

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

3 > 2025

78

Der TV DN – Tarifvertrag
ohne Wirkung?

86

Die neue Wahlordnung
– mehr Verwirrung geht
nicht!

92

Die Zukunft des TV DN –
Chancen und Grenzen der
Sozialen Partnerschaft

BVERFG: ARBEITEN OHNE GLAUBEN?

S E I T E 8 2

+ Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service

für die MAV



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

Entscheidungs-Sammlung
+ Zum kirchlichen Arbeitsrecht

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

Schnelldienst
Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

2. Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen. 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 2026

für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter

09. – 13.02.2026	Ausfallmanagement > Walsrode
09. – 13.02.2026	Verhandlungsführung > Walsrode
09. – 13.03.2026	Beratungskompetenz > Wolfenbüttel
09. – 13.03.2026	Konfliktmanagement > Wolfenbüttel

07.01.2026	Tagesfortbildungen:
22.01.2026	Wahlvorstandsschulung > Online
	Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz



KOSTEN WOCHENSEMINAR:

1.395,- Euro Kursgebühr
inkl. Übernachtung/
Verpflegung

TAGESVERANSTALTUNGEN:

290,- Euro

ANMELDUNG UND WEITERE
INFORMATIONEN:

Diakonische ArbeitnehmerInnen
Initiative e. V. (dia e. V.)
Vogelsang 6, 30 459 Hannover
Tel. 0511/41 08 97 50
Fax. 0511/2 34 40 61
verwaltung@mav-seminare.de
www.mav-seminare.de

Liebe Leserinnen und Leser,

beide großen Kirchen verlieren von Jahr zu Jahr Mitglieder. Inzwischen ist weniger als die Hälfte der Bürger:innen einer christlichen Konfession durch Kirchenmitgliedschaft verbunden. Gleichzeitig nimmt die Zahl der in Einrichtungen der Diakonie und Caritas tätigen Menschen kontinuierlich zu. Folglich können die kirchlichen Einrichtungen für die Wahrnehmung ihrer karitativen und erzieherischen Aufgaben nicht nur auf kirchlich gebundene Arbeitnehmer:innen zurückgreifen. Beide Kirchen verzichten inzwischen auf das Erfordernis der Kirchenzugehörigkeit – in der Regel. Der Kirche kommt es bei besonders bedeutsamen Positionen doch auf die Kirchenzugehörigkeit an. Das war im Fall Egenberger schon vom EuGH und auch vom BAG anerkannt. Das Bundesverfassungsgericht hat dies bestätigt. Mehr nicht. Die Kirche darf nicht in jedem Fall die Kirchenzugehörigkeit verlangen. Mit der Entscheidung des BVerfG sind die Leitplanken für die Kirche neu justiert worden.

Herzliche Grüße

Henrike Busse und Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

78 THEMEN

78 Der TV DN – Tarifvertrag ohne Wirkung?

Im Herbst 2024 haben der DDN und ver.di 10 Jahre TV DN als gemeinsamen großen Erfolg gefeiert. Doch jetzt droht dem TV DN Ungemach, denn es werden Zweifel an seiner Wirksamkeit erhoben. Ist dies berechtigt?

82 Bundesverfassungsgericht bestätigt EuGH: Kirchenzugehörigkeit kann nur in besonderen Fällen verlangt werden

Der Fall Egenberger geht in eine weitere Runde. Im Oktober hat das Bundesverfassungsgericht entschieden: Bei der Einstellung kirchlich Beschäftigter unterliegt die Grundrechtsabwägung zwischen Art. 4 und Art. 140 der Kontrolle staatlicher Gerichte.

86 Die neue Wahlordnung: Mehr Verwirrung geht nicht!

Bei der zum 1. Oktober in Kraft getretenen Neufassung der Wahlordnung zum MVG-EKD kommt es neben vielen begrüßenswerten Anpassungen auch zu Verwirrung. Wir versuchen zu entwirren.

92 Die Zukunft des TV DN – Chancen und Grenzen der Sozialen Partnerschaft

Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) prägt seit 2014 die Arbeitsbedingungen Zehntausender Arbeitnehmer:innen der Diakonie. Kern der Sozialen Partnerschaft ist die Schlichtungsvereinbarung. Sie verpflichtet beide Seiten, bei festgefahrenen Tarifverhandlungen ein neutrales Verfahren einzuleiten, an dessen Ende ein tragfähiger Kompromiss unter Beachtung der beiderseitigen Interessen steht. Damit sollen Arbeitskämpfe weitestgehend vermieden werden. Doch genau diese Regelung führt mittlerweile zunehmend zu Spannungen.

78

Themen

94

Kurz & knapp

96

Leserfragen

100

Praxis

106

Rechtsprechung

112

Seminare

Der TV DN – Tarifvertrag ohne Wirkung?

B E R N H A R D B A U M A N N - C Z I C H O N , N O R A W Ö L F L

Am 19.09.2014 schlossen die Gewerkschaft ver.di und der Marburger Bund einerseits sowie der Diakonische Dienstgeberverband (DDN) den Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN). Im Herbst 2024 haben der DDN und ver.di den TV DN gemeinsam als großen Erfolg gefeiert. Doch jetzt droht dem TV DN Ungemach, denn es werden Zweifel an seiner Wirksamkeit erhoben. Die Autor:innen erläutern den Hintergrund und ordnen die Rechtsfrage ein.

Zur Entstehung des TV DN

Tarifverträge gibt es auch im kirchlich-diakonischen Bereich seit Langem, nämlich für die verfasste Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und für Kirche und Diakonie in der früheren Kirche Nordelbien (heute: Nordkirche). Der seit nunmehr elf Jahren geltende TV DN weist zwei Besonderheiten auf:

Zum einen haben die Tarifvertragsparteien eine Sozialpartnerschaftsvereinbarung geschlossen, die zwar ein Schlichtungsverfahren vorsieht, nicht aber einen Ausschluss von Arbeitskampfmaßnahmen. Die Annahme war, dass bei intensiver Schlichtung und auf beiden Seiten zu unterstellender Einigungsbereitschaft Arbeitskämpfe gar nicht erforderlich werden.

Zum anderen sollte von Anfang an ein hohes Maß an Tarifbindung erzeugt werden, ohne dass einzelne Einrichtungen durch Arbeitskämpfe zum Verbandsbeitritt gezwungen werden müssen. Die beteiligten Landeskirchen und Diakonischen Werke sehen deshalb regelhaft vor, dass die diakonischen Einrichtungen Mitglied im Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen sind. Die seinerzeit in der Diakonie und der Landeskirche erhobenen Bedenken, dass dadurch die negative Koalitionsfreiheit diakonischer Einrichtungen beeinträchtigt werde, konnten überwunden werden.

Verpflichtung diakonischer Arbeitgeber zur Anwendung des TV DN

Vertragspartner auf Arbeitgeberseite ist der Diakonische Arbeitgeberverband Diakonie Niedersachsen (DDN). Der DDN ist ein eingetragener Verein, also eine juristische Person des Privatrechts. Nach § 2 seiner Satzung ist er ein tariffähiger Arbeitgeberverband.

Die Mitgliedschaft im DDN wird durch Beitritt erworben oder folgt aus der Mitgliedschaft in einem der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zugehörigen Diakonischen Werk nach Maßgabe dessen Satzung (§ 3 Abs. 3 der Satzung des DDN). Die Mitgliedschaft endet unter anderem durch Austritt aus dem DDN (§ 3 Abs. 5 der Satzung).

Regelhaft folgt die Mitgliedschaft im DDN und damit die Tarifbindung aus der Mitgliedschaft in einem entsprechenden Diakonischen Werk. § 9a Der Satzung des Diakonischen Werkes in Niedersachsen (DWiN) bestimmt:

Mit dem Beitritt zum DWiN werden Mitglieder, die einer Kirche zugeordnet sind, die an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligt ist und die Arbeitnehmer aufgrund privatrechtlichen Arbeitsvertrags beschäftigen, zugleich Mitglieder im Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e. V. (DDN). Sie sind an dessen Satzung gebunden und unterliegen der Tarifbindung i. S. d. Tarifvertragsgesetzes.

Diejenigen diakonischen Einrichtungen, die bei Inkrafttreten dieser Satzungsbestimmungen dem DWiN schon angehörten, konnten nach § 9a Abs. 1 lt. der Satzung der Doppelmitgliedschaft im DDN entgehen, wenn sie die Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonie Deutschland bereits vollständig angewendet haben und dies so fortsetzen. Nach dem 31.03.2014 beitretende Mitglieder können und müssen sich entscheiden für eine Doppelmitgliedschaft oder den Verzicht auf den Beitritt zum DWiN.

Die Satzung legt keine Rechtsfolge für den Fall fest, dass ein Mitglied des DWiN von seinem Recht zum Austritt aus dem DDN Gebrauch macht. Möglich, aber nicht verpflichtend ist auf Initiative des Vorstandes des DWiN ein Ausschluss wegen eines Verstoßes gegen das gliedkirchliche Arbeitsrechtsregelungsgesetz. Festzuhalten ist, dass jedem Mitglied des DDN jederzeit nach Maßgabe der Satzung (Kündigungsfrist) der Austritt möglich ist – möglicherweise um den Preis des Verlustes der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk.

Ausgerechnet das Bundesarbeitsgericht nimmt diese Doppelmitgliedschaft nun zum Anlass, die Wirksamkeit des TV DN infrage zu stellen. Erstaunlich ist, dass das BAG seine Bedenken in einer Pressemitteilung kundtut in einer Sache, in der es auf die Wirksamkeit des Tarifvertrags gar nicht ankam. Es scheint, der zuständige 6. Senat des BAG möchte nicht warten, bis ihm ein entsprechender Fall vorgelegt wird. In einem im Verfahren ergangenen Hinweisbeschluss nimmt das BAG Bezug auf folgende Ausführungen von Schliemann¹:

Die Regelung über die Mitgliedschaft der Diakonischen Einrichtungen im DDN von Gesetzes wegen wirft die Frage nach der Tariffähigkeit des DDN auf. Erkennbar sollen sich Abschluss und Normwirkung von Tarifverträgen des DDN mit der Gewerkschaft

nach dem Tarifvertragsgesetz richten. Die rechtliche Wirksamkeit eines Tarifvertrags setzt die Tariffähigkeit beider Tarifvertragsparteien voraus. Fehlt sie, so ist der Tarifvertrag als Normsetzungsvertrag unwirksam. Die Tariffähigkeit nicht nur von Gewerkschaften, sondern auch von Arbeitgeberverbänden setzt u. a. voraus, dass sie ›frei gebildet‹ sind. ›Frei gebildet‹ meint, dass die Verbandsmitgliedschaft nicht unter Druck erzeugt wird. Ein Verband, dem seine Mitglieder kraft Gesetzes anzugehören haben, ist keineswegs mehr ›frei gebildet‹. Daran ändert der Umstand nichts, dass die Verbandmitgliedschaft hier nicht kraft säkularen, sondern kraft kirchlichen Gesetzes ›verordnet‹ wird. Die diakonischen Einrichtungen sind trotz ihrer i. d. R. privatrechtlichen Verfasstheit kirchenrechtlich an das Recht der Kirche gebunden, deren Diakonisches Werk sie angehören. Wollen sie als privatrechtlich verfasste Einrichtungen dem als eingetragenen Verein organisierten Diakonischen Werk nicht angehören, so werden sie vom kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und damit vom kirchlichen Arbeitsrecht nicht (mehr) erfasst.²

Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit wegen gesetzlicher Mitgliedschaft?

Schliemann spricht dem DDN die Tariffähigkeit ab, weil die Mitgliedschaft durch Gesetz verpflichtend angeordnet sei, und folgert daraus, dass der TV DN unwirksam sei. Dem ist zu widersprechen.

Schliemann sieht die gesetzliche Verpflichtung zur Mitgliedschaft im DDN in der entsprechenden Bestimmung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes, nämlich § 3 Abs. 1 ARRG-D. Es ist schon infrage zu stellen, dass das ARRG-D ein die negative Koalitionsfreiheit beschränkendes Gesetz ist. Das Grundrecht der (auch negativen) Koalitionsfreiheit ist zu allererst ein Freiheitsrecht gegenüber dem Staat³. Das Grundrecht zielt primär darauf ab, zwangsweise staatliche Einflussnahme zu verhindern. Dem freiwilligen Zusammenschluss von Arbeitgebern sind gegenüberzustellen öffentlich-rechtliche Körperschaften, für die durch Gesetz eine Zwangsmitgliedschaft angeordnet wird.⁴

ARRG-D ist kein staatliches Gesetz, sondern lediglich eine kirchliche Norm. Bei der Prüfung, ob ein Tarif-

¹ Schliemann war lange Vorsitzender Richter am Kirchengerichtshof der EKD.
² Schliemann, ZAT 2015, 37 [38].
³ Vgl. z. B. Windbichler, Arbeitsrecht im Konzern, S. 480.
⁴ Peter in: Däubler, TVG, § 2 Rn. 106.



Die Mitgliedschaft im DDN wird nicht durch staatliches und auch nicht durch kirchliches Gesetz angeordnet. Sie ist ausschließlich Folge einer freiwilligen Mitgliedschaft im Diakonischen Werk.

vertragspartner tarifmächtig i. S. v. § 2 TVG ist, ist die ›staatliche Brille‹ aufzusetzen, nach der kirchliche Regelungen nicht Gesetz, sondern (nur) Verbandsrecht sind.

Vor allem aber ist festzustellen, dass die Mitglieder des Diakonischen Werkes in Niedersachsen der Regelung des § 3 Abs. 1 ARRG-D nicht ›kraft Gesetzes‹ unterliegen. Schliemann selbst hat als Vorsitzender Richter am Kirchengerichtshof der EKD – zutreffend – judiziert, dass die Landeskirche gegenüber den rechtlich selbstständigen diakonischen Einrichtungen keine Gesetzgebungskompetenz hat mit der Folge, dass das landeskirchliche Arbeitsrechtsregelungsgesetz für die am Verfahren beteiligte Einrichtung keine Geltung hat. Die sich auf die Geltung des ARRG berufende Mitarbeitervertretung ist mit ihrem Antrag abgewiesen worden. Die Bindung einer Einrichtung an das Arbeitsrechtsregelungsgesetz kann nur durch eine aus der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk resultierende Satzungspflicht erwachsen.

