Unfallrisiko ist in vielen Studien nachgewiesen.¹ Hier wollen wir uns die Auswirkungen der (über)langen täglichen Arbeitszeit einmal genauer ansehen. Ein ›normaler‹ Arbeitstag ist i. d. R. nicht länger als acht Stunden. Dies ist auch als tägliche Höchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz festgelegt. Für die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden war von der Arbeiterbewegung im 19. Jahrhundert jahrzehntelang erbittert gekämpft worden; erst 1918 kam es zu der verbindlichen Einführung des Achtstundentages.²

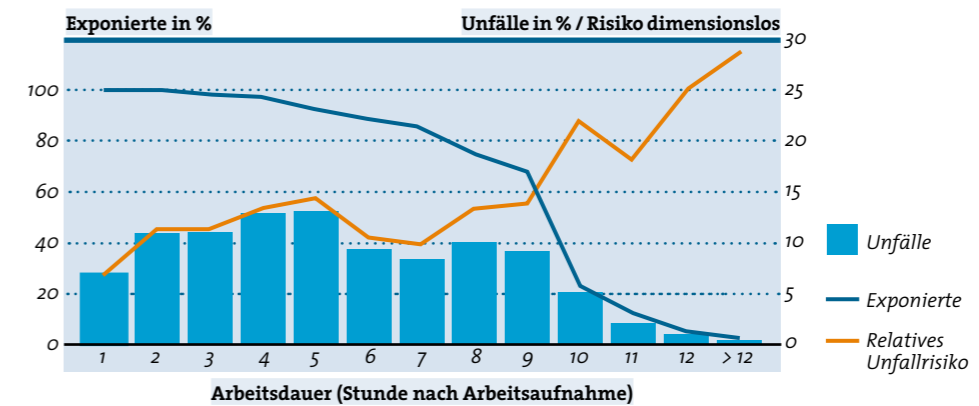
Dass es davon bereits zahlreiche Ausnahmen gibt, hat Tobias Michel in seinem Beitrag ab Seite 40 anschaulich dargestellt. Der Koalitionsvertrag der aktuellen schwarz-roten Regierung sieht vor, die tägliche Höchstarbeitszeit abzuschieben und stattdessen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit einzuführen.³ Im Sinne einer Flexibilisierung von Arbeitszeit findet dieses Konzept sicher viele Anhänger, und tatsächlich zeigt sich, dass zeitliche Handlungsspielräume positiv mit der Gesundheit und Work-Life-Balance der Beschäftigten zusammenhängen.⁴ Die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse sprechen hinsichtlich (über)langer Arbeitstage allerdings eine deutliche Sprache: Es ist keine gute Idee.

Lange Arbeitszeit

In den meisten Studien zu Auswirkungen langer Arbeitszeiten werden Arbeitszeiten von mehr als zehn Stunden täglich beziehungsweise 40 bis 48 Stunden pro Woche als lange Arbeitszeiten, wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden als überlange Arbeitszeiten bezeichnet.⁵ Die zuletzt häufig diskutierte Viertagewoche würde bei Beibehaltung der wöchentlichen Arbeitszeit in den meisten Fällen zu langen täglichen Arbeitszeiten führen.

Fehler und Unfälle

Die Länge der Arbeitszeit wirkt sich über verschiedene Mechanismen neben der Gesundheit auch auf die Effektivität und die Sicherheit bei der Arbeit aus. Über den Arbeitstag hinweg werden Ressourcen und Energie verbraucht. Ermüdung entsteht, die Aufmerksamkeit



nimmt ab und Müdigkeit steigt an. Das hat Folgen: Die Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit hängt mit der Höhe des Risikos für arbeitsbedingte Unfälle zusammen.⁶ Bereits ab der neunten Arbeitsstunde steigt das Risiko für Unfälle exponentiell.⁷

Die Grafik zeigt: die Exponierten (diejenigen Personen, die eine Arbeitszeitdauer entsprechend der Stundenzahl auf der x-Achse haben) sind ab der neunten Arbeitsstunde einem deutlich erhöhten relativen Unfallrisiko ausgesetzt. Die Unfälle werden (absolut) weniger, die Anzahl der Personen, die ein entsprechend langes Arbeitsintervall leisten müssen, wird aber auch geringer, so dass im Verhältnis das Unfallrisiko exponentiell ansteigt.

Weiterhin steigt auch das Risiko für Fehlleistungen mit langen Arbeitsstunden, was die Effektivität der Arbeit beeinträchtigt. Zudem ist das Risiko von Fehlern gerade im Gesundheitssektor im Vergleich zu anderen Branchen besonders wenig wünschenswert. Die Auswirkungen einer falschen Medikamentengabe zum Beispiel können existenzieller sein als beispielsweise eine in der falschen Farbe gestrichenen Wand.

Gesundheit

Auch die Erholungszeit wird durch die Länge der täglichen Arbeitszeit bestimmt. Längere Arbeitszeit/Schichtlänge bedeuten mehr Belastung durch das längere Arbeitsintervall, aber gleichzeitig wird auch die Zeit zwischen den Arbeitseinsätzen kürzer, so dass weniger Erholungszeit verbleibt. Erst an freien Tagen können die Beanspruchungsfolgen wieder ausgeglichen werden. Schlafdauer und -qualität stellen

den zentralen Faktor im Zusammenhang von langen Arbeitszeiten und Erschöpfung dar. Je häufiger lange Arbeitstage vorkommen, desto stärker steigt das Erholungsdefizit, was schließlich zu gesundheitlichen Beschwerden führen kann.⁸

Lange Arbeitszeiten stehen im Zusammenhang mit Stresserleben, Angstzuständen, depressiven Stimmungslagen und verminderter Leistungsfähigkeit.⁹ Auch in Bezug auf Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie Bluthochdruck, Herzinfarkt und Schlaganfall können lange Arbeitszeiten ein Risiko darstellen, vor allem, wenn es zu Wechselwirkungen mit ungesunder Ernährung und Bewegungsmangel kommt.

Zudem können Muskel-Skelett-Beschwerden auftreten – etwa Rückenschmerzen, Nackenverspannungen oder Gelenksbeschwerden –, weil längeres Sitzen oder Stehen die Muskulatur belastet. Schlafstörungen sind ebenfalls häufig, da längere Arbeitszeiten den natürlichen Schlaf-Wach-Rhythmus stören können.

Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten weisen außerdem ein erhöhtes Risiko für gesundheitsschädliche Verhaltensweisen wie zum Beispiel übermäßigem Alkoholkonsum¹⁰ beziehungsweise Übergewicht und Fettleibigkeit auf.¹¹

Schließlich kann dauerhafte Überforderung das Immunsystem schwächen und die Anfälligkeit für Krankheiten erhöhen.¹²

Work-Life-Balance

Lange Arbeitszeiten verkürzen die Zeit, die für familiäre sowie andere soziale und sonstige Aktivitäten zur Verfügung steht. So können sehr lange Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erschweren.¹³

¹ Vgl. Amlinger-Chatterjee: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Atypische Arbeitszeiten, Dortmund 2016; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Müller, Tisch & Wöhrmann: The impact of long working hours on the health of German employees, German Journal of Human Resource Management (2018) 32, 217–235.

² <https://www.mdr.de/geschichte/weitere-epochen/weimarer-republik-achtstunden-tag-deutschland-arbeitstag-arbeitszeit-einfuehrung-novemberrevolution-100.html>
³ https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf#page=20

⁴ Flexibilität der Arbeitszeit: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, S. 2.
⁵ Beermann, Backhaus, Tisch & Brenscheidt: Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen, BAuA Fokus, März 2019.

⁶ Nachreiner et al.: Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation – Annex 1 – Study on health and safety aspects of working time.

⁷ Grafik nach: Hänecke et al., Accident risk as a function of hour at work and time of day as determined from accident data and exposure models for the German working population. In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health (1998) 24(3), S. 43–48.
⁸ Marlies Kittelmann, Lars Adolph, Alexandra Michel, Rolf Packroff, Martin Schütte, Sabine Sommer, Hrsg., 2023. Handbuch Gefährdungsbeurteilung, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 3.
⁹ Vgl. Amlinger-Chatterjee, siehe Fn. 1.

¹⁰ Virtanen, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Madsen, I. E. H., Lallukka, T., Ahola, K., ... Kivimäki, M. (2015). Long working hours and alcohol use: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. British Medical Journal, S. 350.

¹¹ Kim, B.-M., Lee, B.-E., Park, H.-S., Kim, Y.-J., Suh, Y.-J., Kim, J.-Y., ... Ha, E.-H. (2016). Long working hours and overweight and obesity in working adults. Annals of Occupational and Environmental Medicine, S. 28, 36.

¹² Segerstrom, S. C., & Miller, G. E. (2004): Psychological stress and immune function: a meta-analytic review, Psychological Bulletin, 130(4), S. 601–630.

¹³ Beermann et al., Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken, 2. Aufl. 2018, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 29.
¹⁴ Arbeitszeit sicher und gesund gestalten – Aktuelle Befunde und Empfehlungen, IAG-Report 2/2019, S. 15.

Hinzu kommt, dass die Infrastruktur wie öffentliche Verkehrsmittel oder Kinderbetreuung auf Berufstätige mit ›normaler‹ Arbeitszeit ausgelegt sind.¹⁴ Es kann zu Konflikten in der Familie oder im Freundeskreis kommen, weil wichtige soziale Kontakte vernachlässigt werden. Die fehlende Zeit für Hobbys und Erholung wirkt sich auch negativ auf die Motivation und die Arbeitszufriedenheit aus, was wiederum die Produktivität und das allgemeine Wohlbefinden beeinträchtigt.

Fazit

Die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit spielt eine wichtige Rolle für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Eine Aufweichung des Schutzes von Arbeitnehmer:innen scheint angesichts der bereits bestehenden Vielfalt der betrieblichen Arbeitszeitregelungen gar nicht notwendig. Das ArbZG lässt viel Spielraum für flexible Regelungen und bietet zahlreiche Ausnahmen. Zudem ermächtigt das ArbZG die Tarifvertragsparteien, in bestimmtem Umfang abweichende Regelungen zu treffen. Dass aber ein (höchstens) Achtstundentag die Regel bleiben sollte, dafür spricht vieles.



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

¹⁴ Arbeitszeit sicher und gesund gestalten – Aktuelle Befunde und Empfehlungen, IAG-Report 2/2019, S. 15.

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.

KETTELNERVERLAG

Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB

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



Mit Online-Zugriff auf Listen

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

Jährlich neu

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



Bestellen Sie einfach online unter www.ketteler-verlag.de oder rufen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

KETTELNER-Verlag GmbH, Niederlassung Waldmünchen, Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen,
Tel: 09972/9414-51, kontakt@ketteler-verlag.de

Novellierung des DSGVO-EKD am 1. Mai 2025 in Kraft getreten

HENRIKE BUSSE

In Art. 91 Abs. 1 der DS-GVO ist festgelegt:

Wendet eine Kirche oder eine religiöse Vereinigung oder Gemeinschaft in einem Mitgliedstaat zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung umfassende Regeln zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung an, so dürfen diese Regeln weiter angewandt werden, sofern sie mit dieser Verordnung in Einklang gebracht werden.

Ob das DSGVO-EKD mit der DS-GVO ›im Einklang steht‹, war an verschiedenen Stellen in den vergangenen Jahren ungeklärt und wurde vom Verwaltungssenat beim KGH.EKD hinsichtlich der Frage, ob einer betroffenen Person Kopien der personenbezogenen Daten ausgehändigt werden müssen, verneint.¹ Aufgrund dessen musste die EKD ihr Datenschutzrecht anpassen.

Damit ist auch die gelegentlich geführte Diskussion sachlich erledigt, ob die DS-GVO für die Kirche gilt: Die DS-GVO gilt selbstverständlich auch für die Kirche. Denn wie sonst sollte durch die DS-GVO bestimmt werden, dass die Kirchen selbst Regeln aufstellen dürfen, sofern diese im Einklang mit der DS-GVO stehen. Soweit kirchliche Regelungen nicht im Einklang mit der DS-GVO stehen, treten an ihre Stelle wieder die Regelungen der DS-GVO. Im Einklang mit der DS-GVO stehen kirchliche Regelungen, wenn sie ein mindestens gleichwertiges Schutzniveau gewährleisten.

Die Änderung ist zum 1. Mai 2025 in Kraft getreten. Hier sind die wichtigsten Änderungen des neuen DSGVO-EKD zusammengefasst:

Entfall des ›kirchlichen Interesses‹

Die bisherige eigenständige Regelung für ein ›kirchliches Interesse‹ in § 6 Abs. 1 DSGVO-EKD entfällt. Dort hieß es bisher: ›Die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer sonstigen Aufgabe erforderlich, die im kirchlichen Interesse liegt.‹ Stattdessen heißt es nun: ›Die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen der verantwortlichen Stelle oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen der betroffenen Person (...) überwiegen, insbesondere dann, wenn diese minderjährig ist.‹

Informationspflichten und Betroffenenrechte

Ein weiterer zentraler Punkt des neuen DSGVO-EKD ist die Anpassung der Informationspflichten an die Anforderungen der DS-GVO. Datenverarbeitende Stellen müssen Betroffenen künftig bereits bei der Erhebung der Daten umfassende Informationen bereitstellen, anstatt diese erst auf Nachfrage zugänglich machen zu müssen. Zudem wurden Fristen für die Bearbeitung von Betroffenenanfra-

¹ Verwaltungssenat beim Kirchengenerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Urteil vom 09.09.2022, O135/4-2020.

gen wie Auskunft, Löschung oder Berichtigung definiert.

Wichtiger noch ist die Anpassung an die DS-GVO in der Frage, ob der betroffenen Person eine Kopie der personenbezogenen Daten zur Verfügung gestellt werden muss. Das Recht auf Kopie fehlte bis jetzt im DSGVO-EKD. Mit dieser Novellierung wird Abs. 4 inhaltlich an Art. 15 Abs. 3 DS-GVO angeglichen. Diese Änderung ist unter anderem eine Folge der Entscheidung des Verwaltungssenats beim Kirchengenerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, der entschieden hat, dass der alte § 19 DSGVO-EKD, der einen Anspruch auf Zurverfügungstellung einer Kopie der Daten nicht kannte, der direkten Anwendbarkeit des Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DS-GVO nicht entgegenstand, weil eine Vorschrift des kirchlichen Datenschutzrechts nur dann im Einklang mit der DS-GVO steht, wenn sie nicht hinter dem Schutzniveau der korrespondierenden Vorschrift der DS-GVO zurückbleibt.² Das Bundesarbeitsgericht hatte diese Streitfrage bislang offengelassen.³

Einwilligungen Minderjähriger

Bezüglich der Einwilligung Minderjähriger bezogen sich die Vorschriften bislang ausschließlich auf elektronische Angebote. Künftig gelten die Anforderungen für alle Angebote. Mit Eintritt der Religionsmündigkeit (ab dem 14. Lebensjahr) können Minderjährige eine datenschutzrechtliche Einwilligung eigenständig erteilen.

Benennungsgrenzen für Datenschutzbeauftragte

Die Schwelle der Notwendigkeit zur Bestellung örtlicher Datenschutzbeauftragter wurde erhöht. Künftig müssen örtliche Beauftragte erst bei einer Belegschaft von 20 Personen, die mit der Datenverarbeitung betraut sind, bestellt werden. Bisher lag die Schwelle bei zehn.

Profiling

Es wird ein neuer § 25a DSGVO-EKD über automatisierte Entscheidungen im Einzelfall einschließlich Profiling (automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, um so bestimmte persönliche Aspekte zu bewerten) eingefügt. Das DSGVO-EKD enthielt bisher

keine solche zu Art. 22 DS-GVO vergleichbare Regelung. In der Begründung heißt es: ›Auch im kirchlichen Kontext können jedoch automatisierte Entscheidungen eingesetzt werden. Eine entsprechende Regelung ist deshalb aufzunehmen.‹

Einführung zentraler Verfahren (§ 30a DSGVO-EKD)

Kirchengesetze können künftig zentrale Verfahren für bestimmte Datenverarbeitungsaufgaben festlegen. Diese Änderung betrifft insbesondere Sachverhalte der Auftragsverarbeitung und der gemeinsamen Verantwortlichkeit. Ziel ist es, weitere Regelungen zu vermeiden, die Aufgabenverteilung zu klären und zentrale IT-Dienstleistungen effizienter zu nutzen. Software könnte somit etwa zentral beschafft und genutzt werden, ohne innerhalb einer Gliedkirche separate Auftragsverarbeitungsverträge schließen zu müssen.

Anhebung der Bußgeldobergrenze

Zukünftig können Bußgelder bis zu einer Höhe von sechs Millionen Euro verhängt werden. Diese Regelung gilt allerdings weiterhin ausschließlich für wirtschaftliche Tätigkeiten kirchlicher Einrichtungen. Für rein gemeindliche oder seelsorgerische Tätigkeiten bleibt die Verhängung von Bußgeldern weiterhin ausgeschlossen.

Nutzung personenbezogener Daten für die Mitgliederkommunikation

Die Nutzung personenbezogener Daten für die Kommunikation mit Kirchenmitgliedern wurde klar geregelt. Eine neue Norm (§ 50b DSGVO-EKD) definiert, welche Daten für Zwecke wie Einladungen, Rundbriefe oder Spendenaufrufe verwendet werden dürfen.

Streichung der ›Unterwerfungsklausel‹ für Auftragsverarbeitungen

Die Unterwerfungsklausel regelte, dass kirchliche Stellen bei Kooperationen oder Auftragsverarbeitungen mit externen, nicht-kirchlichen Partnern die Geltung des DSGVO-EKD auch für die Partner sicherstellen mussten.

² Siehe Fn. 1.
³ BAG, Urteil vom 17.10.2024, 8 AZR 42/24, Rn. 16.



Unsere nächsten Seminare

24.–28.03.2025 in Bad Salzflun

Mobbing: Vom Konflikt zum Psychoterror am Arbeitsplatz

31.03.–04.04.2025 in Herford

Mitarbeitervertretungsrecht (3): Vertiefung

28.–29.04.2025 in Bad Salzflun

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

Arbeit und Leben

HERFORD DGB/VHS e.V.

Jetzt anmelden!
aul-herford.de

Die nicht-kirchlichen Auftragsverarbeiter mussten sich hierfür der kirchlichen Aufsicht unterwerfen. Dies entfällt nun zukünftig.

Lockerungen bei Formvorschriften

Für Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls Erleichterungen. Einwilligungen von Mitarbeiter:innen in die Verarbeitung der Beschäftigendaten müssen nicht länger in Schriftform erteilt werden, die Textform reicht nun aus. Auch für Auftragsverarbeitungsverträge genügt es, wenn die Parteien diese in Textform schließen.

Fazit

Die EKD hat durch diese regulatorische Änderung ihr eigenes Datenschutzrecht näher an die DS-GVO herangeführt. Sie akzeptiert damit den Vorrang der DS-GVO, betont aber zugleich ihren Anspruch, Datenschutzrecht in dem durch die DS-GVO gesetzten Rahmen selbst zu regeln.



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

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

Kassel, 13.06.2025

Bundeskonferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich



Änderung der Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitendenvertretungen in der EKD

Die Wahlordnung zum KG über MAVen in der EKD wird voraussichtlich noch in diesem Jahr Änderungen erfahren.

Anfang 2026 werden dann in 18 Gliedkirchen die Mitarbeitendenvertretungen auf Grundlage einer neuen Wahlordnung gewählt. Deshalb berichten wir bereits vor Abschluss des Stellungnahmeverfahrens über die vorgesehenen Änderungen.

Zur Beratung der zum Teil bereits 2020 vorgeschlagenen Änderungen wurde eine Arbeitsgruppe installiert. Jurist:innen der Kirche und Diakonie, Vertreter:innen der Gliedkirchen sowie Vertreter:innen der Mitarbeitenden aus buko (Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitendenvertretungen) und STÄKO (Ständigen Konferenz der Gesamtausschüsse der Mitarbeitendenvertretungen) haben in mehreren Treffen die Änderungsvorschläge diskutiert, Interessen abgewogen, Kompromisse gefunden und eine Entscheidungsvorlage erstellt.

Diese Vorlage durchläuft nun das Stellungnahmeverfahren und soll im Sommer dem Rat der EKD zur Entscheidung vorgelegt werden. Der Beschluss zur Änderung wird dann im September, gegebenenfalls erst im Oktober 2025 erfolgen.

Die Bundeskonferenz geht im Ergebnis davon aus, dass künftig der Wahlvorstand nicht mehr in einer Mitarbeitendenversammlung gewählt werden muss, sondern von der Mitarbeitendenvertretung berufen wird. Eine Mitarbeitendenversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes wäre somit nicht mehr notwendig.

Wir gehen davon aus, dass der Wahlvorstand dann bereits spätestens fünf Monate vor Ende der laufenden Amtszeit zu berufen ist. Die Wahlvorstände sind damit von den Mitarbeitendenvertretungen schon im November 2025 für die im Frühjahr 2026 anstehenden MAV-Wahlen zu berufen.

Diese zentrale Änderung der Wahlordnung, beziehungsweise diese Annäherung ans Betriebsverfassungsgesetz führt zu einer geänderten Einleitung des Wahlverfahrens und erfordert schon vor der endgültigen Beschlussfassung eine Auseinandersetzung und gegebenenfalls Vorbereitung der Einleitung der Wahl.

Unabhängig von der grundsätzlichen Position der buko, dass in allen Einrichtungen und Unternehmen der Diakonie die gleichen Rechte wie in Einrichtungen und Unternehmen weltlicher Träger gelten müssen, womit auch eine eigene Wahlordnung im Bereich der Diakonie entbehrlich wäre, sind in den Gesprächen mit den Kirchenjurist:innen Erfolge und gute Kompromisse erzielt worden.

Nicht nur das Verfahren zur Einleitung der Wahlen soll geändert werden, der Entwurf enthält weitere sinnvolle Änderungen, zum Beispiel zum Wahlverfahren. Aus Sicht der buko gibt es darüber hinaus weitere Punkte, die geändert beziehungsweise konkretisiert werden sollten.

Zu kritisieren bleibt, dass im jetzigen Entwurf der Wahlordnung weiterhin nicht eindeutig zu entnehmen ist, wer die Wahl der JAV durchführt, wenn sie zeitlich nicht mit der MAV-Wahl zusammenfällt. Wir schlagen deshalb vor, dass die Zuständigkeit zur Einleitung der JAV-Wahlen in die Verantwortung der jeweils bestehenden JAV, bei Fehlen einer solchen der bestehenden MAV oder grundsätzlich der MAV zugeordnet wird.

Scharf zu kritisieren bleibt die Wahl der Vertretung schwerbehinderter Arbeitnehmer:innen.

Die Wahl der Vertretung schwerbehinderter Arbeitnehmer:innen ist im SGB IX abschließend und ausreichend geregelt. Somit ist eine eigeneweise abweichende Regelung im Mitarbeitendenvertretungsgesetz überflüssig.

Unsere Stellungnahme zur Änderung der Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitendenvertretungen in der EKD werden wir auf unserer Homepage www.buko-diakonie.de veröffentlichen.

Bildungsurlaub: Ablehnung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung!

HENRIKE BUSSE

Sich beruflich oder auch politisch fortbilden und persönlich weiterentwickeln? Das hört sich doch gut an! Dafür vom Arbeitgeber (bezahlt) freigestellt werden? Noch besser! Dennoch: Nur ein bis zwei Prozent der Beschäftigten nehmen Bildungsurlaub, obwohl darauf in 14 von 16 Bundesländern ein gesetzlicher Anspruch besteht. Bildungsurlaub wird oft von Arbeitgebern abgelehnt. Doch: Die Ablehnung von Bildungsurlaub bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, § 42 Buchst. k MVG-EKD.

Mitbestimmung bei Bildungsurlaub

Das Kirchengeschichtliche Gericht in Münster hat in einer neuen Entscheidung festgestellt, dass Arbeitgeber die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung ablehnen dürfen. Nach § 42 Buchst. k MVG-EKD bedarf die Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Darunter fällt auch die Beurlaubung für die Teilnahme an einem Bildungsurlaub. Die Mitarbeitervertretung kann dadurch Einfluss nehmen auf die Möglichkeiten der Teilnahme an Bildungsurlauben. Deshalb wollen wir uns im Folgenden mit dem Bildungsurlaub befassen. Dabei ist zu beachten, dass der Begriff ›Bildungsurlaub‹ ein Oberbegriff ist und nicht in allen landesrechtlichen Regelungen übernommen wurde.

Freistellung für Bildung

Die Freistellung von der Arbeit durch Bildungsurlaub soll Arbeitnehmer:innen die Teilnahme an anerkannten Veranstaltungen sowohl der beruflichen Weiterbildung als auch der politischen Bildung und je nach Bundesland auch der Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten und gegebenenfalls Gesundheits- und Persönlichkeitsbildung ermöglichen.

Dabei ist das Ziel politischer Bildung, das Verständnis der Arbeitnehmer:innen für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern, um damit Mitsprache und Mitverantwortung in Staat, Gesellschaft und Beruf zu fördern.

Berufliche Weiterbildung soll den Arbeitnehmer:innen dazu verhelfen, ihre berufliche Qualifikation und Mobilität zu erhalten, zu verbessern oder zu erweitern. Zur beruflichen Weiterbildung zählt alles, was Arbeitnehmer:innen im Beruf anwenden können, zum Beispiel Fremdsprachen- oder Computerkenntnisse, kommunikative und soziale Kompetenz. Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung müssen grundsätzlich einen beruflichen Bezug zur ausgeübten Beschäftigung haben. Dies ist der Fall, wenn die vermittelten Kenntnisse in der aktuellen Tätigkeit beziehungsweise im Unternehmensbereich angewendet werden können

und die berufliche Weiterbildung damit einem zumindest mittelbaren Vorteil für den Arbeitgeber dient. Der Arbeitgeber ist nicht zur Freistellung verpflichtet, wenn die berufliche Weiterbildung allein auf eine andere Tätigkeit in der Zukunft (bei einem anderen Arbeitgeber) gerichtet ist.

Auch die Qualifizierung für die Wahrnehmung bestimmter ehrenamtlicher Tätigkeiten durch einen Bildungsurlaub ist in einigen Bundesländern möglich. Diese Regelung kann zum Beispiel die Ausbildung als Übungsleitung im Rehabilitations- oder Breitensport, die Wahrnehmung ehrenamtlicher Funktionen im Zivil- und Katastrophenschutz und vieles mehr umfassen.

Ein weiterer Bereich ist die Persönlichkeits- und Gesundheitsbildung. Hierunter fallen beispielsweise Rhetorik-, Stressbewältigungs- und Yogakurse, Achtsamkeitstraining, Rückenschule usw.

Wie man sieht, sind die Angebote vielfältig, aber es muss bei der Auswahl darauf geachtet werden, ob das jeweilige Angebot in dem jeweiligen Bundesland anerkannt ist. Die Unterschiede von Bundesland zu Bundesland sind erheblich. Die einzigen Bundesländer, in denen es bislang keine Regelung zum Bildungsurlaub gibt, sind Bayern und Sachsen. In Bayern gibt es kein Bildungsurlaubsgesetz und entsprechend auch keinen Anspruch auf Bildungsurlaub. Arbeitgeber können natürlich aber freiwillig freistellen – nachfragen lohnt sich! Auch in Sachsen besteht derzeit kein Anspruch. Laut Koalitionsvertrag aus dem Dezember 2024 ist aber eine Einführung von drei Tagen pro Jahr ab 2027 geplant.

Arbeitsort ist maßgeblich

Zu beachten ist, dass der Arbeitsort und nicht der Wohnort darüber entscheidet, welches Bildungsurlaubsgesetz Anwendung findet. Auch sind bei der Beantragung Fristen zu beachten, die sich aus dem jeweiligen Gesetz des Bundeslandes ergeben.

Nachrangigkeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben keinen Anspruch nach dem Bildungsurlaubsgesetz, wenn ihnen für eine Bildungsveranstaltung auch nach anderen Gesetzen, tarifvertraglichen oder betriebli-

chen Vereinbarungen Freistellung von der Arbeit für mindestens denselben Zeitraum und Lohnfortzahlung in mindestens derselben Höhe zusteht oder zugestanden hätte (z. B. § 2 Abs. 1 Satz 2 Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz, entsprechende Regelungen in den anderen Bundesländern).

Zum Beispiel hat ein Betriebsratsmitglied keinen Anspruch nach dem Bildungsurlaubsgesetz zur Teilnahme an einer Maßnahme, für die er Anspruch auf bezahlte Freistellung nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat oder gehabt hätte. Sein Anspruch bleibt jedoch für andere Bildungsveranstaltungen erhalten.

Als eine Folge des deutschen Föderalismus sind in einigen Bundesländern abweichende Bezeichnungen üblich. So heißt Bildungsurlaub beispielsweise in Baden-Württemberg und Bremen Bildungszeit und in Brandenburg Bildungsfreistellung.

Umfang und Kosten des Bildungsurlaubs

Gemeinsam ist den Regelungen, dass sie einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung für in der Regel fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr begründen. Anspruchsberechtigt sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Kosten des Bildungsurlaubs werden in der Regel von der oder dem Beschäftigten getragen und sind steuerlich absetzbar. Eine Nachfrage beim Arbeitgeber, ob er sich an den Kosten beteiligt, kann sich aber lohnen.

In vielen Bundesländern gibt es eine Wartezeit von sechs Monaten, bevor Beschäftigte erstmals Bildungsurlaub beantragen können. Eine Ablehnung von Bildungsurlaub ist in der Regel nur aus dringenden betriebsbedingten Gründen möglich.

Eine Lohnkostenerstattung für die Lohnfortzahlung, die die Arbeitgeber zu leisten haben, ist in der Regel nicht vorgesehen. In einigen Bundesländern wie etwa Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz ist eine Teilerstattung unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Inhaltliche Voraussetzungen

Da die Regelungen in den Bundesländern so unterschiedlich sind, ist im konkreten Fall zu prüfen, was

jeweils anerkannt wird. Voraussetzung ist immer, dass die Ziele des Trägers und die Inhalte seiner Bildungsveranstaltungen mit der freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland und der Verfassung des Bundeslandes in Einklang stehen. Oft ist eine Reihe von Veranstaltungen ausgeschlossen, hier das Beispiel aus dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (§ 6 Abs. 2):

Keine Bildungsmaßnahmen im Sinne dieses Gesetzes sind Veranstaltungen,

1. bei denen die Teilnahme von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Partei, Gewerkschaft, einem Berufsverband, einer Religionsgemeinschaft oder einer ähnlichen Vereinigung abhängig gemacht wird,
2. die unmittelbar der Durchsetzung politischer Ziele dienen,
3. die der Erholung, der Unterhaltung, der privaten Haushaltsführung oder der Körperpflege dienen,
4. die der sportlichen, künstlerischen oder kunsthandwerklichen Betätigung dienen,
5. die dem Einüben psychologischer oder ähnlicher Fertigkeiten ohne beruflichen Bezug dienen,
6. die dem Erwerb der allgemeinen Fahrerlaubnis oder ähnlicher Berechtigungen dienen,
7. die als Studienreise mit überwiegend touristischem Charakter durchgeführt werden.

Überblick über die gesetzlichen Regelungen:

- BadenWürttemberg** Bildungszeitgesetz BW (BzG BW)
Berlin Berliner Bildungszeitgesetz (BiZeitG BE)
Brandenburg Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz (BbgWBG)
Bremen Bremisches Bildungszeitgesetz (BremBZG)
Hamburg Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz (HBGBildUrlG)
Hessen Hessisches Bildungsurlaubsgesetz (BiUrlG HE)
MecklenburgVorpommern Bildungsfreistellungsgesetz MV (BfG M-V)
Niedersachsen Niedersächsisches Bildungsurlaubsgesetz (NBildUG)
NordrheinWestfalen Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG NRW)
RheinlandPfalz Bildungsfreistellungsgesetz (BFG RP)
Saarland Saarländisches Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG)
SachsenAnhalt Bildungsfreistellungsgesetz (BiFreistGST SA)
SchleswigHolstein Weiterbildungsgesetz (WBG SH)
Thüringen Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz (ThürBfG)



H E N R I K E B U S S E
 Die Autorin ist Rechtsanwältin in Bremen mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht. arbeitsrecht@bremen.de

Bildungsurlaub 2026

mit Arbeit und Leben Herford

Vorschau

Unser Programm für 2026 befindet sich aktuell noch in der Planung. Folgende Themen und Ziele stehen schon fest:

29.03. – 04.04. und 19.04. – 25.04.

Marseille – Fluchtort und Rettungshafen

31.05. – 06.06.

La Rochelle – im Westen Frankreichs. Nationalsozialistische Besatzung und Widerstand am Atlantik

29.06. – 03.07.

Emden Hafen, Stadt, Meer – Stadtgeschichte & soziale Entwicklung

06.09. – 12.09.

Baskenland Béarn – Geschichte, Kultur und Politik in der Grenzregion

13.09. – 19.09.

Dieulefit – Widerstand und Verfolgung zur NS-Zeit

04.10. – 10.10.

Lyon – Zentrum der Résistance in Südfrankreich

Bordeaux – Résistance im Südwesten Frankreichs

Lissabon – Flucht und Exil

Herbst 2026 (Daten stehen noch nicht fest)

Athen – Erinnerungen an die deutsche Besatzung Griechenlands

Den Haag – Politik und Wirtschaft in den Niederlanden

Genauerer zu den Bildungsurlauben 2026 und die Möglichkeit zur Anmeldung gibt es ab Ende Oktober auf unserer Website. Um rechtzeitig Bescheid zu bekommen, können Sie sich für unseren Bildungsurlaubs-Newsletter anmelden.

Unsere Bildungsurlaube sind für alle Interessierten zugänglich und es wird kein Vorwissen benötigt.



Anmeldung & Infos:
aul-herford.de

Unsere Wahlvorstandsschulungen zur MAV-Wahl

09. Dezember 2025 oder 03. Februar 2026

Hotel Ostertor, Bad Salzuflen

Kosten: 230,- € Seminarpauschale
 zzgl. Kosten der Tagungsstätte: 69,- €

11. Dezember 2025 oder 29. Januar 2026

online

Kosten: 230,- € Seminarpauschale

Seminare für MAVen 2026

Unsere Grundlagenseminare für Neu- und Wiedergewählte, sowie Seminare zu vielen weiteren Themen für die Mitarbeitervertretung finden Sie auf unserer Website www.aul-herford.de

Arbeit und Leben

HERFORD DGB/VHS e.V.

Wir beantworten + Leserfragen

Arbeitsplatzbeschreibungen

In unserer Einrichtung sollen Arbeitsplatzbeschreibungen erstellt werden. Ist das sinnvoll? Sollen/dürfen/müssen wir als Mitarbeitervertretung daran mitarbeiten?