Die Mitgliedschaft im DDN wird nicht durch staatliches und auch nicht durch kirchliches Gesetz angeordnet. Sie ist ausschließlich Folge einer freiwilligen Mitgliedschaft im Diakonischen Werk. Das gliedkirchliche Arbeitsrechtsregelungsgesetz entfaltet nicht nur gegenüber Arbeitnehmer:innen, sondern auch gegenüber Arbeitgebern Geltung ausschließlich aufgrund eines gesonderten privatrechtlichen Aktes der Transformation. Für Arbeitnehmer:innen gilt dieses durch die einzelvertragliche Bezugnahme, für Arbeitgeber durch den Beitritt zum Diakonischen Werk.

Auch Schliemanns Annahme, die fehlende Tariffähigkeit einer Vertragspartei (hier: des Arbeitgeberverbandes) führe unmittelbar zur Unwirksamkeit des Tarifvertrags, ist infrage zu stellen. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht dies so festgestellt⁵, jedoch in einem Fall, in dem der vertragsschließenden Gewerkschaft die Tarifmächtigkeit abzusprechen war. Die Funktion der Tarifautonomie besteht darin, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer:innen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.⁶ Diese Funktion wird auch dann gewährleistet, wenn eine tarifmächtige Gewerkschaft mit einem – möglicherweise – tarifunfähigen Arbeitgeberverband tarifiert.⁷

Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit wegen Druck zur Mitgliedschaft?

Die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk bietet den Mitgliedern Vorteile. Sie finden im DW ihren Spitzenverband der Wohlfahrtspflege und nehmen die von diesem zu erbringenden Dienstleistungen entgegen und an dessen positivem Image teil. Hierfür zahlen sie Beiträge, die sie bei einem etwaigen Austritt sparen. Man mag in dem drohenden Verlust der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk bei Austritt aus dem DDN einen gewissen Druck zum Verbleib im DDN sehen. Erheblich ist dieser Druck nicht. Denn ein aus dem Diakonischen Werk in Niedersachsen ausgetretenes oder ausgeschlossenes Mitglied kann sich einem anderen Diakonischen Werk anschließen. Die Mitgliedschaft in einem Diakonischen Werk ist nicht daran gebunden, dass die Betriebsstätten auf dem Territorium eines bestimmten Diakonischen Werkes liegen. Die Diakonischen Werke sind keine ›Gebietskörperschaften‹. So ist vor vielen Jahren der Ev.-luth. Wichernstift e. V. in Ganderkesee aus dem (damaligen) Diakonischen Werk der ev.-luth. Landeskirche Hannovers aus- und dem DW Oldenburg beigetreten. Das Christliche Jugenddorfwerk (cjd) hat allein seinen rechtlichen Sitz aus Baden-Württemberg nach Berlin verlegt, um das dort sehr viel arbeitgeberfreundliche Arbeitsrechtsregime anwenden zu können. Und Mitglieder können austreten und außerhalb der Diakonie ohne relevante Nachteile weiterarbeiten. So ist die frühere Diakonische Altenhilfe Lilienthal GmbH aus dem DWiN ausgetreten und firmiert nun als Evangelische Altenhilfe Lilienthal GmbH.

Zwar kann die (negative) Koalitionsfreiheit durch erheblichen Druck zum Beitritt beeinträchtigt werden, nicht aber schon durch ein wenig Druck.⁸ Und mehr als geringer Druck zum Verbleib im Diakonischen Werk und damit im DDN besteht nicht.

Und eine Einrichtung kann sicherlich nicht verlangen, an den kirchlichen Privilegien teilzuhaben, ohne sich den kirchenrechtlichen Verpflichtungen unterzuordnen. Keine diakonische Einrichtung ist oder bleibt gegen ihren Willen Mitglied im Diakonischen Werk. Die Verpflichtung eines Mitglieds im Diakonischen Werk ev. Kirchen in Niedersachsen, dem DDN anzugehören, besteht nicht an sich, sondern nur für die Dauer der Mitgliedschaft im DWiN.

⁵ BAG, Urteil vom 15.11.2006 – 10 AZR 655/05.

⁶ BVerfG, Beschluss vom 11.12.2024 – 1 BvR 1109/21, Rn. 144.

⁷ Vgl. hierzu Wendeling-Schröder, AuR 2013, 192, 202.

⁸ BVerfGE 20, 321 [321]; 55.

7 [22].

Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit durch unfreiwillige Fremdsteuerung?

Man könnte eine Beeinträchtigung der negativen Koalitionsfreiheit darin sehen, dass den Dienststellenleitungen durch die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk hinsichtlich der Verbandszugehörigkeit ein fremder Wille aufgedrückt wird. So wird diskutiert, ob die von einer Konzernspitze angeordnete Verbandsmitgliedschaft konzernabhängiger Gesellschaften ›freiwillig‹ erfolgt.⁹ Dieses Weisungsrecht steht nach herrschender Meinung¹⁰ der Freiwilligkeit nicht entgegen. Das Weisungsrecht folgt aus dem Recht der Anteilseigner, auf die innere Willensbildung Einfluss zu nehmen¹¹ oder diese gar zu determinieren. Die Diakonie ist zwar kein Konzern im Sinne §§ 15 ff. AktG. Die Mitglieder des DWiN haben sich jedoch durch freiwilligen Beitritt in einer Weise mit diesem verbunden, die erhebliche Parallelen zum Konzern aufweist. So werden die Mitglieder durch § 9 der Satzung des DWiN umfänglich verpflichtet. Dazu gehören Buchhaltungs- und Rechnungslegungspflichten, Auskunft über die wirtschaftliche Lage zu erteilen, vor allem durch Vorlage des testierten Jahresabschlusses und bei Bedarf durch Einsicht in die Bücher, und sich an einem Risikofrühwarnsystem zu beteiligen. So weit gehende Einsichts- und Auskunftsrechte sind prägendes Element von Konzernstrukturen.

Während im Konzern die Bindung an die Weisung der Konzernspitze Folge der Eigentumsrechte ist, folgt die vom DWiN auferlegte Verpflichtung zur Mitgliedschaft aus der – freiwilligen – Zuordnung zur Kirche. Die Zuordnung zur Kirche erfolgt nach § 2 Satz 1 der Zuordnungsrichtlinie¹² durch förmlichen Bescheid und damit auf Antrag einer Einrichtung. Die Entscheidung, ob eine Einrichtung im Diakonischen Werk verbleibt, treffen die zuständigen Gremien, die als Voraussetzung für die Zuordnung zur Kirche die kirchliche Prägung bewerten. Die Kirche nimmt daher entweder unmittelbar als Gesellschafter bei Einrichtungen in Form der GmbH oder als ideeller ›Anteilseigentümer‹ bei Vereinen oder Stiftungen Einfluss.

Anerkennung des DDN aufgrund Art. 4 GG i. V. m. Art. 140 GG

Die Kirche darf die Arbeitsverhältnisse der bei ihr beschäftigten Personen am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausrichten.¹³ Es obliegt den einzelnen Landeskirchen, dieses Leitbild nach eigenem Verständnis auszugestalten. Dazu gehört nicht nur das Recht, die Arbeitsbedingungen durch Arbeitsrechtliche Kommissionen im Rahmen des ›Dritten Weges‹ festzulegen und diese für alle der Kirche über die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk zugeordneten Einrichtungen verbindlich zu machen. Unstreitig haben die Kirchen auch das Recht, die Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge zu regeln.¹⁴ Wenn eine Kirche die verpflichtende Mitgliedschaft in dem diakonischen Arbeitgeberverband mit Tarifbindung als Ausdruck des Selbstverständnisses sieht, dann nimmt sie damit die Gewährleistungen aus Art. 4 i. V. m. Art. 140 GG in Anspruch. Zum Recht der Selbstverwaltung und Selbstordnung der Kirche gehört auch das Recht, für die ihr zugeordneten rechtlich selbstständigen Einrichtungen die Arbeitsbedingungen und deren Zustandekommen verbindlich festzulegen. Ein Ausscheren einzelner diakonischer Einrichtungen aus der verbindlichen Anwendung kirchlicher Arbeitsbedingungen erlaubt in jedem Fall, dass diese Einrichtung bestreikt werden darf.¹⁵ Die Sicherung der Verbindlichkeit ist eine der vom BAG aufgestellten Bedingungen, will die Kirche Streikfreiheit beanspruchen. Dabei hat es das BAG den Kirchen überlassen, auf welche Weise sie die Verbindlichkeit herstellen.

Die in Niedersachsen erfolgte Verknüpfung von freiwilliger Zuordnung zur Kirche bei gleichzeitiger Verpflichtung zur Mitgliedschaft im DDN ist daher als Ausdruck des kirchlichen Selbstverständnisses auch im Hinblick auf die Tariffähigkeit dieses Verbandes hinzunehmen. Dies gilt insbesondere, weil die Kirche damit ihr Begehren nach Streikfreiheit auf andere Weise als durch Verbot erfüllen will.

Ergebnis

Die negative Koalitionsfreiheit diakonischer Einrichtungen, die sich dem Diakonischen Werk und damit zugleich dem DDN anschließen, ist durch die Doppelmitgliedschaft nicht beeinträchtigt. Zweifel an der Tariffähigkeit des DDN sind nicht angebracht.



BERNHARD
BAUMANN -
CZICHON

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



NORA WÖLFL
Rechtsanwältin und
Fachanwältin
für Arbeitsrecht, Bremen

⁹ Vgl. hierzu Stoppelmann, Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit von Arbeitgeberverbänden; Sattler, Tarifvereinheitlichung im Konzern, 96 ff.

¹⁰ ErFK/Franzen, 25. Aufl. 2025, TVG § 2 Rn. 23, 24; Stoppelmann a. a. O. m. w. N.

¹¹ Löwisch/Rieble, TVG, § 2, Rn. 53.

¹² Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 15 Abs. 2 Grundordnung der EKD über die Zuordnung diakonischer Einrichtungen zur Kirche vom 08.12.2007.

¹³ BVerfG, 04.06.1985 – 2 BvR 1703/83; 22.10.2014 – 2 BvR 661/12; BAG 20.11.2012 – 1 AZR 179/11; EuGH 17.04.2018 (Egenberger) und aktuell BVerfG 23.10.2025 – 2 BvR 394/19.

¹⁴ BAG, 20.11.2012 – 1 AZR 611/11.

¹⁵ BAG, 20.11.2012 – 1 AZR 179/11.

Der Fall Egenberger geht in eine weitere Runde

Bundesverfassungsgericht bestätigt EuGH: Kirchenzugehörigkeit kann nur in besonderen Fällen verlangt werden

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

Am 29.09.2025 hat das BVerfG¹ auf die Verfassungsbeschwerde des EWDE das Urteil des BAG im Fall Egenberger aufgehoben und zur erneuten Entscheidung an das BAG zurückverwiesen. Das BVerfG bestätigt den EuGH und bestimmt, dass die Anforderung eines kirchlichen Arbeitgebers, dass Arbeitnehmer:innen der Kirche angehören, im Einzelfall der gerichtlichen Überprüfung unterliegt. In den Medien wurde die Entscheidung als Stärkung des Kirchenarbeitsrechts gefeiert. Stimmt das? Oder ist es eher ein Pyrrhussieg der Kirche? Der Autor erläutert die Entscheidung für die weitere Entwicklung des ›kirchlichen Arbeitsrechts‹.

Ausgangslage

Beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (EWDE), welches die Diakonie und Brot für die Welt vereint, hatte sich auf eine Stelle als Referentin Frau Egenberger² beworben. Sie war unbestritten für die Stelle hochqualifiziert – bis auf den Umstand, dass sie keiner (ACK-)Kirche angehört. Das EWDE hat sie bei der Bewerbung nicht berücksichtigt mit dem ausdrücklichen Hinweis auf die fehlende Kirchenzugehörigkeit. Frau Egenberger sieht sich hier wegen der Religion (§ 1 AGG) diskriminiert und verlangt gemäß § 15 AGG Ersatz des immateriellen Schadens. Das EWDE sieht sich hingegen berechtigt, die Bewerbung allein wegen der fehlenden Kirchenzugehörigkeit unberücksichtigt zu lassen. Es beruft sich auf § 9 Abs. 1 AGG, wonach eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion aus zwei Gründen zulässig sein kann, nämlich wenn diese

unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht (1. Alternative)

oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2. Alternative)

Das Bundesarbeitsgericht hatte Zweifel, ob die erste Variante mit der allgemeinen Gleichstellungsrichtlinie der EU³ vereinbar ist. Die Auslegung des Europarechts ist dem Europäischen Gerichtshof vorbehalten. Daher hat das BAG den Streitfall dem EuGH vorgelegt.

Entscheidung des EuGH

Der EuGH hat festgestellt, dass es mit europäischem Recht nicht vereinbar ist, wenn ein kirchlicher Arbeitgeber allein unter Berufung auf sein Selbstbestimmungsrecht im Sinne von § 9 Abs. 1 (1. Alternative) AGG die Kirchenzugehörigkeit verlangt⁴. Jedoch stehe der Kirche das Recht zu, die Kirchenzugehörigkeit zu verlangen, wenn die Kirchenzugehörigkeit wegen der Art der Tätigkeit eine wesentliche, gerechtfertigte und rechtmäßige Anforderung ist. Der EuGH hat betont, dass der kirchliche Arbeitgeber die Anforderungen aus seinem religiösen Ethos herleiten und darlegen

muss. Es ist dann Sache der Gerichte, die Darlegung auf Plausibilität zu überprüfen. Nicht aber ist es Sache der Gerichte, das religiöse Ethos zu definieren.⁵

Entscheidung des BAG

Auf der Grundlage dieser Vorabentscheidung des EuGH konnte das BAG über die Klage der Frau Egenberger entscheiden.⁶ Das BAG hatte zunächst zu prüfen, ob eine unionrechtskonforme Auslegung von § 9 Abs. 1 AGG in Betracht kommt. Aufgrund des eindeutigen Wortlauts (1. Alternative s. o.) ist das schnell erkennbar ausgeschlossen. Es blieb deshalb (nur) zu prüfen, ob im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle die Anforderung, einer ACK-Kirche anzugehören, eine gerechtfertigte, wesentliche und rechtmäßige Anforderung ist. Aufgrund der klaren Vorgaben des EuGH hatte das BAG im Wesentlichen nur noch zu prüfen, ob die Tätigkeit nach dem religiösen Verständnis des beklagten EWDE die Anforderung der Kirchenzugehörigkeit rechtfertigt.

Reaktion auf die Entscheidung des BAG

Die Entscheidung des BAG hat auf Seiten der Kirchen geradezu Empörung ausgelöst. Es war sogar die Rede von der drohenden ›Richter-Theologie‹. Diese Reaktion zeigt die bei manchen Kirchen-Oberen vorhandene Rückwärtsorientierung. Denn jedenfalls in der Diakonie hatte der Arbeitsmarkt längst einen nahezu flächendeckenden Verzicht auf die Kirchenzugehörigkeit erzwungen. Diese faktische Liberalisierung hat inzwischen auch im Mitarbeitervertretungsgesetz durch den Verzicht auf die Kirchenzugehörigkeit von MAV-Mitgliedern seinen Niederschlag gefunden. Und noch weitergehend ist die Liberalisierung der sogenannten Loyalitätsrichtlinie⁷.

Verfassungsbeschwerde

Gleichwohl hat das EWDE Verfassungsbeschwerde beim BVerfG erhoben – vermutlich mehr gedrängt denn aus Überzeugung. Mit der Beschwerde hat das EWDE geltend gemacht, dass die Kirche durch die Entscheidung in ihren Rechten aus Art. 4 i. V. m. Art 140 GG verletzt sei. Ihr müsse – anders als vom

EuGH festgestellt – schon das Recht zustehen, wegen ihres Selbstverständnisses und nicht erst wegen der Anforderungen der Tätigkeit die Kirchenzugehörigkeit zu verlangen.

Das war ein gefährlicher Weg. Denn damit hat das EWDE dem EuGH vorgeworfen, seine Kompetenzen überschritten zu haben: Der EuGH (und ihm folgend das BAG) könne nicht entgegen der bisherigen Rechtsprechung des BVerfG das Selbstbestimmungsrecht der Kirche einschränken. Es ist daran zu erinnern, dass das BVerfG in der Vergangenheit eine Differenzierung nach der Nähe zum Verkündigungsauftrag stets abgelehnt hat. Mit seiner Verfassungsbeschwerde hat das EWDE das BVerfG in eine Zwangslage gebracht: Hätte es der Beschwerde inhaltlich entsprechen wollen, hätte es sich gegen den EuGH stellen müssen und damit eine Krise der Rechtsordnung provozieren können. Eine solche sogenannte ultra-vires-Entscheidung (Vorwurf, der EuGH habe jenseits seiner Zuständigkeit entschieden) hat das BVerfG im Hinblick auf das Anleihekaufprogramm der Europäischen Zentralbank (EZB) getroffen⁸ und damit die Europäische Union in erhebliche Schwierigkeit gestürzt. Infolge der damaligen Entscheidung des BVerfG ist sogar ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik eingeleitet worden. Angesichts der doch beachtlichen Euro-Skepsis einiger Mitgliedsstaaten und auch im politischen Spektrum der Bundesrepublik kann man es nur als verantwortungslos bezeichnen, ein solches Verfahren zu betreiben.

Entscheidung des BVerfG

Das Bundesverfassungsgericht⁹ hat zwar das Urteil des BAG im Fall Egenberger aufgehoben und zur erneuten Verhandlung an das BAG zurückverwiesen, weil es das EWDE in seinen verfassungsgemäßen Rechten verletzt sieht. Damit hat das EWDE jedoch nur scheinbar gewonnen. Denn mit seinem eigentlichen Anliegen ist das EWDE abgeschmiert.

Das BVerfG hat die Geltung der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie in der Auslegung durch den EuGH uneingeschränkt akzeptiert. Es hat festgestellt, dass diese Richtlinie den Nationalstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie im Hinblick auf die Ausgestaltung des religiösen Arbeitsrechts einen Gestaltungsspielraum belässt. Das BVerfG beschränkt sich darauf, die nationale Regelung (hier: AGG) darauf zu

- 1 BVerfG, Urteil vom 29.09.2025 – 2 BvR 934/19.
- 2 Der Europäische Gerichtshof bezeichnet in seinen Verfahren betroffene Personen mit dem vollständigen Namen.
- 3 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.
- 4 EuGH, Urteil vom 17.04.2018 – C-414/16.
- 5 Vgl. hierzu ausführlich Baumann-Czichon, Auch ohne Glauben in der Kirche arbeiten, AuK 2018, 81 ff.
- 6 BAG, 25.10.2028 – 8 AZR 501/14; vgl. auch Schuckart-Witsch, Anfang vom Ende des kirchlichen Arbeitsrechts, AuK 2018, 78 f.
- 7 Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirchen in Deutschland und ihrer Diakonie.
- 8 BVerfG, Urteil vom 05.05.2020 – 2 BvR 859/15.
- 9 BVerfG, Urteil vom 29.09.2025 – 2 BvR 934/19.

überprüfen, ob der verbliebene Gestaltungsspielraum grundgesetzkonform genutzt wurde. Das Bundesverfassungsgericht geht ebenso wie der Gerichtshof der Europäischen Union von einer Gesamtabwägung aus, die einer vollen gerichtlichen Überprüfung unterliegt.¹⁰

Die in Rede stehende berufliche Anforderung muss danach im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit für die Wahrung des religiösen Selbstverständnisses geeignet sein, darf also keine sachfremden Zwecke verfolgen. Sie muss erforderlich sein, was bedeutet, dass sie aufgrund der Bedeutung der beruflichen Tätigkeit für die Verkündigung oder die Wahrung der religiösen Selbstbestimmung notwendig erscheinen muss und nicht über das zur Erreichung dieses Ziels gebotene Maß hinausgehen darf. Schließlich muss die Anforderung auch angemessen im engeren Sinne sein, das heißt, das Gewicht der in ihr zum Ausdruck kommenden religiösen Belange muss die kollidierenden Verfassungsrechtsgüter – betroffen ist hier der Schutz vor Diskriminierung – in der Sache überwiegen.¹¹

Damit ist das Ansinnen der Kirche, weiterhin allein wegen des in § 9 AGG in Bezug genommenen Selbstbestimmungsrechts die Kirchenzugehörigkeit zu verlangen, vom Tisch. Die Kirche kann nur dann die Kirchenzugehörigkeit verlangen, wenn sie aus ihrem religiösen Ethos nachvollziehbar und durch die Gerichte überprüfbar darlegen kann, dass die Anforderung wegen der Art der Tätigkeit eine wesentliche, gerechtfertigte und rechtmäßige Anforderung ist.

Genau dies hatte das BAG geprüft und festgestellt, dass im zu entscheidenden (Einzel-)Fall der Frau Egenberger die Kirchenzugehörigkeit nicht verlangt werden dürfe.

Warum hat das BVerfG dann der Beschwerde entsprochen? Das BVerfG sieht eine Verletzung der Grundrechte des EWDE (allein) darin, dass das BAG den Vortrag des EWDE, weshalb aus seiner Sicht die Kirchenzugehörigkeit eine berechtigte Anforderung sei, nicht richtig gewürdigt hat. Das BAG habe seine Wertung an die Stelle derjenigen des EWDE gesetzt. Mit anderen Worten: Das BAG habe den richtigen Maßstab fehlerhaft angewendet.

Wie geht es weiter?

Das Verfahren geht zurück zum BAG, das nun unter Beachtung der Rechtsauffassung des BVerfG den Vortrag des EWDE erneut würdigen muss. Vielleicht gewinnt das EWDE dann. Dann bleibt ihm die Zahlung des Schadensersatzes von einigen wenigen Tausend Euro erspart. Seine Anwaltskosten werden diesen Betrag um ein Mehrfaches überschreiten.

Wer hat gewonnen?

Der EWDE hat vielleicht den Satz, nicht aber das Spiel gewonnen. Vielleicht verliert Frau Egenberger ihren Anspruch auf Schadensersatz. Die Kirche hat schon längst verloren. Denn das BVerfG hat wesentliche Feststellungen des EuGH bestätigt, nämlich die Geltung europäischer Richtlinien mit der Folge, dass kirchliche Arbeitgeber das Erfordernis der Kirchenzugehörigkeit aus ihrem religiösen Ethos (also ihrer Glaubenslehre) herleiten müssen und die Gerichte dies im Einzelfall zu überprüfen haben. Die Kirche kann die Kirchenzugehörigkeit nicht schon deshalb verlangen, weil sie Kirche ist. Der Satz ›Die Kirche darf das‹ gilt nicht mehr. Das ist richtig. Denn die der Kirche zuzubilligenden Rechte dienen der Verwirklichung des Grundrechts auf Religionsfreiheit. Sie sind kein Selbstzweck. Die Kirche ist nicht Staat im Staate, sondern Grundrechtsträger – ebenso wie andere (z. B. Frau Egenberger) auch.

Die Redaktion von beck-aktuell schreibt:

[Prof.] Stefan Greiner hält die Entscheidung des BVerfG, nicht den offenen Konflikt mit Luxemburg zu suchen, für sinnvoll: ›Aus meiner Sicht ist es eine sehr salomonische und kluge Entscheidung aus Karlsruhe, weil sie den offenen Konflikt mit dem EuGH, den man in der Fachöffentlichkeit befürchtet hat, vermeidet.‹ Stattdessen habe man die beiden Rechtsprechungslinien harmonisiert. Dogmatisch sei das ebenfalls gut zu begründen, so Greiner: ›Die Entscheidung des EuGH ließ durchaus Spielräume für das nationale Recht, die das BVerfG heute betont.‹¹²

Die angesprochene Harmonisierung findet schon in den Leitsätzen des BVerfG seinen Niederschlag, wenn das BVerfG von der Konkretisierung der bisherigen ver-

¹⁰ BVerfG, Urteil vom 29.09.2025 – 2 BvR 934/19, Rn. 221.

¹¹ BVerfG, Urteil vom 29.09.2025 – 2 BvR 934/19, Rn. 224.

¹² Internet-Abruf am 25.10.2025, 17:25 Uhr.

fassungsgerichtlichen Maßstäbe, einer ›Schärfung‹ und ›Konturierung‹ spricht. Dies klingt mehr nach einem – vielleicht moderaten – Kurswechsel. Für die Annahme, dass sich BVerfG durch das Verfahren zu einer Korrektur seiner bisherigen Rechtsprechung gezwungen sieht, spricht auch der unglaubliche scharfe Ton, mit dem das BVerfG die Entscheidung des BAG kritisiert. Als Bürger:in erwartet man einen sachlicheren Ton im Umgang der höchsten Gerichte.

Wenn man wie manche Kommentatoren darin, dass das BVerfG die vom EuGH ohnehin anerkannten Spielräume betont, eine Stärkung des kirchlichen Arbeitsrechts sehen will – bitte. Es sieht wohl eher danach aus, dass das EWDE und damit die Kirchen eine – langfristig bedeutsame – Niederlage erlitten haben, denn die Entscheidung des BVerfG erlaubt eine Überprüfung der Einstellungspraxis durch die staatlichen Gerichte. Kreß kommt zu folgender Wertung:

›Genau dies hatte die Diakonie mit ihrer Verfassungsbeschwerde unbedingt verhindern wollen. Das Bundesverfassungsgericht hat aber die Normen des Europäischen Gerichtshofs übernommen. Sein Zurückweichen vor dem EuGH stellt für die Kirche eine Niederlage dar. Für die Menschen, die sich auf kirchlich ausgeschriebene Stellen bewerben oder die in kirchlich getragenen Einrichtungen beschäftigt sind, ist dies ein großer Erfolg.‘¹³

Was bedeutet das für die Praxis?

An der Einstellungspraxis wird sich kaum etwas ändern. Denn der Fachkräftebedarf ist ungebrochen hoch, während gleichzeitig die Zahl der konfessionell gebundenen Menschen sinkt. Und es fällt den Einrichtungen weiterhin sehr schwer, ihr religiöses Ethos darzustellen und daraus die Anforderung der Kirchenzugehörigkeit abzuleiten. Es gelingt den Einrichtungen selten, ›ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten‹ (§ 2 Abs. 2 Satz 1 Loyalitätsrichtlinie). Wie auch – haben doch die meisten Einrichtungen Schwierigkeiten, ihren sozialstaatlichen Auftrag der angemessenen Pflege und Betreuung zu erfüllen. Sie haben die gleichen Probleme wie andere Träger, zum Beispiel AWO, ASB, Rotes Kreuz oder Paritätär.

Schade, dass so viel Energie für sachlich überholte Kämpfe verschwendet wird.

Es bleibt festzuhalten, dass die vom EuGH entwickelten Maßstäbe einzuhalten sind:

- › Die Kirche muss das europäische Antidiskriminierungsrecht und auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als Schranke ihrer Glaubensausübung akzeptieren.
- › Die Kirche muss aus ihrem religiösen Ethos herleiten, dass die Kirchenzugehörigkeit aufgrund der Tätigkeit eine gerechtfertigte, wesentliche und rechtmäßige Anforderung ist.
- › Sie muss anhand ihres Selbstverständnisses nachvollziehbar, schlüssig und widerspruchsfrei darlegen, worin der Zusammenhang zwischen der aufgestellten beruflichen Anforderung und der konkret betroffenen Tätigkeit besteht.
- › Der große Spielraum, den zum Beispiel die Mitarbeitsrichtlinie den einzelnen Einrichtungen bei der Grenzziehung ihrer Anforderungen gibt, wird es schwer machen, widerspruchsfrei zu sein.
- › Die Kirche muss damit leben, dass ihre Einstellungspraxis nun der vollen Überprüfbarkeit durch staatliche Gerichte unterliegt.

Die Kirchen haben durch die Entscheidung des BVerfG viel verloren. Es überrascht nicht, dass sie versuchen, diese Niederlage publizistisch umzudeuten. Schade, dass die Medien dabei mitspielen. Das die Beschwerde führende EWDE formuliert angemessen zurückhaltend und bestätigt in seiner Pressemitteilung, dass das BVerfG die vom EuGH geschaffene Rechtslage zementiert hat:

›Das höchste deutsche Gericht hat für Klarheit gesorgt. Kirche und Diakonie dürfen in ihrer Einstellungspraxis in begründeten Fällen eine Kirchenmitgliedschaft ihrer Mitarbeitenden voraussetzen. Dies steht nicht im Widerspruch zum europäischen Antidiskriminierungsrecht, sagt Diakonie-Vorstand Dr. Jörg Kruttschnitt. Staatliche Gerichte dürfen bei der Überprüfung einer Stellenbesetzung theologische Wertungen nicht selbst treffen – das obliegt den kirchlichen Arbeitgebern.

Das EWDE hat offensichtlich verstanden, dass das BVerfG dem mit der Verfassungsbeschwerde angestrebten Begehen nicht entsprochen hat. Formal hat das EWDE gewonnen, in der Sache hat die Kirche verloren.