Wenn in einer Einrichtung mehrere Kräfte mit gleicher oder ähnlicher Qualifikation beschäftigt sind, dann kann es sehr sinnvoll sein, einmal für alle aufzuschreiben, was diese jeweils zu tun haben. Das ist ein Instrument der betrieblichen Organisation: Damit werden Arbeitsabläufe, Zuständigkeiten usw. gesteuert. Eine klare Aufgabendefinition sorgt für Klarheit: Jeder kann in der Beschreibung nachlesen, was sie oder er zu tun hat. Und der Arbeitgeber kann nachweisen, dass ein Arbeitnehmer die entsprechenden Aufträge erhalten hat. Die Erstellung von solchen Beschreibungen ist ein sinnvoller Prozess, weil er dazu führt, dass die Zuständigkeiten im Betrieb noch einmal durchdacht werden. Mit einer klaren Zuständigkeitsverteilung fängt jedes Qualitätsmanagement an.

Aufgaben-, Arbeitsplatz- oder Stellenbeschreibungen sind nicht Teil des Arbeitsvertrags. Sie sind nichts anderes als die Ausübung des Direktionsrechts durch den Arbeitgeber. Und deshalb können solche Beschreibungen jederzeit durch den Arbeitgeber (in den durch Arbeitsvertrag gezogenen Grenzen) geändert werden. Eine Pflicht zur Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen besteht ebenfalls nicht.

Entgegen einer weit verbreiteten Auffassung genügt eine Stellenbeschreibung in aller Regel nicht, um die richtige Eingruppierung zu bestimmen. Die Stellenbeschreibung ist – lediglich, aber immerhin – ein wichtiges Indiz.

Bezogen auf das Betriebsverfassungsgesetz hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass die abstrakte Bewertung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit keine Eingruppierung darstellt. Sie ist unabhängig vom Arbeitsplatzinhaber oder von demjenigen, der die Tätigkeit ausübt. Gegenstand der Beurteilung ist nicht – wie bei der Eingruppierung – der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitsplatz. Ein Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrats besteht deshalb nicht (BAG, Beschluss vom 17.11.2010 – 7 ABR 123/09). Der Betriebsrat wie auch die Mitarbeitervertretung kann also Arbeitsplatzbeschreibungen weder verhindern noch hat er einen Anspruch darauf, daran mitzuarbeiten. Der Arbeitgeber ist dennoch gut beraten, wenn er die Mitarbeitervertretung in den Prozess einbindet. Das kann für eine bessere Akzeptanz in der Mitarbeiterschaft sorgen.

Pause während der MAV-Sitzung

Es gibt in unserer Einrichtung eine Diskussion darüber, ob wir während der MAV-Sitzung Pausen machen müssen und ob diese vergütet werden müssen.

Wir müssen unterscheiden zwischen der Arbeitszeit im Sinne des ArbZG und dem vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff. Die beiden sind nicht deckungsgleich. Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes kann nur eine Phase sein, in der der Arbeitgeber sein Direktionsrecht ausüben kann.

Nach § 19 Abs. 2 MVG-EKD ist die für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung notwendige Zeit den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 MVG-EKD erledigt werden können. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu

entlasten. Daher ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung die für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung notwendige Zeit durch Freistellung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Vergütung zur Verfügung zu stellen.

Während der Ausübung von MAV-Tätigkeiten kann der Arbeitgeber sein Direktionsrecht nicht ausüben. Dieses bezieht sich gemäß § 106 GewO nur auf die Arbeitsleistung. Während einer MAV-Sitzung kann und darf der Arbeitgeber also auch keine Pausen anordnen, wie er dies während der normalen beruflichen Tätigkeit kann und gemäß § 4 ArbZG auch muss.

Nur wenn die MAV – freiwillig – eine der Pausenzeit entsprechende Unterbrechung macht, die die Qualität einer Pause hat, dann (nur dann) ist diese Zeit als Pause abzuziehen, denn dabei handelt es sich dann nicht um vergütungspflichtige Zeit.

Kopien Personalakte

In unserer Einrichtung stellte sich die Frage, ob Arbeitnehmer:innen das Recht zusteht, Kopien von Personalakten anzufertigen. Ist das erlaubt?

Die Antwort auf diese Frage ist nicht offenkundig. Leider gibt es zu dem Thema nur wenig Rechtsprechung. Im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ist der Anspruch auf Einsicht in die eigene Personalakte in § 83 BetrVG geregelt. Im MVG gibt es keine entsprechende Regelung. Dennoch kann das Recht, die eigene Personalakte einzusehen, aus nebenvertraglichem Anspruch und dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung hergeleitet werden.

In einem Urteil aus dem Jahr 2016 (9 AZR 791/14) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass dem Arbeitnehmer versagt werden kann, dass ihn ein Anwalt zur Einsichtnahme begleitet, wenn ihm erlaubt wird, Kopien zu machen. Der Arbeitgeber würde mit der Erlaubnis, Kopien der in der Personalakte befindlichen Schriftstücke zu fertigen, dem Transparenzinteresse des Arbeitnehmers in hinreichendem Maße Rechnung tragen, ohne dass es der Hinzuziehung eines Rechtsanwalts bedürfe. Im Umkehrschluss könnte man die Frage stellen, ob ein Anwalt/eine Anwältin hinzugezogen werden darf, wenn der Arbeitgeber keine Kopien

erlaubt. Allgemein war es aber überwiegende Ansicht, dass sich Arbeitnehmer:innen Kopien anfertigen dürfen – wenn auch auf eigene Kosten.

In der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), die 2016 erlassen wurde, wurde in § 15 Abs. 3 geregelt:

¹Der Verantwortliche stellt eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung. ²Für alle weiteren Kopien, die die betroffene Person beantragt, kann der Verantwortliche ein angemessenes Entgelt auf der Grundlage der Verwaltungskosten verlangen.

Dies wird gemeinhin so verstanden, dass Arbeitnehmer:innen eine kostenlose Kopie der Personalakte (= personenbezogene Daten) zusteht. Im Bereich der Kirchen und Diakonie stellte sich bis vor kurzem an dieser Stelle die Frage des Zusammenspiels der DS-GVO mit dem Datenschutzgesetz der EKD. Dieses Spannungsfeld hat sich nun aber aufgelöst, weil das Datenschutzgesetz der EKD nach einer Novellierung ebenfalls das Recht auf Kopie personenbezogener Daten aufgenommen hat (siehe auch S. ... im Heft). Inzwischen ist die Frage also mit »ja« zu beantworten.

+ Rechtsprechung

Einleitender Praxishinweis zur Festlegung der Arbeitszeit

Die Gestaltung der Arbeitszeit spielt gesamtgesellschaftlich und insbesondere in der sozialen Arbeit eine immer größere Rolle. Von Arbeitnehmer:innen wird immer mehr Flexibilität gefordert: kurzfristiges Einspringen, geteilte Dienste, Ruf- und Bereitschaftsdienste und oft auch eine Erreichbarkeit rund um die Uhr. Auf der Strecke bleiben private Aktivitäten. Und von der Arbeitszeitgestaltung einer Person hängen immer auch diejenigen ab, die in häuslicher Gemeinschaft leben. Und die Gesundheit leidet. Es überrascht daher nicht, dass die Zahl der Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Festlegung der Arbeitszeit (meist durch Dienstpläne) erheblich zugenommen hat.

Vorherrschend sind dabei solche Verfahren (vgl. hierzu grundlegend KGH.EKD-Beschluss vom 05.02.2024, I-0124/7-2024), in denen die Mitarbeitervertretung ihrem Arbeitgeber untersagt wissen will, Arbeitszeiten anzuordnen oder angeordnete Arbeitszeiten zu ändern, sofern nicht die Mitarbeitervertretung zugestimmt, die Einigungsstelle die Einigung ersetzt oder der Arbeitgeber beim zuständigen Kirchengericht einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung des Inhaltes beantragt hat, dass die Mitarbeitervertretung die vorläufige Durchführung zu dulden hat. Warum so kompliziert?

Nach § 38 Abs. 1 MVG-EKD darf eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nur vorliegen, wenn die MAV zugestimmt oder die Einigungsstelle die Einigung ersetzt hat. Dienstpläne werden regelmäßig erst kurz vor Beginn der Dienstplanperiode erstellt. Wenn die MAV einem Dienstplan nicht zustimmt, ist kaum Zeit, den Konflikt aufzulösen. Der Kirchengerichtshof hat richtigerweise erkannt, dass ein Dienstplan nicht vorläufig angeordnet werden kann. Denn eine vorläufige Maßnahme nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD setzt voraus, dass die Maßnahme rückgängig gemacht werden kann. Wie will man am Ende eines Monats den vollzogenen Dienstplan wieder aufheben? Weil eine (bis zur Einführung der verbindlichen Einigungsstelle erforderlich) Ersetzung der Zustimmung durch das Kirchengericht zeitlich nicht zu erreichen ist, hat der KGH.EKD den Arbeitgeber vor dem Dilemma gesehen, entweder keinen Dienst anzuordnen und dadurch möglicherweise Patient:innen, Klient:innen usw. akut zu gefährden oder das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung zu verletzen (KGHEKD, Beschluss vom 30.05.2026, I-0124/41-201520). Als Ausweg aus diesem Dilemma hat er die Rechtsfigur der ›Duldungsverfügung‹ geschaffen: Der Arbeitgeber kann beim Kirchengericht beantragen, der MAV im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, die vorläufige Durchführung zu dulden. Das Kirchengericht hat dann in diesem Eilverfahren zu prüfen, ob die vorläufige Durchführung wie behauptet erforderlich ist, um die pflegerische, medizinische oder sonstige Versorgung aufrechtzuerhalten.

Im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes bedarf es eines solchen Kunstgriffs nicht, denn der Arbeitgeber ist in der Lage, streitige Dienstpläne durch rechtzeitige Anrufung der Einigungsstelle zu klären. Nach unserer Auffassung ist daher für die Anwendung der ›Duldungsverfügung‹ keine Grundlage mehr gegeben. Dies hat auch die Gemeinsame Schlichtungsstelle der EKIR und des DW RWL so gesehen (GS EKIR u. DW RWL, Beschluss vom 09.02.2021, 2 GS 4/2021). Bislang hat sich diese Auffassung noch nicht durchgesetzt. Unabhängig davon, ob es überhaupt noch eine Duldungsverfügung geben kann, sind in jedem Fall die Besonderheiten zu beachten, die für eine Einstweilige Verfügung gelten. Eine Einstweilige Verfügung wird im Wege eines sogenannten Eilrechtsverfahrens erlassen. Das führt zu einer Verkürzung der Rechte der Antragsgegnerin, hier der Mitarbeitervertretung. Auch das Gericht ist besonderem Stress ausgesetzt, weil es den Sachverhalt nicht aufklären kann, sondern sich auf den glaubhaft zu machenden Sachvortrag der antragstellenden Seite stützen muss. Eine Einstweilige Verfügung darf daher unabhängig von anderen Voraussetzungen nur erlassen werden, wenn die Sache eilbedürftig ist und diese Eilbedürftigkeit nicht vom Antragsteller zum Beispiel dadurch herbeigeführt wurde, dass er andere und früher mögliche Lösungsmöglichkeiten unterlassen hat. Mit anderen Worten: Kümmere dich beizeiten!

Das Kirchengericht in Münster (Schlichtungsstelle nach dem MVG der Ev. Kirche von Westfalen, Beschluss vom 13.06.2025, 2 M 24/2025) hat den Antrag des Arbeitgebers auf Erlass einer Einstweiligen Verfügung abgelehnt, weil die behauptete Eilbedürftigkeit vom Arbeitgeber zu vertreten war. Deshalb kam es – leider – auf die Frage, ob für eine solche Duldungsverfügung nach Einführung der verbindlichen Einigungsstelle überhaupt noch Raum ist, nicht an.

Wenn das Kirchengericht auf Antrag der Mitarbeitervertretung dem Arbeitgeber untersagt hat, Arbeitszeiten ohne (ggfs. ersetzte) Zustimmung der Mitarbeitervertretung anzuordnen oder zu ändern, kann die Mitarbeitervertretung bei zukünftigen Verstößen gemäß § 63a MVG-EKD ein Ordnungsgeld gegen den Arbeitgeber festsetzen lassen. Der dort angedrohte Höchstbetrag von 10.000 Euro klingt nicht dramatisch. Zu beachten ist aber, dass jeder einzelne Verstoß sanktioniert werden kann. Und der Monat hat 30 Tage. Tatsächlich ist daher festzustellen, dass diese Sanktionsdrohung wirkt. Sie ist daher ein wirksames Instrument zur Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts der Mitarbeitervertretung. Aber: Nur wenn eine Mitarbeitervertretung aktiv wird, kann sie erreichen, dass das Mitbestimmungsrecht beachtet wird.

Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt

Schlichtungsstelle nach dem MVG der Ev. Kirche von Westfalen

LEITSAZ

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, eine einseitige Einschätzung vorzunehmen, ob – in Abwägung von Mitarbeiter- und Patienteninteressen – die Mitarbeitervertretung entsprechend der kirchengesetzlichen Regelungen zu beteiligen ist. Inhaltliche Regelungen in Bezug auf zum Beispiel die Anzahl der zu besetzenden Dienste könnten allein im Rahmen einer Dienstvereinbarung – gegebenenfalls in einer Einigungsstelle – getroffen werden.

Beschluss vom 26. Mai 2025, 2 M 4/25

Sachverhalt:

In dem vorliegenden Verfahren begehrt die Mitarbeitervertretung vom Arbeitgeber die Unterlassung, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Zentral-OP Arbeitszeiten anzuordnen, angeordnete Arbeitszeiten zu ändern, soweit die Mitarbeitervertretung diesen Anordnungen nicht zugestimmt, die Einigungsstelle die Einigung nicht ersetzt hat oder das Kirchengericht keine einstweilige Verfügung des Inhaltes erlassen hat, dass die Mitarbeitervertretung die vorläufige Anordnung zu dulden hat.

Der Arbeitgeber betreibt in A und B Krankenhäuser der Akutversorgung mit jeweils zentralem Operationsbereich. Die Schichten im Zentral-OP sind je nach zu erwartendem Arbeitsanfall unterschiedlich stark besetzt. Üblicherweise werden die Dienstpläne monatsweise festgesetzt und der Mitarbeitervertretung zur Genehmigung vorgelegt.

Der Arbeitgeber legte der Mitarbeitervertretung am 31. Oktober 2024 den Dienstplan Z-OP sowie weitere Dienstpläne für den Monat Dezember 2024 zur Genehmigung vor, die durch die Mitarbeitervertretung versagt wurden. Im Rahmen einer Besprechung erteilte die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung zu den Dienstplänen, mit Ausnahme des Dienstplans Z-OP.

Die Genehmigung dieses Dienstplanes scheiterte, weil die Mitarbeitervertretung die ordnungsgemäße Besetzung der Rufdienste monierte.

Unter dem 29. November 2024 wies die Mitarbeitervertretung den Arbeitgeber darauf hin, dass der Dienstplan Z-OP für den Monat Dezember 2024 nicht genehmigt sei. Gleichwohl ordnete der Arbeitgeber den Dienstplan für den Monat Dezember 2024 gegenüber den Mitarbeiter:innen an. Weder die Einigungsstelle noch das Kirchengericht wurden durch den Arbeitgeber angerufen.

Nachdem der Arbeitgeber der Mitarbeitervertretung mitteilte, dass die Rufdienste nun doch besetzt seien, erklärte diese ihre Bereitschaft, den Dienstplan für den Monat Dezember 2024 zu dulden.

Am 30. November 2024 legte der Arbeitgeber der Mitarbeitervertretung den Dienstplan für den Monat Januar 2025 zur Genehmigung vor, dem diese unter dem 6. Dezember 2024 die Genehmigung versagte. Auch hier rief der Arbeitgeber weder die Einigungsstelle noch das Kirchengericht an, ordnete vielmehr den Dienstplan gegenüber den Mitarbeiter:innen an.

Unter dem 9. Januar 2025 machte die Mitarbeitervertretung ihren Unterlassungsanspruch hinsichtlich des am 1. Januar 2025 in Kraft getretenen Dienstplan Z-OP geltend.

Anlässlich einer Besprechung vom 23. Januar 2025 bezüglich des ebenfalls nicht genehmigten Dienstplans für den Monat Februar 2025 wurde der Dienstplan für den Monat Januar 2025 nochmals erörtert. Daraufhin wurden für die letzte Woche des Monats Januar 2025 die zu besetzenden Dienste in den Dienstplan eingetragen und die Mitarbeitervertretung erklärte, den Dienstplan für den Monat Januar 2025 zu dulden.

Es hat mit den Beteiligten ein Einigungsstellenverfahren stattgefunden, das am 23. Mai 2024 mit einem einstimmigen Beschluss endete. In diesem ist für den Zeitraum von August 2024 bis Februar 2025 unter anderem geregelt, dass die Zeiten des Bereitschaftsdienstes an Wochenenden und Feiertagen wie bisher beibehalten werden. Zusätzlich soll ein drittes Team mit zwei Mitarbeiter:innen im Rufdienst eingeplant werden. Die Rufdienstzeiten entsprechen den Bereitschaftsdienstzeiten.

Mit dem am 27. Januar 2025 bei der Schlichtungsstelle eingegangenen Antrag macht die Mitarbeitervertretung einen Unterlassungsantrag geltend. Der Arbeitgeber habe wiederholt die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung bei der Festlegung der Arbeitszeiten verletzt. Da es bereits mehrfach gleichgelagerte Fälle vor der Schlichtungsstelle gegeben habe, müsse davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber die Rechte der Mitarbeitervertretung nicht nur versehentlich verletzt habe und eine Wiederholungsgefahr bestehe. Die erfolgten Erörterungen in Bezug auf Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste würden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung entbinden, vor Anordnung von Arbeitszeiten die Zustimmung der Mitarbeitervertretung einzuholen.

Aus den Gründen:

I. Der Antrag ist zulässig.

1. Die Beteiligten streiten um eine Angelegenheit aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz nach § 60 I MVG.EKD, nämlich um die Unterlassung der Umsetzung eines Dienstplanes.
2. Dem Antrag fehlt es nicht an der Antragsbefugnis. Die Mitarbeitervertretung macht eigene Rechte, nämlich die Verletzung von Mitbestimmungsrechten im Zusammenhang mit dem Aufstellen von Dienstplänen geltend.
3. Der Antrag ist auch hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 II Nr. 2 ZPO.

Ein auf Unterlassung gerichteter Antrag muss so genau bestimmt sein, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeber der Entscheidung unschwer entnehmen kann, welches Verhalten ihm aufgegeben worden ist.

Die Geltendmachung eines Unterlassungsantrags im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren erfordert einen Antrag, der auf einzelne tatbestandlich umschriebene, konkrete Handlungen als Verfahrensgegenstand bezogen ist.

Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage selbst mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann. Mit der Entscheidung über den Antrag muss feststehen, welche Maßnahme der Schuldner zu unterlassen hat; diese Prüfung darf nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (BAG, Beschluss vom 04.12.2013 7 ABR 7/12 in NZA 2014, 803).

Dies zugrunde gelegt erweist sich der Antrag der Mitarbeitervertretung als hinreichend bestimmt.

II. Der Antrag ist auch begründet.

1. Der geltend gemachte Unterlassungsanspruch ist begründet in § 38 I MVG.EKD.

Nach dieser Vorschrift darf eine Maßnahme, die der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung durch diese erteilt worden ist oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder die Einigungsstelle nach § 36 a MVG.EKD entschieden hat. Eine Maßnahme ist nach § 38 I MVG unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung gar nicht oder nicht ordnungsgemäß beteiligt worden ist.

Aus dem Verbot, Maßnahmen ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu vollziehen,

folgt, dass der Mitarbeitervertretung grundsätzlich ein Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme zusteht. Die Arbeitgeber hat alles zu unterlassen, was der Wahrnehmung des konkreten Mitbestimmungsrechts entgegensteht, insbesondere Dienstpläne unter Änderung des Dienstplankonzepts aufzustellen oder zu ändern, sofern nicht die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung erteilt oder die Einigungsstelle diese ersetzt hat (Fey/Rehren § 38 Rn. 53 b).

Diesem Unterlassungsanspruch folgt ein entsprechender Beseitigungs- beziehungsweise Aufhebungsanspruch, soweit eine mitbestimmungswidrige Maßnahme bereits durchgeführt worden ist (BAG, Beschluss vom 16.06.1998 1 ABR 68/97 in NZA 1999, 49).

2. Dem Dienstplan, auf dessen Grundlage der Arbeitgeber die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich ›Zentraler OP‹ einsetzt, hat die Mitarbeitervertretung nicht zugestimmt. Ebenfalls ist es bislang zu keinem Einigungsstellenverfahren gekommen; eine Ersetzung durch die Einigungsstelle liegt mithin nicht vor. Damit fehlt es an einer Grundlage, auf der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt werden. Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung wurde verletzt.

Wird die Arbeitszeitverteilung in Dienstplänen geregelt, sind diese mitbestimmungspflichtig. Hierzu gehört die generelle dienstplanmäßige Organisation der Arbeit, somit auch die Frage, in welchen Tagen in welchen Bereichen mit welchen personellen Kapazitäten gearbeitet wird (Fey/Rehren § 40 Rn. 24b).

Zwischen den Beteiligten ist es im Vorfeld zu mehreren Gesprächen gekommen. Bereits in den Vormonaten hatte die Mitarbeitervertretung mehrfach die Zustimmung zu den Dienstplänen zunächst verweigert, nach weiteren Gesprächen sodann die Duldung erklärt.

Im Rahmen eines vorangegangenen Einigungsstellenverfahrens hatten sich die Beteiligten für einen konkret bestimmten Zeitraum auf eine Regelung zur Erprobung geeinigt. Diese Vereinbarung entbindet den Arbeitgeber jedoch nicht von der Beachtung des Mitbestimmungsrechts nach § 40 d) MVG.EKD. Insbesondere ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, nach einseitig vorgenommener Auswertung der Erprobungsphase hieraus Änderungsrechte abzuleiten und einzelne Dienste, die sie nach eigener Auswertung für nicht erforderlich erachtet, nicht zu besetzen.

Ohne jegliche Bedeutung im vorliegenden Verfahren ist es, ob sich die im

Einigungsstellenbeschluss vereinbarten Besetzungen im Bereich Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst als sinnvoll erwiesen haben. Das Mitbestimmungsrecht des § 40 d) MVG.EKD ist hiervon nicht berührt. Es obliegt nicht in der Entscheidung des Arbeitgebers, ob er – auch im Falle eines Personalengpasses – die Mitarbeitervertretung beteiligt. Die Durchführung eines weiteren Einigungsstellenverfahrens ist durch den Arbeitgeber nicht forciert worden, jedenfalls hat ein solches bislang nicht stattgefunden, so dass eine Regelung durch diesen getroffen werden können. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, eine einseitige Einschätzung vorzunehmen, ob – in Abwägung von Mitarbeiter- und Patienteninteressen – die Mitarbeitervertretung entsprechend der kirchengesetzlichen Regelungen zu beteiligen ist. Inhaltliche Regelungen in Bezug auf zum Beispiel die Anzahl der zu besetzenden Dienste könnten allein im Rahmen einer Dienstvereinbarung – gegebenenfalls in einer Einigungsstelle – getroffen werden.

Es ist die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens auch nicht willkürlich, sondern das im Gesetz vorgesehene Instrument bei Streitigkeiten über das Bestehen von Mitbestimmungsstatbeständen.

Für den Arbeitgeber war deutlich und erkennbar, dass es für die Durchführung künftiger Dienstpläne der Zustimmung und somit der Einigung mit der Mitarbeitervertretung bedurfte. Bereits in der Vergangenheit hat es zwischen den Beteiligten vergleichbare Verfahren vor der Schlichtungsstelle gegeben.

Erachtet auch der Arbeitgeber das probeweise durchgeführte Schichtmodell und damit den Verzicht auf die Besetzung von zwei Bereitschaftsdiensten für sinnvoll, ist es ihm gleichwohl versagt, derartige Dienstpläne ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung in Kraft zu setzen.

3. Es liegt auch eine Wiederholungsgefahr vor. Es hat in der Vergangenheit – nämlich in den Monaten Dezember 2024 und Januar 2025 – Rechtsverletzungen des Arbeitgebers gegeben. Auch in diesen Monaten hatte die Mitarbeitervertretung den Dienstplänen zunächst nicht zugestimmt, gleichwohl hat der Arbeitgeber den jeweiligen Dienstplan gegenüber den Mitarbeitern angeordnet. Damit indiziert die Verletzungshandlung in der Vergangenheit die für einen Unterlassungsanspruch notwendige Wiederholungsgefahr (BAG, Beschluss vom 08.03.2022 1 ABR 19/21 in NZA2022, 1064).

Schlichtungsstelle der Ev. methodistischen Kirche

LEITSATZ

Die Mitarbeitervertretung hat die Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten in den Prozess der Dienstplanung einzubringen und gleichzeitig darauf zu achten, dass sie mit den dienstlichen Erfordernissen in Einklang gebracht werden. Auf diese Weise soll ein optimaler Ausgleich zwischen den persönlichen Belangen der Beschäftigten auf der einen und den dienstlichen Belangen auf der anderen Seite erreicht werden.

Schiedsspruch vom 28. Mai 2025

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Mitarbeitervertretung über eine mit der Gesamtmitarbeitervertretung zur Dienstplanung geschlossene Dienstvereinbarung und eine Dienstvereinbarung der Parteien über Grundsätze der Dienstplanung geschlossene Dienstvereinbarung hinaus ein Mitbestimmungsrecht bei den einzelnen Dienstplänen zusteht.

Soweit hier relevant, regeln sowohl die ›Mitteilung der Geschäftsführung und der Gesamtmitarbeitervertretung Nr. 1/2024, Informationen zur Dienstplangestaltung‹ vom 15. August 2024 als auch die zwischen den Parteien abgeschlossene ›Dienstvereinbarung über die Grundsätze der Dienstplanung‹:

›In allen Arbeitsbereichen mit Schichtplänen, Ruf- bzw. Bereitschaftsdiensten, ist sechs Wochen vor Inkrafttreten des Dienstplanes dieser im Dienstplansystem in der Soll-Zeile zu hinterlegen und den Mitarbeiterinnen bekannt zu geben.‹

In der Dienstvereinbarung der Parteien über die Grundsätze der Dienstplanung heißt es weiter:

›Die Bestätigung des Dienstplanes im Dienstplanprogramm erfolgt spätestens ein Monat vor Inkrafttreten des Dienstplanes. Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bleibt hiervon unberührt.‹

Daneben existieren diverse Regelungsabreden der Parteien zur Lage der Dienstzeiten in Bereichen mit festen Dienstzeiten.

Der Arbeitgeber beantragte bei der Mitarbeitervertretung weniger als sechs Wochen von Inkrafttreten die Zustimmung zu den Dienstplänen für Februar 2025. Unter dem 7. Januar 2025 teilte die Mitarbeitervertretung dem Arbeitgeber mit, welchen Dienstplänen sie zustimmt und welchen Dienstplänen sie aus welchen Gründen nicht zustimmt.

Zwischen den Parteien konnte in einem gemeinsamen Gespräch am 14. Januar 2025 keine Einigung erzielt werden. Die Mitarbeitervertretung rief deshalb unter dem 22. Januar 2025 die Einigungsstelle an, die am 31. Januar 2025 unter anderem entschied: ›Die Dienstpläne für Februar 2025 gelten als mitbestimmt.‹

Der Arbeitgeber trug vor der Einigungsstelle vor, dass seiner Ansicht nach der Mitarbeitervertretung bei der Aufstellung einzelner Dienstpläne kein Mitbestimmungsrecht zusteht.

In der Begründung des Einigungsstellenspruchs heißt es insoweit: ›Die Mitarbeitervertretung und die Gesamtmitarbeitervertretung haben über die Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen bereits mitbestimmt. Damit unterliegt der einzelne Dienstplan nicht mehr der Mitbestimmung.‹

Die Mitarbeitervertretung hat bei der Schlichtungsstelle beantragt, dem Arbeitgeber zu untersagen, einzelne Dienstpläne aufzustellen oder aufgestellte Dienstpläne zu ändern, sofern nicht die Mitarbeitervertretung zugestimmt, die Einigungsstelle die Einigung ersetzt oder die Dienststellenleitung einen Antrag des Inhaltes an die Schlichtungsstelle gerichtet hat, die Mitarbeitervertretung durch einstweilige Verfügung zur Duldung der vorläufigen Anordnung der Dienstpläne zu verpflichten oder das Mitbestimmungsrecht durch eine Dienstvereinbarung ausgeübt wurde, in der die Zuordnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den einzelnen Schichten abschließend bestimmt ist.

Aus den Gründen:

Der zuletzt gestellte Antrag der Mitarbeitervertretung ist zulässig und begründet.

Der Antrag ist zunächst zulässig. Es handelt sich nicht um einen Globalantrag. Alle vom Arbeitgeber genannten Fallkonstellationen sowie Hinweise der Schlichtungsstelle in der mündlichen Verhandlung sind im Antrag berücksichtigt, weitere Fallkonstellationen sind vom Arbeitgeber nicht dargelegt und für die Schlichtungsstelle nicht ersichtlich.

Weiter hat die Mitarbeitervertretung ein Rechtsschutzbedürfnis. Der Arbeitgeber hat ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Aufstellung von Dienstplänen auch nach

der Aufstellung der Dienstpläne für Februar 2025 nicht anerkannt. Die zuletzt mit E-Mail vom 28. Mai 2025 übersandte Erklärung, ›bei der Dienstplanung die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung zu beachten‹, lässt offen, ob dies eine Abkehr von der in diesem Verfahren geäußerten Rechtsauffassung darstellt und enthält insbesondere keine Erläuterungen zum Umfang der Mitbestimmungsrechte beziehungsweise ob diese weiterhin als durch die Mitarbeitervertretung bereits ausgeübt angesehen werden.

Da zum Zeitpunkt dieser Entscheidung bis zur Einführung des neuen Dienstplanprogramms und der Anwendung der zugehörigen Dienstvereinbarung Monate mit ›alter‹ Dienstplanung bestehen, besteht auch in zeitlicher Hinsicht noch ein Rechtsschutzbedürfnis.

Der Antrag ist begründet.

Die gegenüber wortgleichen Regelungen im BetrVG und BPersVG noch um die ›Festlegung von Grundsätzen für die Aufstellung von Dienstplänen‹ erweiterte Regelung des § 40 d) MVG-EmK hat den Zweck, die Beschäftigten durch die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung dadurch zu schützen, dass ihre Interessen an der Festlegung von Beginn und Ende sowie Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit und damit zugleich an der Festlegung der Freizeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung gebracht werden. Zu diesen Interessen gehören die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften sowie die Berücksichtigung aller berechtigten Bedürfnisse, so zum Beispiel die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Die Mitarbeitervertretung hat die Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten in den Entscheidungsprozess einzubringen und gleichzeitig darauf zu achten, dass sie mit den dienstlichen Erfordernissen in Einklang gebracht werden. Auf diese Weise soll ein optimaler Ausgleich zwischen den persönlichen Belangen der Beschäftigten auf der einen und den dienstlichen Belangen auf der anderen Seite erreicht werden (s. etwa BVerwG v. 20.01.1993, 6 P 18.90, BAG v. 15.12.1992, 1ABR 38/92). Darunter fallen unter anderem Änderungen der individuellen Schichtenabfolge (BVerwG v. 15.02.1988, 6 P 29.85).

Die in diesem Verfahren angeführten und vorgelegten Regelungsabreden und Dienstvereinbarungen zur Dienstplanung enthalten keine Regelungen dazu, in welchem Rhythmus Beschäftigte in welche Schichten einzuteilen sind – dies ist/wäre dem Ermessen der Arbeitgeber überlassen.

Ohne die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung hierzu kann diese ihrer Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten insoweit zu schützen, nicht nachkommen.

Zutreffend hält der von der Mitarbeitervertretung hierzu zitierte Kommentar von Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge zum wortgleichen § 40 MVG-EKD in Rn. 75 fest:

›Bleiben allerdings Entscheidungsspielräume für die Dienststellenleitung, für die es keine vorherigen Festlegungen gibt, ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen.‹

Gibt es keine Dienstvereinbarung/Regelungsabrede, in der die Zuordnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den einzelnen Schichten abschließend bestimmt ist, ist das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung insoweit nicht ausgeübt worden.

(...)

Schlichtungsstelle nach dem MVG der Ev. Kirche von Westfalen

LEITSAZ

Eine Maßnahme duldet keinen Aufschub, wenn die eintretende zeitliche Verzögerung zu schweren Behinderungen der Funktionsfähigkeit der Einrichtung führte oder wenn bei einem derzeitigen Unterbleiben der Maßnahme einem Betroffenen eine Belastung, ein Schaden oder sonstiger Nachteil entstünde, der außer Verhältnis zu Ziel und Zweck der Mitbestimmung stünde. Hierzu muss der Arbeitgeber einer Klinik zumindest vortragen, aus welchem Grund die Sicherheit der Patientenversorgung nicht auf andere Weise als den geplanten Dienstplan gewährleistet werden kann.

Beschluss vom 13. Juni 2025, 2 M 24/25 ewV

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber begehrt im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die vorläufige Duldung der Dienstplanung der Chirurgie. Er unterhält in A und Umgebung Krankenhäuser der Akutversorgung.

Am 15. April 2025 legte der Arbeitgeber der Mitarbeitervertretung den Dienstplan für den Monat Juni 2025 zur Genehmigung vor. Eine Erörterung fand am 23. April 2025 statt. Vor dem Hintergrund der Erörterungen legte der Arbeitgeber der Mitarbeitervertretung am 28. Mai 2025 einen neuen Dienstplan zur Genehmigung vor. Dieser wurde durch die Mitarbeitervertretung am 30. Mai 2025 abgelehnt.

Seitens des Arbeitgebers wurde nochmals um Duldung des Dienstplanes gebeten und

Einverständnis mit der Anrufung der Einigungsstelle erklärt.

Mit dem am 30. Mai 2025 bei der Schlichtungsstelle eingegangenen Antrag begehrt der Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung die vorläufige Duldung des Dienstplanes. Hierzu trägt er vor, die Beteiligten hätten innerhalb des Mitbestimmungsverfahrens keine Einigung erzielen können; es sei die Einigungsstelle zwischenzeitlich angerufen. Die Mitarbeitervertretung sei nicht bereit, den Dienstplan vorläufig zu dulden. Vor dem Hintergrund, dass die Patientenversorgung sicherzustellen sei, sei im Rahmen der einstweiligen Verfügung die Duldung des Dienstplanes zu verfügen.