BERNHARD
BAUMANN -
CZICHON

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

¹³ Kreß, Der Fall Egenberger – Neuer Zwiespalt für das kirchliche Arbeitsrecht durch das Bundesverfassungsgericht, Humanistischer Pressedienst (HPD), 28.10.2025.

Die neue Wahlordnung: Mehr Verwirrung geht nicht!

N O R A W Ö L F L

Zum 1.10.2025 ist eine Neufassung der Wahlordnung zum MVG-EKD in Kraft getreten. Obwohl viele der Änderungen zu begrüßen sind, führt einiges – insbesondere aufgrund handwerklicher Fehler – zu Verwirrung.

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD regelt Fragen der Wahlberechtigung, der Bildung von Mitarbeitervertretungen und legt in § 11 fest, dass die Mitglieder der Mitarbeitervertretung in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt werden. Hinsichtlich des Wahlverfahrens ist in § 11 Abs. 2 bestimmt, dass die Einzelheiten der Wahl des Verfahrens durch den Rat der EKD durch eine Rechtsverordnung bestimmt werden. Mit Wirkung zum 01.10.2025 hat der Rat der EKD eine neue Wahlordnung in Kraft gesetzt. Der Zeitpunkt der Inkraftsetzung ist dem Umstand geschuldet, dass in den meisten Landeskirchen die allgemeine Wahlzeit am 01.01.2026 beginnt.

Die wesentlichen Änderungen sind folgende:

- > Der Wahlvorstand besteht grundsätzlich aus drei Mitgliedern. Neu ist, dass die Mitarbeitendenvertretung die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen kann, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muss dabei immer aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen.
- > Der Wahlvorstand wird spätestens fünf Monate vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit der Mitarbeitendenvertretung durch die amtierende Mitarbeitendenvertretung bestellt (vorher: drei Monate vorher).
- > In den Fällen der Neuwahl der Mitarbeitendenvertretung vor Ablauf der Amtszeit nach § 16 Abs. 1 und 3 MVG-EKD ist unverzüglich nach § 16 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD von der Dienststellenleitung im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss der Gliedkirche oder des gliedkirchlichen diakonischen Werks ein neuer Wahlvorstand zu bestellen (vorher: vom bisherigen Wahlvorstand oder der Gesamtmitarbeitervertretung).
- > Geschäftsführung des Wahlvorstandes: Wenn dieser aus seiner Mitte den Vorsitzenden oder die Vorsitzende sowie den Schriftführer oder die Schriftführerin wählt, soll auch die Reihenfolge der Hinzuziehung der Ersatzmitglieder festgelegt werden.
- > Bestimmte Handlungen, die zuvor schriftlich erfolgen mussten (Einspruch gegen die Eintragung oder Nicht-

eintragung von Mitarbeitenden, Benachrichtigung der Gewählten, Ablehnung einer Wahl) sind nun in Textform möglich.

- > Fristen: Der Wahltermin darf nun fünf Monate nach der Bildung des Wahlvorstandes liegen (vorher: drei). Das Wahlausschreiben wird nun sieben Wochen (vorher: fünf) vor dem Wahltag in der Dienststelle zur Einsicht ausgehängt oder den Wahlberechtigten in anderer geeigneter Weise bekannt gegeben.
- > Das Wahlausschreiben muss zusätzlich zu den zuvor notwendigen Angaben auch die Kontaktdaten und Informationen zur Erreichbarkeit des Wahlvorstandes und Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung enthalten.
- > Der Wahlvorstand kann dem Wahlausschreiben Antragsformulare für Wahlvorschläge und die Briefwahl beifügen.
- > Die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen (drei Wochen) kann vom Wahlvorstand einmalig um eine Woche verlängert werden.
- > Die Wahl findet grundsätzlich in Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlvorstandes statt. Neu: Sofern der Wahlvorstand aus nur einem Mitglied besteht, findet die Wahl unter Anwesenheit dieses Mitgliedes und der hinzugezogenen mitarbeitenden Person nach § 1 Abs. 2a Satz 2 statt.
- > Wenn der Wahlvorstand beschlossen hat, Wahlberechtigten, die im Zeitpunkt der Wahl räumlich weit vom Wahlort entfernt tätig sind, Briefwahlunterlagen ohne vorherigen Antrag zur Verfügung zu stellen, bleibt es den Betroffenen unbenommen, ihre Stimme persönlich abzugeben.
- > Ein Antrag auf Briefwahl muss dem Wahlvorstand drei Tage vor der Wahl vorliegen (vorher: ein Tag).
- > Vereinfachte Wahl:
 - » Die Versammlung wählt durch Zuruf und offene Abstimmung aus ihrer Mitte eine:n Versammlungsleiter:in. Diese:r muss bei der Aufforderung, Wahlvorschläge abzugeben nun auch mitteilen, wie lange die Abgabe von Wahlvorschlägen möglich ist.
 - » Wenn die Versammlung beschließen will, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht stattfindet, ist nun klargestellt, dass sie das mit einfacher Mehrheit der anwesenden Wahlberechtigten beschließen kann.

> Für die Wahl der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden beruft die amtierende Mitarbeitendenvertretung nun den Wahlvorstand. Soweit die Wahl der Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zeitlich im Zusammenhang mit der Wahl der Mitarbeitendenvertretung stattfindet, erfolgt die Wahl unter Leitung des Wahlvorstandes für die Wahl der Mitarbeitervertretung in einem gesonderten Wahlgang. Hierfür kann die Mitarbeitendenvertretung den Wahlvorstand im Sinne des § 1 Abs. 2 erweitern.

> Bei der Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden im Briefwahlverfahren ist die Liste der wählbaren Personen gemäß § 4 Abs. 1 in der Dienststelle zur Einsicht auszuhängen oder den Wahlberechtigten in anderer geeigneter Weise bekannt zu geben. Anstelle des Aushangs oder der sonstigen Bekanntgabe werden die Wahllisten auf Antrag der wahlberechtigten Personen übersandt oder zur Einsichtnahme bereitgestellt. Die wahlberechtigte Person hat dabei lediglich Anspruch auf Einsicht in ihre eigenen personenbezogenen Daten.

Es ist erfreulich, dass es nun endlich eine Änderung der Wahlordnung gibt, die an vielen Stellen praxisnah das Wahlverfahren für die Beteiligten vereinfacht. Vor allem die Verlängerung des Zeitraumes der Wahldurchführung entzerrt die Tätigkeit des Wahlvorstandes. Der bislang geltende Dreimonatszeitraum konnte erfahrungsgemäß häufig nicht gehalten werden, einerseits weil Schulungsangebote in einigen Zeiträumen rar waren, insbesondere da es in den Landeskirchen keinen einheitlichen Wahlturnus gibt. Zum anderen auch wegen der Osterfeiertage und gegebenenfalls anstehenden Urlauben von Wahlvorstandsmitgliedern. Hier hilft nun auch die Neuregelung dazu, dass der Wahlvorstand die Reihenfolge der Ersatzmitglieder selbst bestimmen kann, da gerade bei den Ersatzmitgliedern spontane Einsatzmöglichkeiten sehr unterschiedlich gelagert sind. Und vor allem hilft auch die Neuregelung, dass gegebenenfalls – wenn erforderlich – ein größerer Wahlvorstand/Ersatzmitgliederkreis bestimmt werden kann. Diese Regelung dürfte im Ergebnis auch für Dienststellenleitungen von Vorteil sein, da sich die Arbeit im Wahlvorstand so bedarfsgerechter verteilen kann und der Ausfall – gerade durch die kurzfristigen

arbeitsintensiven Phasen im Wahlverfahren – an den einzelnen Arbeitsplätzen nicht so eingriffsintensiv sein muss. Es waren in der letzten Zeit vermehrt Wahlanfechtungen zu verzeichnen, deren Ursache Fehler waren, die aufgrund einer Überforderung der Wahlvorstände – sowohl in zeitlicher als auch mengenmäßiger Hinsicht – entstanden sind. Und es ist in den letzten Jahren auch nicht unüblich gewesen, dass Wahlvorstände aufgrund der arbeitsintensiven Wahlvorstandstätigkeiten von einer erneuten Tätigkeit im Wahlvorstand abgesehen haben oder dass sich keine oder nicht ausreichend Ersatzmitglieder gefunden haben. All das hat nicht zu einem reibungsloseren Ablauf beigetragen, so dass die Dienststellen öfter mit zeit- und kostenintensiven Anfechtungsverfahren zu rechnen hatten. Es bleibt zu hoffen, dass sich durch die Entlastungsmöglichkeit in zeitlicher wie in personeller Hinsicht wieder mehr Freiwillige finden, um die Ämter im Wahlvorstand (vielleicht auch mehrfach) auszuüben.

Eine weitere erfreuliche Neuerung ist die weitergehende Anwendung der Textform. Vor allem bei der Unterrichtung der Gewählten und deren Rückmeldung hilft diese Erleichterung sicher, um schneller für Rechtsklarheit darüber zu sorgen, wie sich die Mitarbeiterinnenvertretung zukünftig zusammensetzen wird.

Bei der Anwendung der neuen Wahlordnung ergibt sich aber auch eine Reihe von Fragen:

Ab wann ist die neue Wahlordnung anzuwenden?

Die neue Wahlordnung ist anzuwenden auf alle Wahlen, die ab 01.10.2025 eingeleitet werden. Eingeleitet wird die Wahl mit dem ersten für die Durchführung der Wahl notwendigen Akt. Dieser erste Akt kann in der Einladung zur Mitarbeiterversammlung für die Wahl des Wahlvorstandes oder auch in der Bestellung des Wahlvorstandes durch die Mitarbeitervertretung bestehen.

Wer bestimmt den Wahlvorstand?

Das Mitarbeitervertretungsgesetz und die Wahlordnung passen schlicht nicht zueinander. Die Wahlordnung sieht in § 2 Abs. 1 vor, dass der Wahlvorstand durch die Mitarbeitervertretung bestellt wird. Das

Mitarbeitervertretungsgesetz hingegen bestimmt in § 32 Abs. 2, dass die Mitarbeitendenversammlung den Wahlvorstand wählt. Auch für Fälle der Neubildung von Mitarbeitervertretungen widersprechen sich das Mitarbeitervertretungsgesetz und die Wahlordnung. In § 7 Abs. 1 MVG-EKD ist bestimmt, dass im Falle der Neubildung von Mitarbeitervertretungen die Dienststellenleitung oder gegebenenfalls die Gesamtmitarbeitervertretung eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen haben. Die Wahlordnung hingegen sieht in § 2 Abs. 2 vor, dass der Wahlvorstand von der Dienststellenleitung im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss der Gliedkirche oder des gliedkirchlichen Diakonischen Werks zu bestellen ist.

Das Kirchenamt der EKD hat in seinem Rundschreiben vom 15.09.2025 wenigstens den Widerspruch von § 7 MVG-EKD zu § 2 WahlO erkannt. Den Widerspruch zu § 32 Abs. 2 MVG-EKD hat das Kirchenamt hingegen zu diesem Zeitpunkt nicht erkannt und ohne weitere Begründung ausgeführt, das Risiko einer Wahlanfechtung sei jedoch gering, weil solche Fälle selten auftreten. Abgesehen davon, dass dies für eine Mitarbeitendenvertretung, die entscheiden muss, auf welche Weise sie nun das Wahlverfahren in die Wege leitet, wenig hilfreich ist, wird das Risiko einer Wahlanfechtung nicht dadurch bestimmt, wie oft bestimmte Konstellationen auftreten, sondern wie schwerwiegend das Risiko einer erfolgreichen Wahlanfechtung ist.

Wir müssen deshalb der Frage nachgehen, wie der Widerspruch zwischen Mitarbeitervertretungsgesetz und Wahlordnung aufzulösen ist und welche Folgen es haben kann, wenn im Falle einer Wahlanfechtung das Gericht zu einem anderen Ergebnis kommt.

Gelegentlich wird argumentiert, dem Mitarbeitervertretungsgesetz sei Vorrang zu gewähren, weil es sich um ein formelles Gesetz handelt, während die Wahlordnung nur eine Rechtsverordnung sei. Diese Argumentation überzeugt nicht, weil das Mitarbeitervertretungsgesetz unbeschadet seiner Bezeichnung als ›Gesetz‹ kein Gesetz ist, sondern lediglich eine kirchliche Regelung. Es bleibt Verbandsrecht, so wie Regelungen anderer Verbände (Sportverbände z. B.) auch. Die im staatlichen Bereich geltende Unterscheidung zwischen materiellem und formellem Gesetz setzt eine – in der Kirche nicht festzustellende – strikte Trennung

von Legislative und Exekutive voraus. Aber immerhin ist festzustellen, dass nach der kirchlichen Ordnung das Mitarbeitervertretungsgesetz im Verhältnis zur im Wege der Rechtsverordnung erlassenen Wahlordnung die höherrangige Norm zu sein scheint. Sicher ist dies jedoch nicht, weil der Rat der EKD nach Art. 29 Abs. 2 S. 1 der Grundordnung der EKD die Kompetenz hat, Gegenstände, die durch Gesetz zu ordnen sind, ausnahmsweise durch Verordnung zu regeln (Verordnung mit gesetzvertretender Wirkung). Darüber hinaus hat der Rat der EKD gemäß Art. 26a der Grundordnung der EKD die Aufgabe, Entwürfe zu Kirchengesetzen in die Synode einzubringen. Anders als im staatlichen Bereich ist die Kompetenz zum Erlass von Verordnungen (hier der Wahlordnung) nicht der von der Legislative strikt getrennten Exekutive übertragen worden. Der Rat der EKD hat vielmehr auch legislative Funktionen. Mit anderen Worten: Ob die Normenhierarchie im Bereich der kirchlichen Regelungen übertragbar ist, erscheint fraglich. Gerade die unklare Grenzziehung hat im Ergebnis auch erst zu dieser Änderung geführt.

Denn anlässlich der Corona-Pandemie hat der Rat der EKD von seiner ›Ausnahme-Kompetenz‹ nach § 29 Abs. 2 S. 1 der Grundordnung Gebrauch gemacht und die Bestellung des Wahlvorstandes vorübergehend der Mitarbeitervertretung übertragen. Nicht zuletzt aufgrund dieser Erfahrungen hat es eine breite Diskussion darüber gegeben, ob die Einsetzung des Wahlvorstandes weiterhin in der Hand der Mitarbeiterversammlung liegen soll oder der Mitarbeitervertretung zu übertragen ist. Erfreulicherweise haben sich am Ende diejenigen durchgesetzt, die in der Wahl des Wahlvorstandes durch die Mitarbeiterversammlung gerade kein demokratisches Element sehen. Denn der Wahlvorstand hat keine Entscheidungskompetenzen, sondern hat ein kompliziertes Verfahren strikt nach Maßgabe der vorgegebenen Regeln durchzuführen. Etwaige Abweichungen von den vorgegebenen Regelungen werden im Rahmen eines Wahlanfechtungsverfahrens nach § 14 MVG kontrolliert und erforderlichenfalls korrigiert.