Aus den Gründen:

I. Der Antrag ist unzulässig.

- Die Beteiligten streiten um eine Angelegenheit aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz nach § 60 Abs. 1 MVG.EKD, nämlich um die Duldung eines Dienstplanes. Dem Dienstplan Chirurgie für den Monat Juni 2025 hat die Mitarbeitervertretung nicht zugestimmt; die Einigungsstelle ist angerufen, eine Entscheidung liegt noch nicht vor.
- Auch im kirchengerichtlichen Verfahren ist der Erlass einer einstweiligen Verfügung grundsätzlich zulässig. Dies ergibt sich aus § 62 MVG.EKD i. V. m. § 85 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, §§ 935, 940 ZPO.
- Da im vorliegenden Fall wegen der besonderen Eilbedürftigkeit die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten konnte, war die Vorsitzende gemäß § 61 Abs. 10 MVG.EKD für die Entscheidung über den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung allein zuständig.

- Der Antrag ist nicht hinreichendbestimmt im Sinne des § 253 II Nr. 2 ZPO. Aus dem gestellten Antrag ergibt sich nicht hinreichend deutlich, was der Arbeitgeber in dem vorliegenden Verfahren erstrebt.

Entsprechend des Antrags begehrt der Arbeitgeber die Duldung des Dienstplanes ›Chirurgie‹, ohne jedoch näher auszuführen, was er hierunter versteht.

Ohne jegliche schriftsätzliche Inbezugnahme fügt er der Antragschrift einen Dienstplan bei, der sich offensichtlich allein auf Ärzte bezieht. Ob es sich hierbei um den Dienstplan ›Chirurgie‹ handelt, ist nicht ersichtlich. In dem Bereich ›Chirurgie‹ dürfte neben Ärzten jedenfalls auch Pflegepersonal beschäftigt sein. Da der

Arbeitgeber hier keinerlei erläuternde Ausführungen macht und der Antrag aus sich heraus nicht – jedenfalls nicht unter Berücksichtigung des beigefügten Dienstplanes – verständlich ist, fehlt es an der nach § 253 II ZPO erforderlichen hinreichenden Bestimmtheit. Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet sein, dass mit Entscheidung über den Antrag feststeht, welche Maßnahme geduldet werden muss. Diese Prüfung darf nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (BAG, Beschluss vom 04.12.2013 7 ABR7/12 in NZA2014, 803).

II. Der Antrag ist auch unbegründet.

Gemäß § 40 d) MVG.EKD hat der Arbeitgeber die Zustimmung der Mitarbeitervertretung einzuholen, ehe sie einen Dienstplan gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anordnen kann.

In bestimmten Fällen ist der Arbeitgeber jedoch gemäß § 38 V MVG.EKD berechtigt, eine vorläufige Regelung zu treffen, sofern die Maßnahme keinen Aufschub duldet.

Keinen Aufschub im Sinne von § 38 V MVG.EKD duldet eine Maßnahme, wenn die Gründe, die für eine vorläufige Durchführung sprechen, so starkes Gewicht haben, dass sie das grundsätzliche Interesse an der Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens überwiegen. Eine Maßnahme duldet keinen Aufschub, wenn die derart eintretende

zeitliche Verzögerung zu schweren Behinderungen der Funktionsfähigkeit der Einrichtung führte oder wenn bei einem derzeitigen Unterbleiben der Maßnahme einem Betroffenen eine Belastung, ein Schaden oder sonstiger Nachteil entstünde, der außer Verhältnis zu Ziel und Zweck der Mitbestimmung stünde. Die vorläufige Durchführung einer Maßnahme hat demgegenüber zu unterbleiben, wenn sie bereits auf den ersten Blick nicht mit dem Recht vereinbar ist und die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmungsverweigerung hierauf gestützt hat (KGH.EKD v. 17.07.2009, I-0124/R42-09, in ZMV2009, 320).

Dass diese Voraussetzung erfüllt ist, ist durch den Arbeitgeber nicht dargetan worden. Er hat sich in keiner Weise dazu erklärt, aus welchem Grund die Sicherheit der Patientenversorgung nicht auf andere Weise gewährleistet werden kann. So hat er nicht dargetan, dass das Mittel der Bettenstreichung nicht möglich gewesen wäre oder aber Personal von einer anderen Station im Bereich der Chirurgie hätte aushelfen können. Zu dem erforderlichen Personalbedarf in den jeweiligen Berufsgruppen oder aber im Bereich der Ärzte fehlt es an jeglichem Vortrag. Einen Verfügungsanspruch hat der Arbeitgeber somit nicht vermocht darzulegen.

Entsprechend fehlt es zudem an jeglichen Mitteln der Glaubhaftmachung.

Mitbestimmung bei Beurlaubung

LEITSAZ

1. Die Mitarbeitervertretung hat gemäß § 42 Buchst. k) MVG.EKD ein Mitbestimmungsrecht bei der Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung. Die Ablehnung des Arbeitnehmerweiterbildungsantrags ist als Ablehnung eines Antrags auf Beurlaubung im Sinne der zweiten Alternative des § 42 Buchst. k) MVG.EKD zu qualifizieren.
2. Der Mitbestimmungstatbestand des § 42 Buchst. k) ist im Zuge der Novellierung des MVG zum 1. Januar 2003 erweitert worden. Vor diesem Hintergrund ist die Formulierung so zu verstehen, dass zusätzlich zu den vorher erfassten Fällen auch alle weiteren zeitlich begrenzten Freistellungen auf Antrag des Arbeitnehmers erfasst sind, die fach- und umgangssprachlich dem Begriff des Urlaubs beziehungsweise der Beurlaubung unterfallen.

Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche von Westfalen, Beschluss vom 08. Mai 2025, 2 M 5/25

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber wendet sich dagegen, dass die Mitarbeitervertretung der beabsichtigten Ablehnung des Arbeitnehmerweiterbildungsantrags des Mitarbeiters A nicht zugestimmt hat. Der Arbeitgeber betreibt in L eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Der Mitarbeiter A ist langjährig in der Dienststelle beschäftigt. Er ist Tischlermeister und arbeitet als Gruppenleiter in der Werkstatt. Unter dem 12. Dezember 2024 beantragte der Mitarbeiter A die bezahlte Freistellung für eine Arbeitnehmerweiterbildung. Der Arbeitgeber lehnte den Antrag ab. Zwischen den Beteiligten bestehen unterschiedliche Rechtsauffassungen zur Mitbestimmungspflichtigkeit der Ablehnung eines Arbeitnehmerweiterbildungsantrags. Unter dem 15. Januar 2025 stellte der Arbeitgeber bei der Mitarbeitervertretung vorsorglich einen Antrag auf Zustimmung zur beabsichtigten Ablehnung des Weiterbildungsantrags. Zur Begründung ist insbesondere ausgeführt, es handele sich um eine nach § 9 Abs. 2 AWbG NRW ausgeschlossene Maßnahme. Die Mitarbeitervertretung verweigerte die Zustimmung zum Antrag der Dienststellenleitung.

Der Arbeitgeber ist der Auffassung, die Ablehnung des Arbeitnehmerweiterbildungsantrags sei nicht mitbestimmungspflichtig.

Die Mitarbeitervertretung beantragte neben der Klageabweisung auch die Feststellung, dass die Ablehnung eines Antrags auf Beurlaubung nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz NRW der Mitbestimmung unterliegt.

Aus den Gründen:

(...)

II. Der Hauptantrag der Dienststellenleitung ist unbegründet.

Entgegen dem Feststellungsbegehren der Dienststellenleitung ist die Ablehnung des Arbeitnehmerweiterbildungsantrags des Mitarbeiters A mitbestimmungspflichtig gemäß § 42 k) MVG-EKD. Das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht gemäß § 42 k) MVG-EKD besteht bei der Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung. Die Ablehnung des Arbeitnehmerweiterbildungsantrags ist als Ablehnung eines Antrags auf Beurlaubung im Sinne der zweiten Alternative des § 42 k) MVG-EKD zu qualifizieren. Dieses Ergebnis folgt aus einer Auslegung des zunächst nicht eindeutigen Gesetzeswortlauts unter Berücksichtigung der Entstehungsgeschichte und des Zwecks der kirchengesetzlichen Regelung.

Beurlaubung ist die stattgebende Bescheidung eines Antrags auf Urlaub. Urlaub bezeichnet die zeitlich begrenzte Befreiung von einem Arbeits- und Dienstverhältnis (Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Internetabruf zum Stichwort ›Urlaub‹ am 02.05.2025). Seit 1918 gibt es tarifvertragliche Vereinbarungen, die den Urlaub als bezahlte Freizeit während eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses regeln (Wahrig a. a. O.). Am gebräuchlichsten ist zwar die Verwendung des Ausdrucks ›Urlaub‹ in seiner Bedeutung als bezahlter Erholungsurlaub im Sinne von § 1 BUrlG (BAG 28.05.2002 – 1 ABR 37/01 - unter B. II. 2. b) bb)). Fach- und umgangssprachlich ist dies aber nicht die einzige Wortverwendung. Das Wort ›Urlaub‹ findet auch in anderen Konstellationen der Freistellung von der Arbeitspflicht während einer bestimmten Anzahl von Arbeitstagen Gebrauch, wie etwa bei den Begriffen ›Erziehungsurlaub‹, ›Bildungsurlaub‹ oder ›Sonderurlaub‹ (BAG a. a. O.). Für die Auslegung des § 42 k) MVG-EKD ist neben dem Wortlaut die Entstehungsgeschichte der gesetzlichen Regelung bedeutsam. Bis zum Jahr 2002 bestimmte § 42 k) MVG-EKD die Mitbestimmungspflichtigkeit von ›k) Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen)‹ (Fey/Rehren, MVG.EKD, § 42 Rn.

63 - August 2024 -). Der Erholungsurlaub im Sinne des BUrlG war von dieser Regelung nicht umfasst. Seit dem 1. Januar 2003 heißt es demgegenüber: ›k) Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung‹. Die ursprüngliche Begrenzung der Mitbestimmung auf den speziellen Fall der Ablehnung einer Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen ist entfallen und durch die umfassendere Formulierung ›Ablehnung eines Antrags auf ... Beurlaubung‹ ersetzt worden. Der Mitbestimmungstatbestand ist damit erweitert worden. Vor diesem Hintergrund ist die Formulierung so zu verstehen, dass nunmehr die bisherigen Fälle und zusätzlich auch alle weiteren zeitlich begrenzten Freistellungen auf Antrag des Arbeitnehmers erfasst sind, die fach- und umgangssprachlich dem Begriff des Urlaubs beziehungsweise der Beurlaubung unterfallen. Der Mitbestimmungstatbestand ist nicht durch Verwendung des Wortes ›Erholungsurlaub‹ auf den Urlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes eingegrenzt worden. So heißt es auch in der Kommentierung von Fey/Rehren; nach § 42 k) MVG-EKD mitbestimmungspflichtig sei die Ablehnung jedes Teilzeit- oder Beurlaubungsantrags, ohne dass es auf das Motiv des Antrags ankomme. Dem Mitbestimmungsrecht unterfielen weiterhin alle Ablehnungen von Beurlaubungsanträgen, zum Beispiel Anträge auf Ablehnung von Sonderurlaub nach § 29 Abs. 3 AVR DD (Fey/Rehren, § 42 Rn. 63 - Januar 2025 -). Schließlich spricht auch der Zweck der gesetzlichen Regelung für ein weites Normverständnis unter Einschluss von Bildungsurlaub, Sonderurlaub etc. Bei der Ablehnung von Anträgen auf Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Bildungsurlaub etc. geht es jeweils auch darum, wie gegensätzliche individuelle und betriebliche Interessen auszugleichen sind. Harmonisierung der Urlaubswünsche der Arbeitnehmer untereinander und der Ausgleich mit den betrieblichen Interessen an der Kontinuität des Betriebsablaufs sind kollektive Fragestellungen, die sich bei der Ablehnung von Anträgen auf Urlaub im weit verstandenen Sinne in vergleichbarer Weise stellen. Auch der Gesetzeszweck des § 42 k) MVG-EKD spricht deshalb für die von der Kammer bejahte eingeschränkte Mitbestimmungspflichtigkeit der Ablehnung von Beurlaubungen im weiteren Sinne und damit auch der Ablehnung des Antrags auf bezahlte Freistellung zur Arbeitnehmerweiterbildung nach dem AWbG NRW.

Zu einem entsprechenden Ergebnis ist das BAG in seinem bereits zitierten Beschluss vom zur Mitbestimmungsproblematik gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG gelangt (BAG - 1 ABR 37/01 -). In § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG ist die Mitbestimmung normiert

für die ›Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird‹. Ausgehend vom Wortlaut und abstellend auf den Zweck der Mitbestimmungsregelung und unter Berücksichtigung der Gesetzessystematik hat das BAG entschieden, dass sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG auch auf die Gewährung von sogenanntem Bildungsurlaub nach den Weiterbildungsgesetzen der Länder erstreckt (BAG 28.05.2002 - 1 ABR 37/01 - LS 1 unter B. 2. b) bb)). Für diese Auslegung, so das BAG, ist es ohne Bedeutung, dass das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz NRW den

Begriff des Bildungsurlaubs nicht verwendet (BAG a. a. O. unter B. II. 2. b) bb) im letzten Absatz). Dem Ergebnis der Vorinstanz LAG Köln, das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG erfasse die Freistellung nach dem AWbG NRW nicht, ist das BAG ausdrücklich entgegengetreten (BAG a. a. O. gegen LAG Köln 01.06.2001 - 4 TaBV 11/01 -).

III. Der Hilfsantrag ist begründet.

Im konkreten Fall hat die Schlichtungsstelle entschieden, dass kein Grund für die Verweigerung der Zustimmung zur Ablehnung des Antrags des Mitarbeiters A auf Freistellung nach dem AWbG NRW besteht. Da es sich um eine Einzelfallentscheidung handelt, verzichten wir hier auf die Wiedergabe dieses Teils des Beschlusses.

Der Beschluss ist noch nicht rechtskräftig.

Praxishinweis

Manche Änderungen im Mitarbeitervertretungsgesetz werden übersehen. Das überrascht angesichts der Häufigkeit der Änderungen nicht. So hält sich vielerorts noch die Auffassung, die Mitarbeitervertretung müsse vor Beauftragung eines Anwaltes zur Vertretung in einem kirchengerichtlichen Verfahren hierüber mit dem Arbeitgeber eine Einigung herbeiführen. Dabei ist dieses Erfordernis schon 2013 entfallen. Und auch das Erfordernis, vor Beauftragung eines Sachverständigen (außerhalb eines Gerichtsverfahrens) mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung herbeizuführen, ist Vergangenheit. Der Arbeitgeber hat die Kosten zu tragen, wenn und soweit die Beauftragung erforderlich ist. Notwendig aber auch ausreichend ist es, wenn die Mitarbeitervertretung die Beauftragung vorher anzeigt. Damit ist dem Arbeitgeber die Gelegenheit gegeben, mit dem Sachverständigen über die Kosten zu sprechen. Durch beide Regelungen ist die Handlungsfähigkeit der Mitarbeitervertretung gestärkt worden – wenn sie denn um ihre Rechte weiß.

Das Kirchengericht in Münster hat nun die Folgen einer im Jahre 2003 in Kraft getretenen Regelung herausgearbeitet. Das Mitbestimmungsrecht bei der Ablehnung von Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit war bis dahin auf ›arbeitsmarkt- oder familienpolitische Zwecke‹ begrenzt. Diese Einschränkung ist am 1. Januar 2003 entfallen.

Das Mitbestimmungsrecht nach § 42 Buchst. k MVG.EKD bezieht sich damit zum Beispiel auf die Ablehnung von Bildungsurlaub (vgl. dazu den Beitrag ›Bildungsurlaub‹ von Busse, Seite 52) Aber auch die Ablehnung eines Antrags auf Erholungsurlaub bedarf nach dieser Entscheidung der vorherigen Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist selten streitig, ob und wie viel Urlaub zu gewähren ist. Konflikte gibt es regelmäßig darüber, ob Arbeitnehmer:innen Urlaub zu den von ihnen gewünschten Zeiten nehmen dürfen. Dies gilt

insbesondere für kurze Urlaube, die außerhalb des allgemeinen Planungszeitraums beantragt werden. Diese Konflikte können durch allgemeine Grundsätze zur Urlaubsplanung und Urlaubsgewährung reguliert werden. Sinnvoll ist es, gegen Ende des Vorjahres eine Planungsrunde einzuführen. Dann können Arbeitnehmer:innen in einem geregelten Verfahren ihre Urlaubswünsche für das Folgejahr anmelden. Das macht allerdings nur dann Sinn, wenn vorab Kriterien für die Verteilung bei kollidierenden Urlaubswünschen aufgestellt wurden. Und natürlich müssen diese Urlaubswünsche sehr zeitnah – verbindlich – beschieden werden.