Die Möglichkeit der Wahlanfechtung entbindet m. E. auch von der Notwendigkeit, den gravierenden handwerklichen Fehler im Rechtssetzungsprozess durch die EKD aufzulösen. Denn m. E. wird eine Wahl nicht schon deshalb erfolgreich angefochten werden können, weil der Wahlvorstand anstelle der Wahl durch

die Mitarbeiterversammlung durch die Mitarbeitervertretung bestellt wurde oder umgekehrt.

§ 11 Abs. 1 MVG-EKD bestimmt die grundlegenden Prinzipien einer Wahl: Die Mitglieder werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Die Wahlvorschriften, insbesondere diejenigen der Wahlordnung, sind diesem Ziel untergeordnet. Nach § 14 Abs. 2 hat eine Wahlanfechtung nur dann Erfolg, wenn kirchengerichtlich festzustellen ist, dass durch den Verstoß gegen Wahlvorschriften das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte. Das aber ist ausgeschlossen, wenn ein möglicherweise fehlerhaft bestimmter Wahlvorstand (Wahl durch die Mitarbeiterversammlung oder Bestellung durch die Mitarbeitervertretung) die Wahl im Übrigen ordnungsgemäß und ohne Verstoß gegen Wahlvorschriften durchgeführt hat. Mit einfachen Worten: Wenn der Falsche das Richtige tut, bleibt es richtig.

Neben der Wahlanfechtung kommt auch in Betracht, dass eine Wahl für nichtig erklärt wird. Die Nichtigkeit der Wahl einer Mitarbeitervertretung (oder eines Betriebsrates) ist dann anzunehmen, wenn nicht einmal der Anschein einer ordnungsgemäßen Wahl gegeben ist¹.

Zwar ist in der Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz anerkannt, dass ein solch schwerwiegender Mangel vorliegt, wenn die Bestellung des Wahlvorstandes durch den Betriebsrat ohne ordnungsgemäße Beschlussfassung durch den Betriebsrat erfolgt ist². Dies überzeugt. Denn jegliche Erklärung des Betriebsrates (und das gilt auch für die Mitarbeitervertretung), der kein Beschluss des Gremiums zugrunde liegt, ist keine Erklärung. Es handelt sich dann lediglich um eigenmächtiges Handeln zum Beispiel des/der Vorsitzenden des Betriebsrates. Diese Rechtsprechung ist auf den vorliegenden Fall jedoch nicht zu übertragen. Die Entscheidung darüber, welcher der konkurrierenden Normen hinsichtlich der Einsetzung des Wahlvorstandes der Vorzug zu geben ist, ist eine schwierige Rechtsfrage, deren fehlerhafte Beantwortung nicht zu einem offensichtlichen Verfahrensfehler führen kann.

¹ Vgl. z. B. BAG, Beschluss vom 25.10.2023, 7 ABR 25/22
² BAG, Beschluss vom 27.07.2011, 7 ABR 61/10 m. w. N.

Sind Beschäftigte in der WfbM wahlberechtigt?

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Beschäftigte einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung nach SGB IX wahlberechtigt sind³. Das SGB IX sieht – und darauf stellt das Bundesarbeitsgericht ab – ausdrücklich das Wahlrecht für Beschäftigte vor. Diese Entscheidung provoziert die Frage, ob auch Beschäftigte in einer diakonischen Werkstatt für Menschen mit Behinderung Aktives Wahlrecht bei der Wahl zur Vertrauensperson der Schwerbehinderten nach § 50 MVG genießen. Hier ist zunächst in Erinnerung zu rufen, dass die Vertretung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlich-diakonischen Bereich nicht auf der Grundlage des SGB IX erfolgt. Die Kirche macht auch insoweit von ihrem Recht Gebrauch, ihre Angelegenheiten selbst zu ordnen. Und die Regelung der Vertretung von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt als dem Selbstverwaltungsrecht der Kirche unterliegende Angelegenheit⁴.

Von daher ist eine gleichsam automatische Übertragung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes offensichtlich ausgeschlossen. Die Frage ist aber, ob die Erwägungen des Bundesarbeitsgerichtes auf das Mitarbeitervertretungsgesetz übertragbar sind. Das Kirchenamt der EKD hat in dem bereits zitierten Rundschreiben dazu ausgeführt, dass die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes übertragbar sei. Im Übrigen sei eine entsprechende Klarstellung im Gesetz beabsichtigt, die jedoch nicht zu einer Änderung der Rechtslage führe. Wir halten diese Auffassung für sehr fraglich. In § 50 MVG-EKD ist von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rede. Der Begriff ›Beschäftigte‹ taucht im Gesetz nicht auf. Das Mitarbeitervertretungsgesetz enthält in § 2 Abs. 1 im Hinblick auf den Mitarbeiter-Begriff eine Legaldefinition. Danach sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten. Nicht Mitarbeiter:innen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind daher solche Beschäftigten, die weder in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Beschäftigte in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung stehen in

keinem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. § 611a BGB findet auf sie keine Anwendung. Die Auslegung durch das Kirchenamt ist mit dem Wortlaut des Gesetzes m. E. nicht vereinbar. Die erkennbare Absicht der Kirche, wenigstens im Bereich der Vertretung von schwerbehinderten Menschen den Gleichklang mit staatlichem Recht zu bewirken, ist anerkennenswert, aber nicht geeignet, das MVG-EKD entgegen seinem insoweit eindeutigen und nicht auslegungsfähigen Wortlaut auszulegen. Aufgrund der geltenden Rechtslage steht den Beschäftigten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung das aktive Wahlrecht zur Wahl der Vertrauensperson der Schwerbehinderten nach § 50 MVG-EKD m. E. nicht zu.

Sollte der kirchliche Normgeber das Mitarbeitervertretungsgesetz in dem vom Kirchenamt angekündigten Sinne ändern, so wäre dies keine Klarstellung, sondern eine Änderung der Rechtslage. Ob eine solche Änderung sinnvoll ist, braucht an dieser Stelle nicht diskutiert zu werden.

Was ist von den Änderungen zu halten?

Die Zielrichtung der Änderungen der Vorschriften ist m. E. sehr zu begrüßen, denn die Änderungen dienen vorrangig der rechtlichen Klarstellung und Erleichterung der Arbeit der beteiligten Akteure. Die Änderungen hätten in diesem Sinne auch noch weitreichender sein können.

Allerdings: Erschreckend ist, wie ungenau der Rat der EKD gearbeitet hat. Wieder einmal zeigt sich, dass die EKD nicht die Fähigkeit hat, ihre kirchliche Betriebsverfassung wenigstens handwerklich ordentlich zu machen. Und so bleibt abzuwarten, ob mit der bereits angekündigten Änderung des MVG 2026 die Widersprüche zur Wahlordnung tatsächlich aufgelöst werden.



N O R A W Ö L F L
Rechtsanwältin und
Fachanwältin
für Arbeitsrecht, Bremen

³ Bundesarbeitsgericht,
Beschluss vom 23.10.2024,
7 ABR 36/23
⁴ ArbG Kiel, Beschluss
vom 29.06.2017;
5 BV 57 e/16; KGH.EKD,
Beschluss vom 08.03.2019,
II-0124/58-2018



Sei dabei!

Melde dich für eins der acht Seminare an – speziell für Beschäftigte, Auszubildende, Studierende und betriebliche Interessenvertretungen aus unseren Branchen.

In dieser Bildungswoche sind wir im Bildungszentrum ganz unter uns. Dich erwarten spannende Inputs, neue Impulse und wertvolle Vernetzung.



Infos zu den Seminaren, dem begleitenden Rahmenprogramm und zur Anmeldung findest du hier:
verdi-bub.de/bildungswoche-fachbereich-c-2026

mitgliedwerden.verdi.de



Teil 3 der Beitragsreihe zum TV DN

Die Zukunft des TV DN – Chancen und Grenzen der Sozialen Partnerschaft

NIKLAS MATTERN UND SUSANNE HILBIG

Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) prägt seit 2014 die Arbeitsbedingungen Zehntausender Arbeitnehmer:innen in der Diakonie. Er steht für ein Tarifmodell, das den Konflikt ›Darf in der Diakonie gestreikt werden?‹ ausklammert und trotzdem zu einer Abkehr vom Kommissionsmodell des Dritten Weges und dem Neubeginn einer Tarifpartnerschaft geführt hat. Arbeitgeberseitig wird der Prozess vom Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen (DDN) verantwortet, auf Arbeitnehmer:innenseite sind die Gewerkschaften ver.di und der Marburger Bund beteiligt

Grundidee der Sozialen Partnerschaft

Die ›Vereinbarung einer Sozialen Partnerschaft zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie in Niedersachsen‹ bildet das Herzstück des Systems. Sie verpflichtet Arbeitgeber und Gewerkschaften, Konflikte über geregelte Verhandlungen und Schlichtung zu lösen. Die Idee dahinter: Wenn die Schlichtung zu guten Ergebnissen führt, ist ein Arbeitskampf nicht notwendig.

Diese Vereinbarung war vor über zehn Jahren ein politisches Signal: Sie sollte zeigen, dass Kirche und Gewerkschaften gemeinsame Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen übernehmen können und dass es gemeinsame Interessen gibt, die besser als Tarifpartner verfolgt werden können.

Schlichtung als Instrument – und als Grenze

Kern der Sozialen Partnerschaft ist die Schlichtungsvereinbarung. Sie verpflichtet beide Seiten, bei festgelegten Tarifverhandlungen ein neutrales Verfahren einzuleiten, an dessen Ende ein tragfähiger Kompromiss unter Beachtung der beiderseitigen Interessen steht. Damit sollen Arbeitskämpfe weitestgehend vermieden werden.

Doch genau diese Regelung führt mittlerweile zunehmend zu Spannungen:

- › ver.di kritisiert, dass Beschäftigte dadurch kaum Druckmittel haben, um reale Verbesserungen zu erzwingen.
- › Der Marburger Bund bemängelt, dass Ärztinnen und Ärzte in diakonischen Kliniken häufig unterhalb des Niveaus des öffentlichen Dienstes (TV-Ärzte/VKA) vergütet werden und die Schlichtung Reformen verzögert.
- › Der DDN hingegen betont, die Vereinbarung sichere Verlässlichkeit, verhindere Streiks und stärke die diakonische Identität des Arbeitsfeldes.

Folgen für die Zukunft des TV DN

Die Soziale Partnerschaft wirkt doppelt: Sie stabilisiert das System, bindet aber auch die Reformdynamik. Einerseits sorgt sie für planbare Tarifabschlüsse und fördert einen respektvollen Umgang zwischen den Verhandlungspartnern. Andererseits entstehen strukturelle Risiken: Wenn wirtschaftliche Rahmenbedingungen und klamme Kassen der diakonischen Betriebe als Argumente genutzt werden, um berechnete Forderungen der Gewerkschaften in den Verhandlungen herunterzudrücken, sinkt das Vertrauen in den Partnerschaftsansatz rapide. Beschäftigte erleben dann den langen Weg bis zur Umsetzung des Streikrechts nicht mehr als Ausdruck gemeinsamer Verantwortung, sondern als reines Machtungleichgewicht.

Die Tarifrunde 2025 verdeutlicht diese Spannung. ver.di und der Marburger Bund fordern deutliche Entgelterhöhungen, verbindliche Entlastungsregelungen und eine Annäherung an das Niveau des öffentlichen Dienstes. Der DDN verweist auf begrenzte Finanzmittel und die Pflicht zur Versorgungssicherheit. Doch sobald Arbeitnehmer:innen kein Vertrauen mehr in die Soziale Partnerschaft der Tarifparteien haben, manövriert sich der Tarifvertrag direkt ins Abseits. Durch ein Abreißen der Verbindung zum Niveau vergleichbarer Tarifabschlüsse wie zum Beispiel derer des öffentlichen Dienstes verstärkt sich der Personalmangel und damit auch der wirtschaftliche Druck auf die Betriebe. Es ist dahingehend also von Arbeitgeberseite zu kurz gedacht, die wirtschaftlich schlechten Rahmenbedingungen einfach auf die Arbeitnehmer:innen umzulegen und von ihnen Verzicht zu verlangen. Auch ein Angriff auf etablierte und identitätsstiftende Tarifelemente wie die zusätzliche Altersvorsorge, die von den Arbeitgebern nur zu gern als echtes Recruiting Argument genutzt wird, lässt die Attraktivität der Arbeitsverhältnisse im Bereich des TV DN weiter sinken. Je mehr Arbeitgeber blockieren und je mehr die Fronten sich in den laufenden Verhandlungen verhärten, desto eher werden Arbeitnehmer:innen geneigt sein, es als echten Makel des Tarifvertrages Diakonie Niedersachsen anzusehen, dass durch die geltende Schlichtungsvereinbarung erst nach der gescheiterten Schlichtung zum Streik aufgerufen werden kann.

Ob die Idee der Sozialen Partnerschaft auch künftig trägt, hängt daher davon ab, ob es gelingt, Schlichtung nicht als Bremse, sondern als glaubwürdiges Instrument fairer Aushandlung zu gestalten. Nur wenn beide Seiten Transparenz, Verbindlichkeit und soziale Gerechtigkeit sichern, bleibt der TV DN ein Modell, das kirchliche Werte mit modernen Arbeitsbeziehungen versöhnen kann.

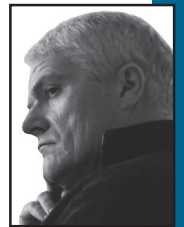


N I K L A S M A T T E R N
MAV-Vorsitzender des
Krankenhauses Marienstift
in Braunschweig, Mitglied
der Tarifkommission



S U S A N N E H I L B I G
Mitglied der Tarifkommission

Ein Nachruf für den im August 2025 verstorbenen Peter Oehne von Susanne Hilbig



Manche Menschen hinterlassen Spuren, die weit über ihre Zeit hinausreichen. Hans-Peter Oehne war so ein Mensch.

Viele Jahre lang war er Herz und Motor im agmav-Vorstand Oldenburg und später im agmav-Vorstand Niedersachsen. Als Vorsitzender der Mitarbeitervertretung des Evangelischen Krankenhauses Oldenburg kämpfte er beharrlich für die Rechte der Kolleginnen und Kollegen – immer mit dem Ziel, faire Bedingungen zu schaffen. Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen war für ihn nicht nur ein Stück Papier, sondern ein Meilenstein, für den er unermüdlich stritt.

Peter hatte diese seltene Mischung aus nordischer Ruhe und innerer Entschlossenheit. Er war Strategie, Ideenentwickler, Zukunftsdenker – und er wusste, dass man politische Ziele nur mit Geduld, kluger Taktik und der richtigen Portion Durchsetzungskraft erreicht. Dabei sprach er nie viel – aber wenn er etwas sagte, hatte es Gewicht.

Auch nach dem Eintritt in den Ruhestand zog er sich nicht zurück. Bei ver.di blieb er aktiv, gab Seminare für Mitarbeitervertretungen bei dia e.V. und gab sein Wissen mit Leidenschaft weiter. Für ihn war Engagement kein Amt, sondern eine Haltung.

Neben all dem war Peter vor allem eins: ein Familiensch. Die Zeit mit seinen Enkelkindern schenkte ihm Freude und Leichtigkeit, und er genoss es, mit ihnen zu spielen, zu erzählen und sie aufwachsen zu sehen.

Wir verlieren mit Peter einen klugen Kopf, einen aufrechten Kämpfer, einen Menschen, der über den Tellerand blickte und den Mut hatte, Neues zu denken.

Unser herzliches Mitgefühl gilt seiner Frau Uschi Klute, seinen Kindern und Enkelkindern. Wir danken dir, Peter – für alles, was du bewegt hast, und für die Spuren, die bleiben.

+ Kurz & knapp für Mitarbeitervertretungen

Sozialauswahl? Sozialplan?

Kommt es zum Beispiel zur Schließung von Betriebsteilen, dann wird schnell von einer notwendigen Sozialauswahl gesprochen. Und im gleichen Zusammenhang fällt dann auch der Begriff ›Sozialplan‹ – und schon ist die Verwirrung da. Wir erläutern im Folgenden die Bedeutung dieser sprachlich verwandten Begriffe.

Sozialauswahl

Will ein Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG (= betriebsbedingt) kündigen, kann er sich nicht einfach die Person aussuchen, von der er sich am liebsten trennt. Unter vergleichbaren Beschäftigten darf er nur diejenigen kündigen, die nach Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und einer etwaigen Schwerbehinderung am wenigsten schutzbedürftig sind, § 1 Abs. 3 KSchG. Der Arbeitgeber hat die Auswahl der zu Kündigenden aufgrund dieser sozialen Kriterien vorzunehmen. Wir sprechen deshalb von der Sozialauswahl. In die Sozialauswahl sind diejenigen einzubeziehen, die untereinander austauschbar sind. Austauschbar sind Personen, wenn sie der Arbeitgeber unter Berücksichtigung von vertraglicher Gestaltung einschließlich der Eingruppierung und der Qualifikation auf dem jeweils anderen Arbeitsplatz einsetzen kann. So kann eine ›Nachtschwester‹ nicht gegen eine Pflegefachkraft ohne Festlegung der Lage der Arbeitszeit getauscht werden. Personen, die über besondere Qualifikationen verfügen, können aus der Sozialauswahl herausgenommen werden. Und die Sozialauswahl kann auch durchbrochen werden, soweit dies zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur (Altersgruppen) erforderlich ist.

Eine Sozialauswahl ist jedenfalls bei größeren Vergleichsgruppen nur durchführbar, wenn man die vier Auswahlkriterien (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung) in Punkte umrechnet. Daraus wird dann eine Tabelle entwickelt. Diejenigen mit der geringsten Punktzahl sind am wenigstens schutzwürdig.

Trotz des positiv klingenden Namens ist die Sozialauswahl alles andere als ›sozial‹, denn sie führt zur Entscheidung, welche Person ihren Arbeitsplatz verliert. Die Mitarbeitervertretung ist bei der Durchführung der Sozialauswahl nicht beteiligt. Kommt es auf der Grundlage der vom Arbeitgeber vorgenommenen Auswahl der zu kündigenden Person(en) zu einem Antrag auf Zustimmung gemäß § 38 Abs. 2 i. V. m. § 42 Buchst. b MVG-EKD, kann die MAV die Zustimmung zum Beispiel mit Hinweis auf eine nach ihrer Sicht fehlerhafte Sozialauswahl verweigern.

Sozialplan

Der Sozialplan wird nach § 40 Buchst. f MVG-EKD zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ausgehandelt und in der Form einer Dienstvereinbarung verbindlich gemacht. Zweck eines Sozialplans ist es, die Folgen von Nachteilen abzumildern, die sich aus betrieblichen Änderungen ergeben. Anlass für den Abschluss eines Sozialplans kann eine Mehrzahl von Entlassungen sein, aber auch eine Verlagerung der Betriebsstätte. Ein Sozialplan ist immer dann angesagt, wenn Arbeitnehmer:innen Nachteile aufgrund betrieblicher Änderungen drohen. Auf welche Weise Nachteile von Mitarbeiter:innen abgemildert werden, hängt vom Einzelfall ab. Das herausragende Element von Sozialplänen sind Abfindungsregelungen. Auch können Instrumente der Beschäftigungssicherung vereinbart werden, zum Beispiel ein Coaching bei der Suche nach einem anderen Arbeitsplatz (Outplacement-Beratung), Zuschüsse zu Fahrkosten, bezahlte Freistellung für Bewerbungen, Qualifizierungsmaßnahmen und vieles mehr. Zu empfehlen ist, dass die Mitarbeitervertretung betroffene Personen danach befragt, was ihnen helfen könnte. Bei einer größeren Anzahl von zu Kündigenden kommt auch die Einschaltung einer sogenannten Transfergesellschaft in Betracht.

Die gängigen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sehen bereits Regelungen für solche Fälle vor, zum Beispiel die Sicherungsordnung der Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonie Deutschland. Diese Regelungen sind nicht abschließend. Sie bilden die Grundlage für weitergehende Vereinbarungen. Es gibt keine Obergrenze für die Summe der Aufwendungen aufgrund eines Sozialplans (sog. Sozialplanvolumen). Das Gesamtvolumen muss der Leistungsfähigkeit der Einrichtung entsprechen.

Es ist für Mitarbeitervertretungen schwieriger als für Betriebsräte, über einen Sozialplan erfolgreich zu verhandeln. Aber immerhin hat die MAV einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber mit ihr darüber verhandelt. Und Sozialpläne gehören zu den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nach § 40 MVG-EKD. Im Falle der Nichteinigung kann die Einigungsstelle angerufen werden. Hierbei sind allerdings unter anderem die Verfahrensvorschriften des § 47 MVG-EKD (Initiativrecht) zu beachten. Auch deshalb bedürfen MAVen bei Verhandlungen über einen Sozialplan anwaltlicher Unterstützung. **BBC**

Mitarbeitervertretung und betriebliches Eingliederungsmanagement

Nach länger andauernden Phasen der Arbeitsunfähigkeit einer/eines Mitarbeitenden ist nach § 167 Abs. 2 AGB IX vorgesehen, dass Arbeitgeber, Interessenvertretung, gegebenenfalls Schwerbehindertenvertretung und der/die betroffene Mitarbeitende gemeinsam klären, »wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann«.

Die Mitarbeitervertretung (MAV) spielt im Zusammenhang mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) eine wichtige Rolle, da sie die Interessen der Beschäftigten schützt und den Arbeitgeber bei einer fairen und gesetzeskonformen Durchführung des Verfahrens unterstützt. Das BEM soll dazu beitragen, dass Mitarbeitende nach längerer Krankheit – also nach mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres – wieder dauerhaft in das Arbeitsleben eingegliedert werden können. Ziel ist es, erneute Krankheitszeiten zu vermeiden, die Gesundheit der betroffenen Person zu fördern und den Arbeitsplatz langfristig zu sichern. Dabei steht im Mittelpunkt, gemeinsam mit den Betroffenen nach individuellen Lösungen zu suchen, um den Arbeitsplatz zu erhalten und gegebenenfalls an die gesundheitliche Situation anzupassen. Letztlich trägt das BEM dazu bei, Kündigungen zu vermeiden und ein gesundes, stabiles Arbeitsumfeld zu schaffen.

Die Aufgabe der Mitarbeitervertretung besteht zunächst darin, darauf zu achten, dass die Dienststelle ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung eines BEM nachkommt. Sie überwacht also, ob das Verfahren ordnungsgemäß eingeleitet wird, die betroffenen Beschäftigten rechtzeitig informiert werden und das BEM auf freiwilliger Basis erfolgt. Dabei achtet die MAV insbesondere auf Transparenz, Fairness und den Schutz der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person.

Wenn ein BEM-Gespräch stattfindet, kann die Mitarbeitervertretung – sofern der oder die betroffene Mitarbeitende dem ausdrücklich zustimmt – an diesem Gespräch teilnehmen. In dieser Funktion begleitet sie den Prozess beratend und unterstützend. Sie hilft, Missverständnisse zu vermeiden, sorgt für eine offene Kommunikation zwischen Dienststelle und Beschäftigten und achtet darauf, dass keine unzulässigen Drucksituationen entstehen. Gleichzeitig kann sie als neutrale Instanz dazu beitragen, dass sinnvolle Maßnahmen zur Wiedereingliederung

gefunden werden, etwa durch Vorschläge zur Anpassung des Arbeitsplatzes, zur Veränderung der Arbeitszeit oder zur Nutzung technischer Hilfsmittel.

Darüber hinaus wirkt die MAV an der allgemeinen Gestaltung des BEM-Verfahrens in der Einrichtung – etwa durch den Abschluss entsprechender Dienstvereinbarungen – mit. Sie kann gemeinsam mit dem Arbeitgeber Grundsätze oder Richtlinien zum Ablauf des BEM festlegen, beispielsweise zur Beteiligung verschiedener Akteure, zum Datenschutz oder zur Dokumentation der Ergebnisse. Besonders wichtig ist dabei der Schutz sensibler Gesundheitsdaten. Die MAV hat selbst freilich die aus § 22 Abs. 1 MVG-EKD folgende Schweigepflicht zu beachten und muss daher sicherstellen, dass vertrauliche Informationen nicht an Dritte weitergegeben werden.

Insgesamt trägt die Mitarbeitervertretung dazu bei, dass das BEM im Sinne der betroffenen Mitarbeitenden umgesetzt wird. Sie fungiert als Bindeglied zwischen Arbeitnehmer:in und Dienststelle, sorgt für die Wahrung der Rechte der Beschäftigten und unterstützt die Entwicklung von Lösungen, die eine dauerhafte und gesunde Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen. **SW**

Wir beantworten **Leserfragen**

Automatischer Pausenabzug

In unserer Einrichtung stellt sich regelmäßig folgendes Problem: Wir haben ein Programm, das elektronisch die Arbeitszeit erfasst und die zu vergütenden Stunden errechnet. Dabei wird automatisch – sobald die Arbeitszeit sechs Stunden überschreitet – eine Pause von 30 Minuten hinzugerechnet, die gemäß § 4 Arbeitszeitgesetz zu gewähren ist. Dies geschieht auch in Fällen, in denen die Arbeitszeit von sechs Stunden auch nur um wenige Minuten überschritten wird. In diesen Fällen ist eine Pause nicht gewollt und wird auch nicht gewährt, aber die abgezogene ›Pausenzeit‹ wird nicht entlohnt. Wie kann dieses Problem gelöst werden?

Das Bundesarbeitsgericht hat durch Beschluss vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21) festgestellt, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen und zu dokumentieren. Damit ist selbstredend die tatsächliche Arbeitszeit gemeint, nicht aber die unterstellte oder angeordnete Arbeitszeit. Dies folgt schon daraus, dass das BAG die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit aus § 5 ArbSchG ableitet.

Eine andere Frage ist es, ob Pausenzeiten überhaupt in einem elektronischen Dienstplan- und Zeiterfassungssystem hinterlegt und automatisiert abgezogen werden dürfen. Das kann möglich sein, wenn es dafür eine betriebliche Regelung gibt und die Arbeitnehmer:innen tatsächlich die Gelegenheit haben, die angeordnete Pause – zum Beispiel in einem Pausenkorridor – zu nehmen.

Aber: ein automatisierter Pausenabzug darf nicht dazu führen, dass nicht gewährte Pausen abgezogen werden.

Die Gewährung einer Pause (und deren Ausweis in der Arbeitszeiterfassung) dient der Erfüllung der sich aus dem Arbeitszeitgesetz ergebenden Pflichten der Arbeitgeber: Pausen sind zu gewähren und zwar als Unterbrechung der Arbeit und nicht an deren Ende.

Eine andere Frage ist es, wie Pausen vergütungsrechtlich zu behandeln sind. Grundsätzlich sind – tatsächlich gewährte! – Pausen nicht zu vergüten. Es gibt aber tarifvertragliche und gelegentlich auch betriebliche Regelungen, nach denen auch Pausen zu vergüten sind, zum Beispiel Kurzpausen.

Der in Ihrem Hause angewendete TV DN sieht nicht vor, dass irgendwelche Zeiten, in denen Arbeitnehmer:innen nicht unwiderruflich von jeglicher Arbeitsleistung freigestellt sind (= Pausengewährung), nicht zu vergüten sind. Zeiten, für die ein automatisierter Pausenabzug vorgenommen wird, sind deshalb zu vergüten, wenn den Arbeitnehmer:innen keine Pause gewährt wurde.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass ein automatisierter Pausenabzug in den Fällen, in denen durch die Arbeitszeiterfassung eine Überschreitung der Arbeitszeit von sechs Stunden festgestellt wird, ohne dass tatsächlich eine Pause gewährt wurde, unzulässig ist und vor allem nicht zu einer Minderung der Vergütung führen kann.

Datenmigration

Wir haben von unserem Arbeitgeber folgende Information erhalten:

Bei uns in der Diakonie A und beim Diakonieverband B werden aktuell die E-Mail-Postfächer von unseren Servern in die Cloud bei Microsoft umgezogen. Diese Migration wird als nächstes bei den Postfächern der MAV durchgeführt. Sie werden von diesem Prozess nichts mitbekommen, und auf Citrix sollten Sie diese Umstellung auch nicht bemerken. Wenn Sie ein Firmenhandy besitzen, wo Ihr E-Mail-Konto eingerichtet ist wird dieses jedoch mit dem Umzug nicht mehr funktionieren. In diesem Fall muss es vom Gerät entfernt und neu hinzugefügt werden. Beim Hinzufügen werden nur Ihre E-Mail-Adresse und Ihr Citrix-Kennwort benötigt. Wenn es dabei Probleme geben sollte, bitte telefonisch bei uns melden.