Die Mitarbeitervertretung hat nach § 40 Buchst. e MVG.EKD ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan. Grundsätze für den Urlaubsplan umfassen einerseits das Planungsverfahren und andererseits Regelungen über die Mindest- und Höchstdauer des Urlaubs, Regelungen zur Verteilung bei kollidierenden Wünschen, Anzahl der gleichzeitig urlaubenden Kolleg:innen usw. Werden solche Grundsätze unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts der Mitarbeitervertretung hinreichend konkret aufgestellt und verfährt der Arbeitgeber nach diesen Grundsätzen, bleibt für die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung im Einzelfall selten ein Anwendungsbereich, weil die Mitarbeitervertretung einem Antrag auf Zustimmung zur Ablehnung eines Urlaubsantrags nur aus einem der in § 41 genannten Gründen zusteht. Das ist aber hinzunehmen, weil in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung schon bei der Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan sicherstellen konnte, dass die Belange der Arbeitnehmer:innen in ein sozial ausgewogenes Verhältnis zu den betrieblichen Belangen gestellt wird. Fehlt es an solchen mitbestimmten Grundsätzen oder erfassen diese den konkreten Konfliktfall nicht, kommt dem Mitbestimmungsrecht der MAV im Einzelfall große Bedeutung zu.

Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt

Verdrängende Neuwahl einer Mitarbeitervertretung

LEITSAZ

1. Der Betriebsübergang hat die Wirkung, dass die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter:innen von ihrem vormaligen Arbeitgeber auf den neuen übergehen. Die neuen Mitarbeiter:innen unterfallen der Zuständigkeit der bereits bestehenden Mitarbeitervertretung.
2. Die Durchführung einer Wahl, für die eine gesetzliche Grundlage nicht gegeben ist, muss nicht geduldet werden.
3. Durch einen Beschluss nach § 3 Abs. 2 MVG-EKD kann eine amtierende Mitarbeitervertretung nicht verdrängt werden.

Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland, Beschluss vom 16.05.2025, I-2708/1-2025

Sachverhalt:

Die antragstellende Mitarbeitervertretung A verlangt die Unterlassung der Durchführung einer beabsichtigten Wahl zur Mitarbeitervertretung D.

Bei dem Arbeitgeber (Verein) bestehen im Bereich des Regionalverbandes A zwei Mitarbeitervertretungen (A und B). Seit 2016 wurden neu hinzugekommene Einrichtungen den beiden bestehenden Mitarbeitervertretungen zugeordnet bzw. ordneten sich die Einrichtungen ihnen zu.

Zum 1. Januar 2025 kam aufgrund eines Betriebsübergangs der Rettungsdienst für den Bereich D hinzu. Ihm gehören mehr als 100 Mitarbeiter:innen an. Bis zum Betriebsübergang war für diese Organisationseinheit ein Betriebsrat gewählt. Auf einer Mitarbeiterversammlungen am 11. und 14. Februar 2025 trafen die Mitarbeiter:innen des Rettungsdienstes D mehrheitlich die Entscheidung, einen eigenen Dienststellenteil gemäß § 3 Abs. 2 MVG-EKD bilden zu wollen. Der Wahlvorstand für eine Wahl zur Mitarbeitervertretung wurde bestellt. Mit E-Mail vom 14. Februar 2025 teilte der Regionalvorstand den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen A und B mit:

›Wir möchten Sie darüber informieren, dass in einer kürzlich durchgeführten Mitarbeiterversammlung im Landkreis A auf Antrag der Mitarbeitenden mit deutlicher Mehrheit für die Gründung einer eigenständigen Mitarbeitervertretung gestimmt wurde.

Dieser Schritt wurde von den Mitarbeitenden nach dem Betriebsübergang zum 1. Januar 2025 intensiv diskutiert, insbesondere vor dem Hinter-

grund, dass die Mitarbeitenden bisher von einem eigenen Betriebsrat vertreten wurden.

Dem Wunsch nach einer eigenständigen Mitarbeitervertretung, welche die Interessen der Mitarbeitenden vor Ort effektiv vertritt, können wir gut nachvollziehen und werden diesem voraussichtlich stattgeben.

Die Mitarbeitervertretung A meint, die Wahl sei zu unterlassen, weil sie nichtig sei. Eine Neubildung von Mitarbeitervertretungen während der Amtszeit einer gewählten Mitarbeitervertretung sei nur in den Fällen des § 7 MVG-EKD möglich, nicht aber, wie hier, auf Grundlage eines Beschlusses nach § 3 Abs. 2 MVG-EKD. Die beabsichtigte Wahl sei mangels gesetzlicher Grundlage nicht nur anfechtbar, sondern nichtig. Der Rettungsdienstbereich D sei ihr, der Mitarbeitervertretung A, zuzuordnen.

Aus den Gründen:

1. Der Antrag zu 1. ist zulässig und begründet, a) Der Antrag ist zulässig.

Für die Beurteilung der Zulässigkeit des Antrags ist der rechtliche Gesichtspunkt, die Mitarbeitervertretung sei nicht in eigenen Rechten verletzt, weil sie nicht zur Repräsentanz der hinzukommenden Mitarbeiter:innen der Einrichtung Rettungsdienstbereich A zuständig sei, nicht entscheidungserheblich.

Bei der Frage, ob die Mitarbeitervertretung A für diese Mitarbeiter:innen zuständig ist und daher durch die beabsichtigte Wahl in eigenen Rechten verletzt werde, handelt es sich um eine auch nach materiellem Recht zu beurteilende Frage der Begründetheit des Antrags und damit um einen doppelrelevanten Umstand. Feststellungen zu doppelrelevanten Tatsachen schließen die Zulässigkeit des Rechtswegs nicht aus, sondern führen ggf. zur Unbegründetheit der Klage (BAG, Beschluss vom 7. April 2003-5 AZB 2/03-BAGE 106, 10-13, Rn. 14). Die Beurteilung des rechtlichen Gesichtspunkts der Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung für die Mitarbeiter:innen der Einrichtung Rettungsdienstbereich A und damit der Verletzung der Mitarbeitervertretung in eigenen Rechten ist Gegenstand der Prüfung der Begründetheit des Antrags. Im Rahmen der Prüfung der Zulässigkeit ist zumindest festzustellen, dass die Verletzung der Mitarbeitervertretung in eigenen Rechten möglich erscheint und nicht ausgeschlossen ist.

Auch im Übrigen bestehen gegen die Zulässigkeit des Antrags keine Bedenken.

- b) Der Antrag ist begründet.

- (1) Ein Verfügungsgrund ist gegeben

Ein Verfügungsgrund, also die Eilbedürftigkeit, liegt vor, wenn der Anspruch selbst nach dem

Erkenntnisstand des Eilverfahrens mit hoher Wahrscheinlichkeit durchgreifen wird und das Begehren einer vorläufigen Regelung vor einem Zusammentreten der Kammer zur Vermeidung eines nicht zumutbaren Nachteils gerechtfertigt ist (Fey/Rehren MVG-EKD [Stand August 2016], § 61 Rn 22; Baumann-Czichon/Gathmann/Germer MVG-EKD [4. Aufl.], § 61 Rn 449.

So liegt der Fall hier. Ohne gerichtliche Eilentscheidung über den Antrag der Mitarbeitervertretung bestünde die Gefahr, dass ihr Recht auf Untersagung der beabsichtigten Wahl ins Leere liefe, weil eine Entscheidung im ordentlichen kirchengerichtlichen Verfahren nicht rechtzeitig vor der beabsichtigten Wahl zu erlangen wäre. Darin bestünde ein nicht zumutbarer Nachteil.

(2) Es besteht ein Verfügungsanspruch.

Die Mitarbeitervertretung A kann verlangen, dass der Wahlvostand die Durchführung der beabsichtigten Wahl zur Mitarbeitervertretung D unterlässt, denn die beabsichtigte Wahl ist nichtig und die Mitarbeitervertretung A ist nicht verpflichtet, die nichtige Wahl zu dulden, die sie in ihren Rechten verletzt.

(a) Nach ständiger Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der EKD und des Bundesarbeitsgerichts ist eine Betriebsratswahl nur nichtig bei groben und offensichtlichen Verstößen gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts, die so schwerwiegend sind, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht. Wegen der weitreichenden Folgen einer von Anfang an unwirksamen Betriebsratswahl kann deren jederzeit feststellbare Nichtigkeit nur bei besonders gravierenden Wahlverstößen angenommen werden. Voraussetzung ist, dass der Mangel offenkundig und deshalb ein Vertrauensschutz in die Gültigkeit der Wahl zu versagen ist. Die Betriebsratswahl muss ›den Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn tragen‹ (BAG, Beschluss vom 21. September 2011 – 7 ABR 54/10 – Rn 26, NZA – RR 2012, 186; KGH.EKD, Beschluss vom 6. September 2010 – I-0124/S53-10 – Rn 23; zitiert nach KGH.EKD, Beschl. vom 15. April 2013 – II-0124/U15-12).

(b) Ein solcher Verstoß liegt in Bezug auf die beabsichtigte Wahl vor. Für diese Wahl gibt es erkennbar und offenkundig keine gesetzliche Grundlage. Die antragstellende Mitarbeitervertretung ist für die Dienststelle für die Dauer der gesamten Amtszeit gewählt worden. Bei der beabsichtigten Wahl handelt es sich offenkundig um eine (verdrängende) Neubildung einer

Mitarbeitervertretung in einem Teilbereich der Dienststelle, für den die Mitarbeitervertretung gewählt ist. Eine Neubildung von

Mitarbeitervertretungen während der Amtszeit einer gewählten Mitarbeitervertretung ist nach § 7 MVG.EKD nur im Fall der – hier nicht gegebenen – Tatbestände der Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung der Dienststelle möglich, nicht aber auf Grundlage eines Beschlusses nach § 3 Abs. 2 MVG.EKD über die mitarbeitervertretungsrechtliche Verselbständigung eines Dienststellenteils (KGH.EKD, Beschl. vom 15. April 2013 – 11-0124/U15-12).

Die Mitarbeiter:innen des Rettungsdienstbereichs D haben am 11. und 14. Februar 2025 mehrheitlich die Entscheidung getroffen, einen eigenen Dienststellenteil gemäß § 3 Abs. 2 MVG-EKD bilden zu wollen. Dazu waren sie allerdings während der fortdauernden Amtszeit der Mitarbeitervertretung nicht berechtigt. Zur weiteren Begründung wird auf die Ausführungen des KGH.EKD (Beschl. vom 15. April 2013 – II-0124/U15-12 – zu II. 3. der Gründe) Bezug genommen.

Dabei führt der Umstand zu keiner anderen Entscheidung, dass diese Mitarbeiter:innen erst zum Januar 2025 hinzugekommen sind. Das Hinzukommen hatte nicht zur Folge, dass diese Mitarbeiter:innen außerhalb der Repräsentation durch die Mitarbeitervertretung A standen. Der Vorgang, den die Beteiligten als Betriebsübergang bezeichnen, hatte, wie aus diesem Begriff folgt, die Wirkung, dass die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter:innen des Rettungsdienstbereichs D von ihrem vormaligen Arbeitgeber auf den Verein übergingen.

Infolge des Betriebsübergangs wurde die antragstellende Mitarbeitervertretung für die von dem Betriebsübergang betroffenen Mitarbeiter:innen zuständig. Der Rettungsdienstbereich D und die ihm zugeordneten Mitarbeiter:innen waren seit dem 1. Januar 2025 der antragstellenden Mitarbeitervertretung zugeordnet, weil ihr Zuständigkeitsbereich diese Gruppe von Mitarbeiter:innen umfasst. Die Abgrenzung der Zuständigkeiten im Bereich des Vereins erfolgt erkennbar nach örtlichen Kriterien. (...)

Für ein anderes Abgrenzungskriterium – z. B. nach Geschäftsfeldern, Sparten u. a. – fehlt es an jeglichen Anhaltspunkten. Auch Wahlvorstand und Verein stellten nicht dar, welches andere Kriterium der Abgrenzung der Zuständigkeitsbereiche der beiden im Regionalverband A gebildeten Mitarbeitervertretungen gelte. Die von den Beteiligten vorgetragenen und dem Kirchengericht erkennbaren Umstände lassen nur den Schluss zu, dass sich auch der Zuständigkeitsbereich der beiden im Regionalverband A gebildeten Mitarbeitervertretungen nach örtlichen Kriterien richtete. Da

die Einheit des Rettungsdienstbereichs A ebenfalls nach örtlichen Gegebenheiten abgegrenzt war und das Gebiet, auf das sich der Rettungsdienstbereich bezieht, innerhalb des Gebietes liegt, für das die antragstellende Mitarbeitervertretung gebildet ist – dies sind die Kreise A, W und die Kreisfreien Städte D und H – besteht für das Kirchengericht kein Zweifel daran, dass die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeiter:innen des Rettungsdienstbereichs A, deren Arbeitsverhältnisse zum 1. Januar 2025 übergingen, von der antragstellenden Mitarbeitervertretung wahrgenommen werden.

Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Zahl der Mitarbeiter:innen des Rettungsdienstbereichs A mit gut 100 Personen einen verhältnismäßig hohen Anteil im Verhältnis zu den ca. 270 Mitarbeiter:innen darstellt, für die die antragstellende Mitarbeitervertretung gewählt ist. Das zahlenmäßige Verhältnis ist für die Unzulässigkeit einer verdrängenden Neuwahl ohne Bedeutung. Dass eine verdrängende Neuwahl nicht während der laufenden Amtszeit einer Mitarbeitervertretung zulässig ist, gilt ohne Rücksicht darauf, von wie vielen Mitarbeiter:innen ein Verselbständigungsbeschluss gefasst wurde. Soweit der Verein darauf abstellt, dass die Gefahr einer Überlastung der aufnehmenden Mitarbeitervertretung gegeben sein könnte, ist eine solche Annahme in dieser Allgemeinheit nicht gerechtfertigt. Nach den konkreten Umständen bestünde die Möglichkeit, dass aufnahmebedingte erforderliche Mehrarbeit der amtierenden Mitarbeitervertretung durch zusätzliche Freistellungen zur MAV-Tätigkeit kompensiert werden könnte.

Auch ist nicht entscheidungserheblich, dass die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter:innen des Rettungsdienstbereichs A erst zum 1. Januar 2025 im Wege des Betriebsübergangs auf den Beteiligten zu 3. übergegangen sind und der Zeitraum bis zur beabsichtigten Wahl verhältnismäßig kurz ist. Denn unmittelbar mit dem Eintritt der Rechtsfolge des Betriebsübergangs unterfielen die von ihm betroffenen Mitarbeiter:innen der Zuständigkeit der antragstellenden Mitarbeitervertretung. Von diesem Zeitpunkt an konnte die beabsichtigte Wahl nur unter Verdrängung der gewählten antragstellenden Mitarbeitervertretung erfolgen. Ob von dem Zeitpunkt der Zuständigkeitsbegründung bis zur Wahl ein kurzer oder langer Zeitraum verstreicht, ist für die Folge der Verdrängung ohne Bedeutung.

Ob den kirchengesetzlichen Vorschriften der Sinn entnommen werden kann, sie sollten nur davor schützen, ›dass die Dienststellenleitung eine Mitarbeitervertretung nicht vor Ablauf ihrer

Amtszeit ›beseitigen‹ können soll‹, bedurfte keiner Entscheidung. Denn auch in der hier zu entscheidenden Konstellation liegt eine teilweise ›Beseitigung‹ vor, weil – wie vorstehend ausgeführt – die antragstellende Mitarbeitervertretung für die hinzugekommenen Mitarbeiter:innen zuständig geworden war und ihre Zuständigkeit durch die Wahl infolge des Verselbständigungsbeschlusses verlieren sollte.

Der am 11. und 14. Februar 2025 von den Mitarbeiter:innen des Rettungsdienstbereichs D erfolgte Beschluss zur Verselbständigung nach § 3 Abs. 2 MVG-EKD stellt sich damit als ein offenkundig unzulässiger Beschluss zur verdrängenden Neuwahl einer Mitarbeitervertretung während der Amtszeit der gewählten und zuständigen antragstellenden Mitarbeitervertretung dar.

2. Der Antrag zu 2. ist unzulässig.

Die Androhung eines Ordnungsgeldes, hilfsweise einer Ordnungshaft, ist kirchenrechtlich nicht vorgesehen. Ist ein Beteiligter zu einer Leistung oder Unterlassung verpflichtet, kann das Kirchengericht angerufen werden, wenn die auferlegten Verpflichtungen nicht innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses erfüllt sind (§ 63a Abs. 1 MVG-EKD). Stellt das Kirchengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000 Euro verhängen.

Die Vorschrift des 63a MVG-EKD trifft demnach in Bezug auf die Durchsetzung kirchengerichtlicher Entscheidungen, die eine Unterlassungsverpflichtung aussprechen, Regelungen, die nicht die Androhung eines Ordnungsgeldes vorsehen. Für eine Ordnungshaft, auch hilfsweise, findet sich im kirchlichen Recht der Mitarbeitervertretung keine Grundlage. Möglich bleibt die Verhängung eines Ordnungsgeldes im Fall eines Verstoßes gegen die Unterlassungsverpflichtung gemäß § 63a Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 MVG-EKD, ohne dass es einer Androhung bedarf.

3. Da innerhalb des zeitlichen Rahmens, der durch den Antrag auf kirchengerichtlichen Eilrechtsschutz in Anbetracht der auf den 21. Mai 2025 anberaumten beabsichtigten Wahl zur Mitarbeitervertretung gesteckt war, die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten konnte, war gemäß dem Antrag der Mitarbeitervertretung, wegen der Dringlichkeit sei ohne mündliche Anhörung durch den Vorsitzenden allein zu entscheiden, der Vorsitzende zur Entscheidung berufen (§ 61 Abs. 10 MVG-EKD).

(...)