Hätten wir hier das vorher mitbestimmen müssen?

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nach § 6 DSGVO-EKD beziehungsweise Art. 6 DSGVO nur rechtmäßig, wenn eine der dort genannten Voraussetzungen vorliegt. Im Hinblick auf die Verarbeitung von Daten kommt es nicht nur darauf an, welche Daten für welche Zwecke verarbeitet werden, sondern auch darauf, wo diese Daten verarbeitet werden. Für die Verarbeitung des E-Mail-Verkehrs mit den darin enthaltenen personenbezogenen Daten liegt in der Mehrzahl der Fälle keine der genannten Voraussetzungen vor. Dies gilt insbesondere für den E-Mail-Verkehr der Mitarbeitervertretung. Es muss daher für die Verarbeitung nach einer anderen Rechtsgrundlage gesucht werden. Eine solche kann durch Abschluss einer Dienstvereinbarung geschaffen werden, Art. 88 DSGVO. In der Dienstvereinbarung sind unter anderem die Zwecke der Verarbeitung, aber auch der Ort der Verarbeitung festzulegen. Dies haben der Europäische Gerichtshof (Urteil vom 19.12.2024, C-65/23) und das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 8.5.2025,

8 AZR 209/21) übereinstimmend in den sogenannten Workday-Entscheidungen festgelegt. Das Bundesarbeitsgericht hat dort einen Arbeitgeber zur Zahlung eines (geringen) Schadensersatzes verurteilt, weil dieser ohne Rechtsgrundlage die Daten auf einen anderen Server verlagert hat, nämlich von dem Server des Arbeitgebers auf Server der Konzern-Mutter. Die Migration der Daten von eigenen Servern in die Microsoft-Cloud ist damit vergleichbar.

Das Recht der Mitarbeitervertretung zur Mitbestimmung bei diesen Fragen ergibt sich aus § 40 Buchst. k MVG-EKD.

Sitzungsbesetzung durch Nachrücker

Wir sind die Mitarbeitervertretung eines Krankenhauses. Regelmäßig haben wir ein Problem mit der Sitzungsbesetzung durch nachrückende MAV-Mitglieder. Die Dienstplanverantwortlichen lehnen immer wieder die Freistellung von Nachrückern aus dienstlichen Gründen ab. Meistens wird das mit Personalmangel und Sicherstellung der Leistungserbringung begründet. Es ist allerdings auch so, dass den Abteilungen von Seiten des Arbeitgebers kein »Pufferkontingent« als Kompensation für die Freistellungen zur Verfügung gestellt wird. Besonders schwierig ist die Situation für die sogenannten finanzrelevanten Bereiche im OP. Dort haben wir zwei Nachrückerinnen, die wir häufig einladen müssen. Wie ist das Problem rechtlich zu beurteilen?

Rechtlich ist die Sache einfach: Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung ist von seinen dienstlichen Aufgaben befreit, wenn dieses Mitglied nach sorgfältiger Prüfung feststellt, dass es Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahrzunehmen hat und die Wahrnehmung nur zu diesem konkreten Zeitpunkt erfolgen kann. Das Mitglied der Mitarbeitervertretung hat dann lediglich die Verpflichtung, den Vorgesetzten so früh wie möglich darauf hinzuweisen, dass dienstliche Aufgaben zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht wahrgenommen werden können. Dem Vorgesetzten/Dienstplaner steht kein Genehmigungsvorbehalt zu. Das bedeutet, dass bereits die Feststellung der Notwendigkeit der Dienstbefreiung durch das jeweilige Mitglied der Mitarbeitervertretung zur Dienstbefreiung führt.

Zu den Aufgaben einer Mitarbeitervertretung gehört vorrangig die Teilnahme an den Sitzungen. Die Teilnahme an den Sitzungen stellt nicht nur eine erforderliche Tätigkeit der Mitarbeitervertretung dar. Es ist vielmehr eine gesetzliche Verpflichtung. Das wiederholte Fernbleiben von Sitzungen der Mitarbeitervertretung kann eine grobe Pflichtverletzung darstellen, die zum Ausschluss aus der Mitarbeitervertretung führen kann.

Dies gilt nicht nur für die regulären Mitglieder der Mitarbeitervertretung, sondern auch für nachrückende Ersatzmitglieder. Im Falle einer Verhinderung eines regulären Mitglieds der Mitarbeitervertretung rückt der rangbereite Nachrücker als (vorübergehend) vollwertiges Mitglied der Mitarbeitervertretung ein, sobald der/die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung dies dem Nachrücker mitteilt.

Soweit Vorgesetzte/Dienstplaner nachgerückten Mitglieder der Mitarbeitervertretung die Teilnahme an Sitzungen der Mitarbeitervertretung verweigern wollen, stellt dies eine unzulässige Behinderung sowohl der Mitarbeitervertretung insgesamt als auch des einzelnen Mitglieds der Mitarbeitervertretung dar.

Es ist andererseits nicht zu übersehen, dass das kurzfristige »Einspringen« von Ersatzmitgliedern die Dienstplaner vor große Herausforderungen stellt. Es ist aber grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, für diesen Fall ebenso Vorsorge zu treffen wie für andere Fälle des kurzfristigen Ausfalls. Zur Klärung dieses Spannungsfeldes ist es empfehlenswert, auf den Arbeitgeber zuzugehen und ihm mitzuteilen, in wie vielen Fällen es zu diesen Problemen kommt. Vielleicht ist es im Gespräch möglich, gemeinsam zu einer Lösung zu kommen, wenn die Mitarbeitervertretung die Rechtslage noch einmal deutlich macht.

Nach einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts darf der/die Vorsitzende des Betriebsrates regelmäßig davon ausgehen, dass bei Eintritt der Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds am Tage der Sitzung eine rechtzeitige Einladung des Nachfolgers nicht mehr möglich ist (Urteil vom 20.05.2025, 1 AZR 35/24). Aus dieser Aussage und dem weiten Ermessen, das dem Vorsitzenden des Betriebsrats zugestanden wird, folgt aber auch im Umkehrschluss, dass der Vorsitzende noch am Sitzungstage selbst ein Ersatzmitglied laden kann und darf.



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

Verlag C.H. Beck GmbH & Co. KG, Wilhelmstraße 9, 80801 München | 1773303 | Folgen Sie uns auf Mehr Infos: ch.beck.de/socialmedia



Praxis

Rechtsprechung in Leitsätzen

Verfassungsrecht

1. Das Bundesverfassungsgericht prüft innerstaatliches Recht und dessen Anwendung grundsätzlich auch dann am Maßstab der Grundrechte des Grundgesetzes, wenn es im Anwendungsbereich des Unionsrechts liegt, durch dieses aber nicht vollständig determiniert ist. Die hier maßgeblichen Normen der Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Reichweite des religiösen Selbstbestimmungsrechts im Bereich des religiösen Arbeitsrechts belassen den Mitgliedstaaten bei ihrer Durchführung Gestaltungsspielräume. Innerhalb des vom unionalen Fachrecht in der Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union vorgegebenen Rahmens indizieren diese Gestaltungsspielräume Grundrechtspluralität. In der Folge kann es angesichts der unterschiedlichen religionsverfassungsrechtlichen Verhältnisse in den Mitgliedstaaten zu voneinander abweichenden Wertungen bei der Abwägung der betroffenen Rechtsgüter im Bereich des religiösen Arbeitsrechts kommen.
2. Das religiöse Selbstbestimmungsrecht gemäß Art. 4 Abs. 1 und 2 in Verbindung mit Art. 140 GG und Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV umfasst alle Maßnahmen, die der Sicherstellung der religiösen Dimension des Wirkens und der Wahrung der unmittelbaren Beziehung der Tätigkeit zum Grundauftrag der Religionsgemeinschaft dienen. Darunter fällt auch die rechtliche Vorsorge für die Wahrnehmung kirchlicher Dienste durch die Auswahl der Arbeitnehmer und den Abschluss entsprechender Arbeitsverträge.
3. a) Die bindenden Anforderungen von Art. 4 Abs. 2 Gleichbehandlungsrichtlinie in der Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union lassen sich über eine unionsrechtskonforme Auslegung der einschlägigen nationalen Bestimmungen umsetzen. Dies führt zu einer Konkretisierung der bisherigen verfassungsgerichtlichen Maßstäbe für die Zweistufenprüfung auf der Ebene der Beschränkung des religiösen Selbstbestimmungsrechts.
 - b) Die erste Stufe der Schrankenziehung erfährt insoweit eine Schärfung, als ausgehend vom Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft eine wirksame gerichtliche Kontrolle dahingehend erfolgt, inwieweit sich aus der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung objektiv ein direkter Zusammenhang zwischen der aufgestellten beruflichen Anforderung – hier der Kirchenmitgliedschaft – und der fraglichen Tätigkeit ergibt. Der Religionsgemeinschaft obliegt es, diesen Zusammenhang für die konkret betroffene Tätigkeit im Hinblick auf ihr religiöses Selbstverständnis plausibel darzulegen.
 - c) Die auf der zweiten Stufe erfolgende Gesamtabwägung der betroffenen rechtlichen Belange erfährt eine Konturierung dahingehend, dass die in Rede stehende berufliche Anforderung im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit für die Wahrung des religiösen Selbstverständnisses verhältnismäßig sein muss. Dies lässt es – im Einklang mit der Offenheit des Unionsrechts für die unterschiedlichen grundrechtlichen Wertungen der Mitgliedstaaten – weiterhin zu, dem religiösen Selbstverständnis aufgrund seiner Nähe zum vorbehaltlos gewährten Recht auf korporative Religionsfreiheit (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG) ein besonderes Gewicht beizumessen.
 - d) Je größer die Bedeutung der betroffenen Position für die religiöse Identität der Religionsgemeinschaft nach innen oder außen, desto mehr Gewicht besitzt dieser Umstand und ein daraus abgeleitetes Erfordernis der Kirchenmitgliedschaft. Je weniger Relevanz die jeweilige Position für die Verwirklichung des religiösen Ethos hat, desto eher wird dem Diskriminierungsschutz der Vorzug zu geben sein. Dessen hoher verfassungsrechtlicher Bedeutung ist bei der Abwägung durch die Gerichte Rechnung zu tragen.

4. Im Hinblick auf die Reichweite des Selbstbestimmungsrechts der Religionsgemeinschaften im Bereich des Arbeitsrechts bestehen keine unüberwindbaren Widersprüche zwischen dem nationalen Verfassungsrecht und dem Unionsrecht.

Im Einklang mit den einschlägigen Gewährleistungen der Grundrechtecharta und der Europäischen Menschenrechtskonvention unterscheiden Verfassungsrecht wie Unionsrecht grundsätzlich zwischen einer unzulässigen theologischen Bewertung des religiösen Ethos durch die staatlichen Gerichte einerseits und der rechtsstaatlichen Beschränkung der Durchsetzung des religiösen Selbstbestimmungsrechts im Bereich des staatlichen (Gleichbehandlungs-)Rechts andererseits.

Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 29. September 2025, 2 BvR 934/19

Individuelles Arbeitsrecht

Die Befragung sämtlicher Mitarbeiter des Betriebes im Zusammenhang mit einer Verdachtskündigung unter Anwendung eines Fragenkataloges mit etwa 150 vorformulierten Fragen kann zur Sachverhaltsaufklärung gerechtfertigt sein. Zwar werden durch die Befragung aller Mitarbeiter des Betriebes die gegenüber dem Arbeitnehmer erhobenen Vorwürfe dokumentiert und damit eine betriebliche Verbreitung der Vorwürfe ermöglicht. Der Arbeitnehmer muss diese Folge hinnehmen, soweit die Arbeitgeberin die durch die Befragung der Mitarbeiter gewonnenen Informationen dazu verwendet, den Beweis in einem Kündigungsschutzprozess zu führen. Die Informationen dienen lediglich der Durchsetzung rechtlich geschützter Belange der Arbeitgeberin. § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG erfordert nicht, dass von einer auf ihrer Grundlage vorgenommenen

Kontrollmaßnahme ausschließlich Arbeitnehmer betroffen sein können, hinsichtlich derer es bereits einen konkretisierten Verdacht gibt. § 94 Abs. 1 BetrVG normiert kein globales, alle vorformulierten Fragenkataloge betreffendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Rein sachbezogene Fragen, auch wenn sie mit dem Ziel der Aufklärung von Straftaten gestellt werden, die Angaben nicht anonymisiert erfolgen und die Teilnahme bzw. Beantwortung der Fragen für die Arbeitnehmer verbindlich ist, sind von § 94 Abs. 1 BetrVG nicht erfasst.

LAG Niedersachsen,
Urteil vom 15.01.2025, 2 SLa 31/24

1. Bei einem lang andauernden Arbeitsverhältnis (hier: 23 Jahre) kann der auf Auskunft in Anspruch genommene Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitnehmer näher präzisiert, auf welche Informationen oder welche Verarbeitungsvorgänge sich sein Auskunftersuchen bezieht.
2. Je größer die Menge an Daten und je unkonkreter das Auskunftsverlangen ist, desto weniger ist dem Verantwortlichen die Erteilung einer allumfassenden Auskunft zuzumuten und desto eher muss sich der Auskunftsberechtigte mit allgemeinen Angaben (z. B. Bereitstellung einer strukturierten Zusammenfassung der verarbeiteten Daten in Tabellenform) oder mit leicht zugänglichen Informationen begnügen (z. B. Zugang zu einer Datenbank, in der mittels Suche nach dem Namen der betroffenen Person alle elektronischen Dateien, die das Suchwort umfassen, erfasst sind).
3. Der Schadensersatzanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO setzt einen Verstoß gegen die Verordnung, das Vorliegen eines materiellen oder immateriellen Schadens sowie das Bestehen eines Kausalzusammenhangs zwischen dem erlittenen Schaden und dem Verstoß kumulativ voraus.
4. Das Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO dient in erster Linie dazu, dass sich die betroffene Person

Arbeitsrecht

hinsichtlich der sie betreffenden personenbezogenen Daten der Verarbeitung bewusst sein kann, um deren Rechtmäßigkeit überprüfen zu können. Die Auskunft dient jedoch nicht dem Interesse des Betroffenen an der Erlangung solcher Informationen, die er für die Geltendmachung von Ansprüchen (vorliegend: Vergütung streitiger Überstunden) gegenüber dem Auskunftspflichtigen benötigt. Ebenso wie das Prozessrecht keine allgemeine Auskunftspflicht über die im Rahmen von § 138 Abs. 2 ZPO geregelten Pflichten hinaus kennt, kann ein solches Auskunftsrecht über Art. 15 DSGVO hergeleitet werden.