Praxishinweis

Wird zum Beispiel durch einen Betriebsübergang eine neue Betriebsstätte oder ein Teilbetrieb errichtet, so ist für diese neue Betriebseinheit nicht automatisch eine eigene Mitarbeitervertretung zu bilden. Eine solche Betriebseinheit ist rechtlich nicht selbstständig. Sie ist deshalb in die mitarbeitervertretungsrechtliche Struktur einzubinden. Wenn für das Unternehmen insgesamt nur eine Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, ist diese Einbindung einfach: Die neue Betriebseinheit wird von der bestehenden Mitarbeitervertretung vertreten. Hiervon kann erst mit Wirkung für die nächste Wahlperiode unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 MVG-EKD abgewichen werden. Erforderlich ist dafür einerseits, dass diese neue Betriebseinheit entweder räumlich weit entfernt vom Sitz der Einrichtung liegt oder hinsichtlich Aufgaben und Organisation (relativ) selbstständig ist. Wenn eine dieser Voraussetzungen vorliegt, kann über die Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung abgestimmt werden.

Schwieriger ist die Einbindung, wenn für eine Einrichtung bereits mehrere Teil-Mitarbeitervertretungen im Sinne von § 3 Abs. 2 MVG-EKD gebildet worden sind. Dann nämlich muss geklärt werden, ob diese neue Betriebseinheit einer nach § 3 Abs. 2 MVG-EKD verselbstständigten (Teil-) MAVen zuzuordnen ist oder der am Sitz der Einrichtung gebildeten ›Stamm-MAV‹.

In jedem Fall werden die neue Betriebseinheit und die dort tätigen Mitarbeiter:innen Teil einer bereits bestehenden MAV. Für die Annahme, eine solche neue Betriebseinheit sei ›automatisch‹ mitarbeitervertretungsrechtlich selbstständig, ist eine Rechtsgrundlage nicht gegeben.

Eine mitarbeitervertretungsrechtliche Verselbstständigung eines solchen neuen Betriebsteils kommt erst mit Wirkung für die nächste Wahl in Betracht. Nach § 3 Abs. 2 MVG-EKD kann eine Verselbstständigung eines Dienststellenteils nur erfolgen, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Dabei spielt insbesondere die räumliche Entfernung vom Hauptsitz der Dienststelle eine zentrale Rolle. Eine Einrichtung kann dann als eigenständige Dienststelle gelten, wenn sie räumlich weit vom Hauptstandort entfernt ist oder eine gewisse organisatorische und aufgabenbezogene Eigenständigkeit aufweist. Diese Verselbstständigung bedarf eines Mehrheitsbeschlusses der dort tätigen Mitarbeitenden in einer Mitarbeiterversammlung sowie des Einvernehmens mit der Dienststellenleitung.

Ist eine neue Betriebseinheit einer bereits nach § 3 Abs. 2 MVG-EKD verselbstständigten Teil-MAV zugeordnet, kann sich diese neue Betriebseinheit

nicht von dieser Teil-MAV abspalten. Vielmehr müsste zunächst die Verselbstständigung dieser Teil-MAV durch einen Mehrheitsbeschluss der Mitarbeiter:innen dieser Teil-MAV (also nicht nur der Mitarbeiter:innen des neuen Betriebsteils) aufgehoben werden. Damit würde dieser Einrichtungsteil der am Sitz der Einrichtung gebildeten Stamm-MAV zugeschlagen. Erst danach kann erneut eine Verselbstständigung durch entsprechende Abstimmungen erfolgen.

In dem vom Kirchengericht der EKD entschiedenen Fall war auch streitig, welcher Teil-MAV der neue Betriebsteil zugeordnet war. Deshalb war der vor vielen Jahre gefasste Beschluss über die Verselbstständigung auszulegen. Die Mitarbeitervertretung vertrat die Auffassung, dass der Beschluss räumlich zu verstehen ist. Nach ihrer Auffassung sollte sich die Verselbstständigung auf alle Arbeitsplätze beziehen, die dem Dienststellenteil räumlich zuzuordnen sind. Dies soll sich nach ihrer Auffassung auch auf neu hinzukommende Arbeitsplätze beziehen. Der Arbeitgeber hingegen vertrat die Auffassung, dass es zum Beispiel auf politische oder kommunale Grenzen ankommt.

Politische oder kommunale Grenzen – etwa Stadt- oder Kreisgrenzen – sind dabei nach Auffassung des Kirchengerichts rechtlich nicht relevant. Die Zuständigkeit der MAV richtet sich allein nach funktionalen und organisatorischen Gesichtspunkten, nicht nach politischen oder geografischen Verwaltungsstrukturen. Ansprechpartner der MAV ist stets die jeweilige Dienststellenleitung, nicht etwa kommunale Gremien.

Das Kirchengericht hat im vorliegenden Fall den ursprünglichen Verselbstständigungsbeschluss der antragstellenden MAV nach § 3 Abs. 2 MVG-EKD räumlich verstanden. Dies ist jedoch nicht selbstverständlich. Es kommt immer auf den konkreten Wortlaut des jeweiligen Beschlusses an. Bei der Beschlussfassung über die Verselbstständigung hätte auch auf funktionale Aspekte oder aufgabenbezogene Aspekte abgestellt werden können. So kann eine Verselbstständigung auch für sogenannte Querschnittsfunktionen wie IT, Controlling, sekundäre Leistungen usw. erfolgen.

Wenn dies gewollt ist, muss es sehr deutlich in dem Verselbstständigungsbeschluss zum Ausdruck kommen. Denn im Regelfall ist eine räumliche Zuordnung anzunehmen.

Ist eine MAV bereits für einen bestimmten räumlich-organisatorischen Bereich verselbstständigt, fallen neu hinzukommende Einrichtungen unter diese bestehende Verselbstständigung – sofern sie sich im gleichen Bereich befinden. Es ist also nicht davon auszugehen, dass neue Einrichtungen automatisch der Hauptdienststelle unterstehen.

Maßgeblich ist der ursprüngliche Verselbstständigungsbeschluss, der in vielen Fällen auf eine regionale oder funktionale Einheit (z. B. Regional- oder Kreisverband) Bezug nimmt.

Wichtig ist zudem: Ein Widerruf eines bestehenden Verselbstständigungsbeschlusses wird nicht sofort wirksam, sondern erst mit Beginn der nächsten Amtszeit der MAV, wie in § 3 Abs. 3 MVG-EKD geregelt. Ebenso ist es nicht zulässig, während der laufenden Amtszeit aufgrund eines solchen Beschlusses eine neue MAV zu wählen. Eine Neuwahl wäre mangels gesetzlicher Grundlage nichtig. Eine neue Mitarbeitervertretung kann während der Amtszeit nur dann gebildet werden, wenn es zur Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung einer Dienststelle kommt (§ 7 MVG-EKD) – eine einfache Verselbstständigung reicht hierfür nicht aus.

Ergebnis: Wird eine neue Betriebseinheit gebildet oder durch Betriebsübergang aufgenommen, so ist diese nicht von Anfang an mitarbeitervertretungsrechtlich selbstständig. Für eine solche neue Betriebseinheit kann nur unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 MVG-EKD eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet werden. Das ist nur mit Wirkung für die nächste Wahl möglich.

Sebastian Waldera
Rechtsanwalt, Bremen

Eingruppierung Mitarbeiter:innen in der Hauswirtschaft**LEITSAZ**

Die Reinigung von Wäsche ist die Tätigkeit einer Reinigungskraft.

Es ist unerheblich, ob die Reinigung von Böden, Flächen und Sanitärobjekten oder die von Wäsche übertragen wird.

Es ist nicht erforderlich, dass die höherwertigen Tätigkeiten zeitlich überwiegend wahrgenommen werden. Es genügt, dass die zusätzlich übertragenen Aufgaben eine höhere Wertigkeit haben.

KGH.EKD, Beschluss vom 27. Januar 2025, II-0124/14-2024

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten über die Eingruppierung einer Mitarbeiterin in der Hauswirtschaft in einer Einrichtung der Altenhilfe mit ca. 109 Bewohner:innen und 105 Mitarbeiter:innen. Der Arbeitgeber beschloss im September 2022, die Mitarbeiter:innen ihrer seit 2003 bestehenden Servicegesellschaft in ihre gemeinnützigen Gesellschaften zu überführen und nach den AVR-Bayern zu vergüten. Zuvor waren die dortigen Mitarbeiter:innen mit den Tätigkeitsfeldern

Reinigung/Wäscherei, Textile Dienste und Küche und Catering nach dem einschlägigen Tarifvertrag für die Gebäudereinigung vergütet worden.

Die zuvor für die Servicegesellschaft tätige Mitarbeiterin A ist jetzt mit einer Arbeitszeit von durchschnittlich 25 Wochenstunden dort tätig. Auf Grundlage einer Stellenbeschreibung sind ihr Tätigkeiten einer Mitarbeiterin in der Hauswirtschaft – Wäscherei/Textile Dienste übertragen. Sie vertritt andere Mitarbeiter:innen aus den Bereichen Reinigung, Textile Dienste und Catering. In der Wäscherei der Einrichtung ist sie alleinverantwortlich tätig. Ziel der Stelle ist die hygienische Reinigung der Bewohnerwäsche und der Textilien. Dazu gehört die Entgegennahme und Verteilung der externen Flachwäsche und der Dienstkleidung, das Einsammeln von Schmutzwäsche im Wohnbereich, die Bereitstellung der Stationswäsche im Wohnbereich, die Reinigungsarbeiten in der Wäscherei sowie kleinere Ausbesserungsarbeiten (Näharbeiten).

Mit einem Zeitanteil von vier bis sechseinhalb Stunden wöchentlich betreut die Mitarbeiterin A das in der Einrichtung für Bewohner:innen und Besucher:innen bestehende Café-Stübchen sowie den Kioskwagen. Das Café bietet im bayerischen Einrichtungsstil etwa 25 bis 30 Sitzplätze. Serviert werden Kaffee und Kuchen sowie weitere Getränke. Das Café hat an zwei Tagen pro Woche für jeweils zwei Stunden geöffnet. Frau A nimmt dort Bestellungen entgegen und bedient Gäste und Bewohner:innen. Sie schreibt die verzehrten Speisen und Getränke auf, die Abrechnung erfolgt sodann in der Verwaltung über dort geführte Verwahrgeldkonten der Bewohner:innen. Mit dem einmal wöchentlich auf den Stationen umhergeschobenen Kioskwagen können sich Bewohner:innen auch mit Süßigkeiten versorgen, auch die Abrechnung der dort erworbenen Waren erfolgt durch Aufschrieb und Abrechnung über das Verwahrgeldkonto in der Verwaltung.

Der Arbeitgeber hat die Auffassung vertreten, alle Mitarbeiter:innen in der Hauswirtschaft seien in die EG 2 der Anlage 2 (Eingruppierungsordnung) der AVR-Bayern einzugruppieren. Die Mitarbeitervertretung hat die Zustimmung zu dieser Eingruppierung verweigert mit der Begründung, das Tätigkeitsfeld einer Mitarbeiterin in der Wäscherei mit zusätzlich übertragener Bedienung der Gäste und Bewohner:innen im Café und mit dem Kioskwagen entspreche der EG 3.

Aus den Gründen:

II. Die frist- und formgerecht eingereichte und begründete Beschwerde der Mitarbeitervertretung ist begründet. Der Mitarbeitervertretung steht ein Zustimmungsverweigerungsgrund im Sinne von

§ 41 Abs. 1 Buchstabe a) MVG-EKD zu. Die Mitarbeiterin A ist in die EG 3 der Anlage 2 (Eingruppierungsordnung) der AVR-Bayern einzugruppieren.

1. Nach der Anlage 2 der AVR-Bayern sind einzugruppieren in die EG 2 Dienstnehmer:innen mit Tätigkeiten, die erst nach einer kurzen Einweisung ausgeführt werden können. Hierzu gehören Dienstnehmer:innen mit einfachsten Tätigkeiten (Anm. 2) in den Tätigkeitsbereichen

1. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik
2. ...

Als Richtbeispiel wird genannt die Reinigungskraft.

Anmerkung 2 definiert einfachste Tätigkeiten. Sie erfordern keine Kenntnisse und Fertigkeiten aus einer Berufsausbildung und können nach einer kurzen Einübung unter Anwendung der dafür benötigten Arbeitsmittel ausgeführt werden. Die Einübung beinhaltet eine bis zu zweiwöchige Einweisung in die Arbeit (z. B. Umgang mit arbeitsspezifischen Hilfsmitteln oder mit Klienten, organisatorischen Zusammenhängen, Regelungen und Arbeitsabläufen, z. B. HACCP-Konzept).

In EG 3 einzugruppieren sind Dienstnehmer:innen mit Tätigkeiten, die erst nach einer fachlichen Einarbeitung ausgeführt werden können. Hierzu gehören Dienstnehmer:innen mit sehr einfachen Tätigkeiten (Anm. 3) in den Tätigkeitsbereichen

1. Hauswirtschaft/Handwerk/Technik
2. ...

Als Richtbeispiel werden genannt *Reinigungskraft mit zusätzlichen Aufgaben*

...

Bedienung

Nach Anmerkung 3 setzen die einfachen Tätigkeiten eine mehr als zweimonatige fachliche Einarbeitung jedoch keine Berufsausbildung voraus.

2. Nach § 32 Abs. 1 Satz 1 AVR-Bayern ist der/die Dienstnehmer:in nach den Merkmalen der übertragenen Tätigkeiten in eine der Entgeltgruppe E 1–E 14 gemäß Anlage 2 eingruppiert. Nach Abs. 2 erfolgt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale überwiegend auszuüben sind und die der Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Nach Abs. 3 ist nicht die berufliche Ausbildung, sondern allein die Tätigkeit maßgebend. Entscheidend ist die für die Ausübung der beschriebenen Tätigkeit i. d. R. erforderliche Qualifikation, nicht die formale Qualifikation des Dienstnehmers/der Dienstnehmerin. Nach Abs. 4 richtet sich die Eingruppierung nach den Obersätzen der Entgeltgruppe, die in den Tätigkeitsbereichen und in den Untersätzen beschrieben werden. Den Sätzen sind Richtbeispiele zugeordnet, die häufig anfallende Tätigkeiten in dieser Eingruppierung benennen.

3. Danach liegen die Voraussetzungen für eine

Eingruppierung der Mitarbeiterin A in die EG 3 der Anlage 2 (Eingruppierungsordnung) der AVR-Bayern vor.

a) Grundsätzlich können die der Mitarbeiterin A übertragenen Tätigkeiten in der Wäscherei nach einer Einübung ausgeübt werden und führen zu einer Eingruppierung nach EG 2. Das Richtbeispiel der EG 1 ›Wäschereihilfskraft‹ ist in Bezug auf die übertragenen Tätigkeiten ersichtlich nicht einschlägig. Frau A sind eigenverantwortlich und damit nicht nur als Hilfskraft sämtliche Tätigkeiten in der Wäscherei übertragen worden, beginnend mit der Abholung, dem Sortieren nach Schmutz- und sonstiger Wäsche sowie nach Flachwäsche, der kompletten Reinigung und nachfolgenden Verarbeitung und der erneuten Zuordnung der Wäsche zu den Bewohner:innen. Dies sind Tätigkeiten, die entsprechend der EG 2 grundsätzlich nach einer Einübung ausgeübt werden können, wie das Richtbeispiel ›Reinigungskraft‹ der EG 2 bestätigt. Auch die Reinigung von Wäsche ist die Tätigkeit einer Reinigungskraft. Es ist unerheblich, ob die Reinigung von Böden, Flächen und Sanitärobjekten oder die von Wäsche übertragen wird.

Einer fachlichen mehr als zweimonatigen Einarbeitung im Sinne der EG 3 bedarf es nicht. Die von der Mitarbeitervertretung mit der selbsterstellten Matrix dargelegte Aufspaltung der Einarbeitungszeit in Abläufe der Früh-, Spätschicht und Samstags- und Feiertagsschicht (erste bis sechste Woche) und ein abschließend in der siebten Woche erfolgreicher Kompetenzcheck und selbstständiges Strukturieren einer Früh-, Spät-, Samstags- und Feiertagsschicht entspricht nicht dem Einarbeitungsverständnis der Anmerkung 3. Maßgeblich ist die Einweisung in die fachlich übertragenen Reinigungs- und Wäschereitätigkeiten, nicht aber in einen bestimmten Dienstplan. Eine unterschiedliche zeitliche Lage einer übertragenden Tätigkeit bewirkt keine verlängerte Einarbeitungszeit, in jedem Fall keine von mehr als zwei Monaten. Dies gilt auch für eventuelle Vertretungstätigkeiten in anderen Bereichen der Hauswirtschaft.

b) Wie der Kirchengerichtshof bereits entschieden hat (vgl. Beschluss vom 21.03.2022 - KGH.EKD 1-0124/43-2020), führt eine Einarbeitung, die zwar länger als zwei Wochen dauert, nicht aber zwei Monate erreicht, nicht automatisch zu einer Eingruppierung in die EG 3. Nach der klaren Entgeltgruppensystematik setzt die EG 3 erst dann ein, wenn eine mehr als zweimonatige fachliche Einarbeitung erforderlich ist. Jede Einarbeitung, die nicht das erforderliche Zeitmaß von zwei Monaten erreicht, bewirkt im Umkehrschluss automatisch eine Eingruppierung in die EG 2. Es müssen insgesamt die Merkmale der höheren Entgeltgruppe

erfüllt werden. An dieser Rechtsprechung hält der Kirchengerichtshof fest.

4. Die für die Mitarbeiterin A dennoch einschlägige Eingruppierung in die EG 3 ergibt sich aus der zusätzlich übertragenen Aufgabe der Organisation des vom Arbeitgeber betriebenen Cafés. Die Mitarbeiterin ist hier eigenverantwortlich tätig und bedient die Kundschaft im Café ohne weitere Unterstützung. Im Unterschied zu der Tätigkeit in der Wäscherei obliegen der Mitarbeiterin mit der Übertragung der Führung des Cafés auch die Kommunikation und Interaktion mit demennten Bewohner:innen. Selbst wenn diese auch von Angehörigen begleitet werden, erfordert die Bedienung in einem Café mit ca. 30 Sitzplätzen erhebliches organisatorisches Geschick und besondere kommunikative Fähigkeiten im Umgang mit demennten Bewohner:innen. Die Mitarbeiterin muss Bestellungen entgegennehmen und in diesem Zusammenhang eine Kommunikation zu der demennten Kundschaft aufbauen. Sie muss mögliche Unverträglichkeiten der Bewohner:innen kennen oder abfragen und einordnen können und entsprechend einer typischen ›Bedienung‹ den Service am Tisch übernehmen. Übertragen sind der Mitarbeiterin damit nicht nur eine Dienstleistung an Reinigungsflächen oder Wäschestücken, sondern eine solche am (demennten) Menschen. Diese höherwertige Tätigkeit wird nach den AVR-Bayern in den Richtbeispielen der EG 03 ausdrücklich aufgeführt als ›Reinigungskraft mit zusätzlichen Aufgaben‹. Die Mitarbeiterin A ist (Wäscherei)-Reinigungskraft mit der zusätzlichen Aufgabe des Dienstes an demennten Bewohner:innen im Rahmen der Führung des Cafés. Damit wird auch das Richtbeispiel der EG 3 ›Bedienung‹ erfüllt.

Entgegen der Auffassung der Vorinstanz und dem Arbeitgeber ist nicht erforderlich, dass diese höherwertigen Aufgaben zeitlich überwiegend wahrgenommen werden müssen. Das Richtbeispiel ›Reinigungskraft mit zusätzlichen Aufgaben‹ verdeutlicht, dass es nicht darauf ankommt, dass die zusätzlich übertragenen Aufgaben zeitlich überwiegen; sie müssen aber eine höhere Wertigkeit haben.

Die Kombination der übertragenen Tätigkeiten von selbstständiger Erledigung sämtlicher Wäschearbeiten und dem zusätzlichen selbstständigen Betrieb des beim Arbeitgeber bestehenden Cafés einschließlich der Bedienung des Kioskwarens sind Tätigkeiten, die entsprechend dem Richtbeispiel der EG 3 zu einer Eingruppierung in diese Entgeltgruppe führen.

Auf die Beschwerde der Mitarbeitervertretung war der Beschluss des Kirchengerichts deshalb abzuändern und der Antrag zurückzuweisen.

(...)

Praxishinweis

Die Eingruppierung in den unteren Entgeltgruppen wird in der betrieblichen Praxis nicht selten mit einer gewissen Nachlässigkeit behandelt. Dabei geht es in diesen Entgeltgruppen um jeden Cent, zumal der Anteil von Teilzeitbeschäftigten besonders hoch ist. Diese Nachlässigkeit wird dann auch damit begründet, dass Mitarbeiter:innen bei einer Beschäftigung in der sogenannten Privatwirtschaft noch weniger verdienen.

Zugegeben: Die Feststellung, in welche Eingruppierung Mitarbeiter:innen eingruppiert sind, ist schwierig. Denn die Tätigkeitsmerkmale sind nicht mit eindeutigen Aspekten wie einer Ausbildung umschrieben, sondern mit sogenannten Rechtsbegriffen. Der Laie würde die Merkmale als schwammig bezeichnen.

Zwischen den Entgeltgruppen E 2 und E 3 wird danach unterschieden, ob es sich um ›einfachste Tätigkeiten‹ oder um ›sehr einfache Tätigkeiten‹ handelt. Den Anmerkungen zur Anlage 2 AVR enthalten den Versuch, diese unbestimmten Rechtsbegriffe zu konkretisieren. Danach sind einfachste Tätigkeiten solche, die keine Kenntnisse und Fertigkeiten aus einer Berufsausbildung erfordern und nach kurzer Einübung ausgeübt werden können. Als kurze Einübung wird eine bis zu zweiwöchige Einweisung bezeichnet.

Für die Zuordnung zur Entgeltgruppe E 3 ist hingegen eine fachliche Einarbeitung von mindestens zwei Monaten erforderlich.

Der Sprung von E 2 nach E 3 ist sehr groß. Denn es wird nicht nur quantitative Steigerung von zwei Wochen zu zwei Monaten gefordert, sondern zugleich auch eine qualitative Steigerung: es genügt nicht mehr nur die Einübung. Gefordert wird eine fachliche Einarbeitung. Das hat der KGH.EKD als Problem herausgearbeitet, musste aber richtigerweise feststellen, dass die für die Entgeltgruppe E 3 normierten Mindestanforderungen nicht herabgesetzt werden können. Hier gibt es tarifpolitischen Nachbesserungsbedarf.

Die Eingruppierungsmerkmale der Arbeitsvertragsrichtlinien sind mehrstufig aufgebaut: Obersätze, Untersätze und Richtbeispiele. Ergänzend sind die unbestimmten Rechtsbegriffe in den Anmerkungen zu berücksichtigen. Die Richtbeispiele haben zwei Funktionen. Zum einen sind sie Beispiele in dem Sinne, dass sie Maß und Richtung der Auslegung der Ober- und Untersätze bestimmen. Zum anderen aber entfällt bei Tätigkeiten, die durch ein Richtbeispiel vollständig abgebildet werden, die Prüfung, ob die Anforderungen von Ober- und Untersatz erfüllt sind. Damit hat der AVR-Geber die Möglichkeit, unabhängig von der Tarifsystematik bestimmte Tätigkeiten einer Entgeltgruppe zuzuordnen. Diese Zuordnungsentscheidung ist dann unabhängig von anderen Überlegungen hinzunehmen.

Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe E 2 enthält das Richtbeispiel ›Reinigungskraft‹. In der hier veröffentlichten Entscheidung hatte der KGH.EKD die Eingruppierung einer Mitarbeiterin zu prüfen, die sowohl als Reinigungskraft als auch im Service eines gastronomischen Betriebs eingesetzt wurde. Da ihre Tätigkeit durch das Richtbeispiel nicht vollständig abgebildet wurde, kam der KGH.EKD zu dem Ergebnis, dass das Heraushebungsmerkmal nach E 3 erfüllt ist. In zeitgleich verhandelten Verfahren kam aus Sicht des KGH.EKD eine solche Überprüfung nicht in Betracht. Denn der KGH.EKD sieht mit dem Richtbeispiel ›Reinigungskraft‹ auch die Tätigkeit als Wäscherin abgedeckt. Es mache keinen Unterschied, ob jemand Böden, Fenster usw. oder Wäsche reinige. Gegen diese Auffassung bestehen Bedenken. Denn die AVR-Bayern unterscheiden in der Entgeltgruppe E 1 zwischen Reinigungskraft und der Wäschereihilfskraft. Auch (umgangssprachlich) dürfte zwischen Waschen und Reinigen zu unterscheiden sein. Unternehmen, die ›Reinigung‹ anbieten, bieten damit Gebäudereinigung, keineswegs aber Wäschereileistungen an.

Hervorzuheben ist noch, dass der KGH.EKD richtiggestellt hat, dass ein Heraushebungsmerkmal keineswegs zeitlich überwiegen muss. Erforderlich ist lediglich, dass die Tätigkeit dadurch ›geprägt‹ wird. Das ist schon dann der Fall, wenn eine Tätigkeit in nicht unerheblichem Umfang anfällt (vgl. hierzu auch LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 20.05.2025 - 2 SLa 15/234).

August bis Oktober 2025

Seminare

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
25.08.–29.08.2025	e Arbeitsrecht 1	Hamburg / ver.di-Forum Nord
25.08.–29.08.2025	e Arbeitszeit II	Undeloh / dia e.V.
01.09.–03.09.2025	e Die Gefährdungsbeurteilung	Lübeck / ver.di-Forum Nord
01.09.–05.09.2025	e SBV 2 – Aufbauseminar	Kiel / ver.di-Forum Nord
01.09.–05.09.2025	e Vom Widerstand zur Chance	Walsrode / dia e.V.
04.09.–05.09.2025	e MAV AU, Urlaub und sonstige Arbeitsbefreiungsbestände	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
08.09.–09.09.2025	e MAVO Aufbauseminar	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
08.09.–10.09.2025	e Wirtschaftsausschuss 2	St. Peter-Ording / ver.di-Forum Nord
08.09.–10.09.2025	e Rente und Sozialversicherungsrecht für BR, PR, MAV und SBV	Bad Segeberg / ver.di-Forum Nord
10.09.2025	e Moderation mit dem Flipchart für die Gremienarbeit – Vertiefung	Hannover / dia e.V.
11.09.–12.09.2025	e Schwerbehindertenvertretung – § 28a MAVO	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
15.09.–16.09.2025	e Grundkurs AVR	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
15.09.–17.09.2025	k Wirtschaftliche Mitbestimmung in gemeinnützigen Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft – Teil 2: Analyse des Jahresabschlusses	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
15.09.–17.09.2025	k Strukturgebende Kommunikation	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
15.09.–19.09.2025	e Elektronische Arbeitszeiterfassung und Dienstplangestaltung	Langeoog / dia e.V.
15.09.2025	e Schrift- und Protokollführung	Franken / verdi-bw-bayern
15.09.–19.09.2025	e Grundlagen Betriebsrat (BR 1): Einführung in die Betriebsverfassung	Allgäu/Schwaben / verdi-bw-bayern
15.09.–19.09.2025	e Grundlagenseminar für Personalratsmitglieder (BayPVG)	Niederbayern/Oberpfalz / verdi-bw-bayern
15.09.–19.09.2025	e SBV – Seminar für die MAV ›ohne SBV im Betrieb‹	Lübeck /ver.di-Forum Nord
16.09.2025	e ›MAV trifft MAV‹ (online-Treff per Zoom)	online / DAI e.V.
16.09.–18.09.2025	e 12. Fachtagung Arbeitsrecht für Mitarbeitervertretungen	Lübeck /ver.di-Forum Nord
17.09.2025	e Ein Tag am Arbeitsgericht	Regensburg / Bildungswerk-Bayern
18.09.2025	e Neue Arbeitswelten – Desk Sharing	Franken/Online / verdi-bw-bayern
22.09.–26.09.2025	e Arbeitsrecht 2	Lübeck /ver.di-Forum Nord
22.09.–26.09.2025	e Aufbauseminar Wirtschaft	Bad Zwischenahn / dia e.V.
29.09.2025	e Tagesseminar Grundsätze des Eingruppierungsrechts	Hannover / dia e.V.
29.09.2025	e Tagesseminar Kündigung – Was kann die Mitarbeitervertretung tun?	Hannover / dia e.V.
29.09.–30.09.2025	e MAVO Aufbauseminar	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
29.09.–01.10.2025	e Arbeitszeitgestaltung	Erlangen / Bildungswerk-Bayern
29.09.–01.10.2025	e Vorsitz und doch nicht Chef: So funktioniert Führung ohne Vorgesetztenfunktion	ver.di-Forum Nord
29.09.–02.10.2025	e MVG 4 Strategie	Undeloh / DAI e.V.
29.09.–02.10.2025	e Protokollführung	Undeloh / ver.di-Forum Nord
06.10.–08.10.2025	e SBV plus – Verfahren vor dem Sozialgericht	Lübeck /ver.di-Forum Nord
06.10.–08.10.2025	e SBV plus – Gesprächsführung und Beratung	Lübeck /ver.di-Forum Nord
06.10.–08.10.2025	e Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit – ohne geht es nicht	Niederbayern/Oberpfalz / verdi-bw-bayern
06.10.–10.10.2025	e Arbeitsrecht 1	Hamburg / ver.di-Forum Nord
06.10.–10.10.2025	e MVG 3: Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten	Bovenden / dia e.V.
08.10.–10.10.2025	e Aufbau	Travemünde / ver.di-Forum Nord
13.10.–14.10.2025	e Die Rechtsprechung zu Arbeitszeitfragen und deren praktische Anwendung im Betrieb	Travemünde / ver.di-Forum Nord

Seminare

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
13.10.–15.10.2025	e Datenschutz im Betriebs- und Personalratsbüro	Oberbayern / verdi-bw-bayern
13.10.–17.10.2025	e Arbeitsrecht 3	Erfurt / ver.di-Forum Nord
13.10.–17.10.2025	e Kompetenz-Modul für MAV-Vorsitzende und Stellvertretungen	Wolfenbüttel / dia e.V.
14.10.2025	e Überblick über das neue Rentenpaket – Was betriebliche Interessenvertretungen wissen müssen!	Nürnberg / Bildungswerk-Bayern
14.10.2025	e ›MAV trifft MAV‹ (online-Treff per Zoom)	online / DAI e.V.
16.10.2025	e Die Gefährdungsmittelung – oder doch Überlastungsanzeige?	online / ver.di-Forum Nord
16.10.2025	e Urlaubsrecht – Gesetzliche Grundlagen und aktuelle Rechtsprechung	Nürnberg / Bildungswerk-Bayern
20.10.2025	e Wieso noch ein Seminar besuchen – frag doch ChatGPT!	Franken / verdi-bw-bayern
20.10.–22.10.2025	k Gesundheitsmanagement	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
20.10.–22.10.2025	k Betriebsübergang und Betriebsänderung	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
20.10.–22.10.2025	e Vom Krankengeld zur Rente – Sozialrecht verständlich erklärt	Ostseebad Boltenhagen / ver.di-Forum Nord
20.10.–24.10.2025	e Entlastung – das Zauberwort	Springe / dia e.V.
20.10.–24.10.2025	e Rhetorik – Grundlagen	Rostock & Travemünde / ver.di-Forum Nord
20.10.–24.10.2025	e Grundlagen Betriebsrat (BR 1): Einführung in die Betriebsverfassung	Oberbayern / verdi-bw-bayern
20.10.–24.10.2025	e Grundlagenseminar für Personalratsmitglieder (BayPVG)	Oberbayern / verdi-bw-bayern
22.10.2025	e Mobiles Arbeiten	online / Bildungswerk-Bayern
23.10.2025	e Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst	online / Bildungswerk-Bayern
23.10.2025	e Pflegezeit und Elternzeit	online / ver.di-Forum Nord
23.10.–24.10.2025	e Grundlagen/Weltliches Arbeitsrecht für die MAV	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
27.10.–29.10.2025	e Die Betriebs-/Personal	Ostseebad Boltenhagen / ver.di-Forum Nord
27.10.–29.10.2025	e Albtraum Arbeitsplatz – Mobbing-Schutz und Abwehr – Teil 3	Franken / verdi-bw-bayern
28.10.–29.10.2025	k Die Bedeutung der Rechtsprechung der staatlichen Arbeitsgerichte für Mitbestimmungsrechte nach MAVO	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
29.10.–30.10.2025	e MAVO Aufbauseminar	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus

EIN REAL-ROMAN AUS DEN 70ER-JAHREN

ES KAM ALLES ANDERS ALS GEPLANT

1976. Harald Deerberg tritt einen neuen Job an und erlebt erstmals einen Kapitalisten, der rücksichtslos profitieren will. Zusammen mit Arbeitern gründet er eine Gewerkschaftsgruppe, wird Betriebsratsvorsitzender und tritt einer kommunistischen Organisation bei; ist mit 23 Jahren jüngster Gesamtbetriebsratsvorsitzende innerhalb der IG Chemie und engagiert sich erfolgreich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Es folgen fünf Jahre erbitterte Auseinandersetzungen, mit verdeckten Informanten, abgehörten Telefongesprächen, Mobbingattacken, Abmahnungen und vielen vergeblichen Kündigungen.

Harald Deerberg
REVOLUTIONÄRE BREMER JAHRE
 Als Betriebsrat, Gewerkschafter, Kommunist

260 Seiten | 12,5 x 20 cm | 18,00 Euro | ISBN 978-3-95651-482-1
 Erhältlich in jeder Buchhandlung oder direkt beim KellnerVerlag: info@kellnerverlag.de | www.kellnerverlag.de





4 Wochen
kostenlos
testen!

bo.beck.de/119732

Arbeitsrecht in der Kirche

Neu mit Reichold/Ritter/Gohm, MAVO/KAGO/KDSGO

Schnell, sicher & smart – dank diesem Fachmodul von beck-online arbeiten Sie noch rascher, effektiver und zuverlässiger. Mit Handbüchern, Kommentaren, umfangreicher Rechtsprechung und sorgfältig aktualisierten Gesetzestexten.

Arbeitsrecht in der Kirche PLUS

Gut ausgestattet für Ihre tägliche Arbeit: Das Modul enthält alle wichtigen Inhalte für die kirchliche Arbeitsrechtspraxis, darunter

- Reichold/Ritter/Gohm, MAVO/KAGO/KDSGO
- Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche,
- Jousen/Steuernagel, AVR.DD – Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland, und
- Sydow, Kirchliches Datenschutzrecht sowie die
- ZAT – Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen.

€ 29,-/Monat* | Modulinfo & Preise online: bo.beck.de/119732

*Normalpreis für bis zu 3 Nutzer, Vorzugspreis verfügbar, zzgl. MwSt., 6-Monats-Abo



PLUS