5. Nicht jeder Verstoß gegen Auskunftsansprüche aus Art. 15 DSGVO verursacht zwingend wegen des damit einhergehenden möglichen Kontrollverlusts und der Einschränkung von Rechten einen immateriellen Schaden. Äußert der Betroffene die (subjektive) Befürchtung, seine Daten könnten missbräuchlich verwendet werden, hat das Gericht zu prüfen, ob diese unter den gegebenen Umständen und im Hinblick auf die betroffene Person als (objektiv) begründet angesehen werden kann.

Arbeitsgericht Heilbronn,

Urteil vom 27.03.2025, Az.: 8 Ca 123/24

Ein Leiharbeiter erhält nicht ohne weiteres eine Inflationsausgleichsprämie, die im Entleiherbetrieb den dort Beschäftigten gezahlt wird..

LAG Schleswig-Holstein,

Urteil vom 06.03.2025, 5 Sa 222 d/24

1. Eine den Gerichten von Verfassungen wegen obliegende Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit in Form der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung durch E-Mails an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer kann nicht auf das ›Wie‹ des Zugangs zum betrieblichen Kommunikationssystem beschränkt werden, sondern muss sich zwingend auch auf die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Betätigung der Gewerkschaft selbst erstrecken.

2. Die Regelung in § 9 Abs. 3 Satz 2 BPersVG, nach der eine Dienststelle in ihrem Intranet auf Verlangen einer Gewerkschaft eine Verlinkung auf deren Internetseite vornehmen muss, findet im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes keine analoge Anwendung.

Bundesarbeitsgericht,

Urteil vom 28.01.2025, 1 AZR 33/24

Im Fall einer fremdbestimmten Unmöglichkeit der Erfüllung der titulierten Beschäftigungspflicht kann die Zuweisung einer anderen vertragsgemäßen Tätigkeit im Vollstreckungsverfahren als Erfüllung des Beschäftigungsanspruchs eingewendet werden.

Bundesarbeitsgericht,

Beschluss vom 26.06.2025, 8 AZB 17/25

Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen können eine bestimmte Vergütung beanspruchen, wenn eine geringere Vergütung sie wegen ihres Amtes benachteiligen würde.

Bundesarbeitsgericht,

Urteil vom 25.02.2025, 9 AZR 5/24

Sozialrecht

Unfallversicherungsschutz kommt grundsätzlich auch infolge eigenwirtschaftlicher Verrichtungen für solche Verletzungen in Betracht, die sich aus Einrichtungen des Krankenhauses ergeben oder auf besonderen Gefahrenmomenten beruhen, die mit der stationären Unterbringung in fremder Umgebung verbunden sind. Denn es herrschen dort ungewohnten Lebensumstände, außerdem sind stationär untergebrachte Patienten typischerweise stark erkrankt. Folglich steigen die Anforderungen an die baulich-räumlichen Erfordernisse der betreffenden Krankenhausstation. Insbesondere an die Ausstattung einer Schlaganfallstation sind hohe Anforderungen zu stellen.

BSG, 17.06.2025, B 2 U 6/23 R

Freiwillig geleistete Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zählen anders als Pflichtbeiträge für eine versicherte Tätigkeit nicht zu den Grundrentenzeiten.

BSG, 05.05.2025, B 5 R 3/24 R

Keine stationäre Einrichtung i. S. d. § 98 Abs. 2 SGB XII stellt nach dem Willen des Gesetzgebers die ›besondere Wohnform‹ dar. In der besonderen Wohnform kann sogar unter sozialhilferechtlichen Gesichtspunkten ein gewöhnlicher Aufenthalt begründet werden, wodurch eine neue Zuständigkeit begründet werden kann. Die Zuständigkeit vor dem ursprünglichen Beginn der Einrichtungskette ist dann unerheblich.

LSG Baden-Württemberg,
19.03.2025 – L 2 SO 3054/24

Betriebsverfassungsrecht

Bei der Auslagerung der Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz an externe Dienstleister bleibt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehen.

LAG Schleswig-Holstein,
Beschluss vom 08.07.2025, 2 TaBV 16/24

Ein Betriebsratsmitglied kann aus dem Gremium ausgeschlossen werden, wenn es dienstliche E-Mails mit sensiblen personenbezogenen Daten an seinen privaten E-Mail-Account weiterleitet und diese Daten auf privaten Geräten verarbeitet. Dies stellt eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG dar.

Hessisches LAG,
Beschluss vom 10.03.2025, 16 TaBV 109/24

1. Die Regelungen des Art. 18 Absatz 1 Buchstabe d, Art. 21 Absatz 1, Art. 6 Absatz 1 Buchstabe e und f Datenschutz-Grundverordnung (Verordnung (EU) 2016/679) begründen kein Widerspruchsrecht des in einem Unternehmen der Privatwirtschaft Beschäftigten gegen die mit der Einsichtnahme des Betriebsrates in Listen über die Bruttolöhne und -gehälter (§ 80 Absatz 2 Satz 3 zweiter Halbsatz BetrVG) verbundene Datenverarbeitung.

2. Ein Prokurist, welcher nur dann die mit einer Prokura verbundenen Geschäfte wahrnimmt, wenn der Geschäftsführer nicht anwesend ist, es dazu aber seit Erteilung der Prokura über einen Zeitraum von anderthalb Jahren nicht gekommen ist, kann nach keiner der drei in § 5 Absatz 3 Satz 2 BetrVG geregelten Varianten als leitender Angestellter angesehen werden.

LAG Sachsen,
Beschluss vom 26.5.2025 – 2 TaBV 8/24

Die Armenpflege: Ein wichtiger Teil der Bremer Geschichte

Andrea Hauser

Die Gegenwart einer langen Vergangenheit

500 Jahre Diakonie von Unser
Lieben Frauen und Sozialfürsorge
in Bremen

136 Farbseiten | 22 x 28 cm
Hardcover | 20,00 Euro
ISBN 978-3-95651-481-4

Erhältlich in jeder Buchhandlung
oder direkt beim KellnerVerlag



Mit der Gründung der »Gotteskiste«, eines Armenkastens, an der ältesten Stadtkirche »Unser Lieben Frauen« im April 1525 begann eine neue Zeit für die Armenpflege in Bremen. Kurze Zeit später zogen auch die anderen drei evangelisch gewordenen Stadtkirchen nach. Als Laien übten gewählte Diakone das neue Amt eines »Dieners der Armen« aus und verwalteten das in den Armenkasten eingelegte Vermögen.

Für 350 Jahre waren sie verantwortlich für das städtische Armenwesen mit Arbeits-, Armen- und Waisenhäusern, Krankenanstalten und Schulen. Erst 1875/1878 mün-

dete die kirchlich ausgeübte Armenpflege in ein öffentliches Sozialwesen und einen modernen Sozialstaat. Bis heute sind an der Liebfrauenkirche bis zu zwölf Diakone und seit 2014 auch Diakoninnen ehrenamtlich tätig, verwalten das Vermögen der Armenkasse und übernehmen wichtige Aufgaben in der Sozialfürsorge.

Dieses reichhaltig illustrierte Buch zeichnet vor dem Hintergrund der 500-jährigen Geschichte Arbeit, Selbstverständnis und konkrete Hilfeleistungen der Diakonie von Unser Lieben Frauen im beginnenden 21. Jahrhundert nach und profiliert die Gegenwart einer langen Vergangenheit.



Kellner
VERLAG

KellnerVerlag
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
info@kellnerverlag.de
Tel. 0421 778 66
www.kellnerverlag.de

+ Fachbuchratgeber

Für Mitarbeitervertretungen



MANUEL
DOTZAUER

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es bestellen immer mehr MAVen ihre Fachliteratur bei uns. Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen wir natürlich auch alle anderen lieferbaren Titel und beraten bei der Auswahl. Ein Besuch auf unserer Homepage lohnt sich ebenso: www.kellnerverlag.de



Nr. 003 > KELLNER

Das AntiKündigungsbuch

Kündigungen erfolgreich verhindern

Ein ›schlitzohriger‹ Ratgeber zu den Gesetzen des Kündigungsschutzes mit 20 wahren Praxisbeispielen.

6. Auflage 2018, 152 Seiten, KellnerVerlag, 14,90 Euro



Nr. 932 > JOUSSEN / MESTWERDT /
NAUSE / SPELGE

MVG-EKD

Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der evangelischen Kirche in Deutschland – Kommentar
Der Kommentar bietet eine unabhängige und umfassende Kommentierung des MVG-EKD nebst Wahlordnung für alle an der Mitarbeitervertretung beteiligten Dienstgeber und Dienstnehmer gleichermaßen.

2. Auflage 2023, 825 Seiten, Hardcover, 129 Euro



Nr. 3332 > HERMANN BUERN

›Bewegt euch schneller!‹

Zur Kritik moderner Managementmethoden

Dieser Aufforderung des SAP-Mitgründers Hasso Plattner an die Beschäftigten des Konzerns lassen viele Unternehmen Taten folgen.

200 Seiten, 29,90 Euro



Nr. 273 > WOLFGANG DÄUBLER

Arbeitsrecht

Der bewährte Ratgeber vermittelt für jeden Arbeitnehmer das nötige Rüstzeug, um ohne juristische Vorkenntnisse arbeitsrechtliche Probleme erkennen und einschätzen zu können. Die 15. Auflage gibt Gesetzgebung und Rechtsprechung auf dem neuesten Stand wieder.

15. aktualisierte, überarbeitete Auflage 2024, 686 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 34 Euro



Nr. 313 > ESSER > WOLMERATH

Mobbing und psychische Gewalt

Der Ratgeber für Betroffene und die Interessenvertretung. Zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Situation und hilft bei Konflikten am Arbeitsplatz.

10. Auflage 2020, 317 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 24,90 Euro



Nr. 443 > DEPPISCH > JUNG U. A.

Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder

Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im Umgang mit Dienststellenleitungen. Handlich, verständlich und übersichtlich.

5. Auflage 2025, 350 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 29 Euro



Nr. 339 > GEISEN

Lexikon der MAV für Katholische Kirche und Caritas von A bis Z

3. Auflage 2022, 1296 Seiten, Hardcover, Bund-Verlag, 64 Euro

EKA

Nr. 018 > BAUMANN-CZICHON (HRSG.)

Die EKA. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

Wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurteile.

Über 1.200 Entscheidungen, Laufende Aktualisierungen im online, Abopreis monatlich: 7 Euro



Nr. 3206 > BAUMANN-CZICHON >
FEUERHAHN

Die RechtsSammlung für Mitarbeitervertretungen in Kirche, Diakonie und Caritas

Die RechtsSammlung vereint weltliches, evangelisches und katholisches Arbeitsrecht. MAVen finden hier alle für die Praxis wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze. Vom Kündigungsschutz und Datenschutz bis hin zur Unfallverhütung und zum Schutz besonderer Beschäftigtengruppen.

ca. 1.800 Seiten, kartoniert, 42 Euro, Herausgegeben von ver.di



Nr. 538 > DEPPISCH U. A.

Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z

Dieses Handbuch bietet Lösungen und Handlungsstrategien für die tägliche Praxis der Mitarbeitervertretung. Topaktuell mit allen Gesetzesänderungen, u. a. Neufassung MVG-EKD 2019, neues Datenschutzgesetz der EKD.

5. Auflage 2020, 992 Seiten, Hardcover, Bund-Verlag, 58 Euro

+Rechtsprechung

Rufbereitschaft: Weisung zur Arbeitsaufnahme innerhalb 30 Minuten unbillig

LEITSAZ

Kennzeichnend für Rufbereitschaft ist, dass zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme nur eine solche Zeitspanne liegen darf, deren Dauer den Einsatz nicht gefährdet und die Arbeitsaufnahme im Bedarfsfall gewährleistet ist. Die Frage, ob eine bestimmte Anrückzeit billigem Ermessen entspricht, kann nicht generell beantwortet werden, sondern ist immer eine Frage des Einzelfalls. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen.

Weil neben der Wegezeit noch weitere Tätigkeiten wie die Abholung und das Anlegen von Dienstkleidung zu erledigen sowie Wege innerhalb des Krankenhauses zurückzulegen sind, ist es im Rahmen der Rufbereitschaft nicht zumutbar, die Arbeitsleistung ›am Patienten‹ binnen 30 Minuten nach Abruf zu beginnen.

Arbeitsgericht Hannover, Urteil vom 24.04.2025, 2 Ca 436/24

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Weisung des Arbeitgebers hinsichtlich der Einschränkung des Zeitraums der Aufnahme der Tätigkeit während der Rufbereitschaft. Der Kläger ist in einer Klinik als Oberarzt beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte/VKA) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung, einschließlich des Tarifvertrages zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern in den TV-Ärzte/VKA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Ärzte/VKA), Anwendung.

Der Kläger ist nach § 7 TV-Ärzte/VKA zur Leistung von Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdiensten verpflichtet und leistet als Oberarzt regelmäßig Rufbereitschaftsdienste. Am 19.9.2024 erhielt der Kläger von seinem Arbeitgeber eine schriftliche Dienstanweisung. Darin heißt es unter anderem:

(...)

Die zum Rufbereitschaftsdienst eingeteilten Beschäftigten haben dafür Sorge zu tragen, dass sie bei medizinischer Notwendigkeit innerhalb von maximal 30 Minuten am Patienten verfügbar sind.

(...)

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Weisung des Arbeitgebers eine nicht billige Anrückzeit von 30 Minuten für den Beginn der Arbeitsleistung festlege. Sie stelle damit eine unzulässige örtliche Beschränkung des Aufenthaltsortes im Rahmen der Rufbereitschaft dar. Es sei ihm insbesondere unmöglich, seinen Wohnort als Aufenthaltsort während der Rufbereitschaft zu wählen. Von dort aus benötige er durchschnittlich 17 Minuten zum Klinikum. Hinzu kämen (durchschnittliche) interne Wegezeiten zur Wäschezentrale und zum Zeiterfassungsterminal von 5 Minuten und Umkleidezeiten von 8 Minuten.

Aus den Gründen:

I. Die zulässige Klage hat in der Sache Erfolg. Die Kammer stützt ihre Entscheidung dabei in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht auf die wie folgt – gemäß § 313 Abs. 3 ZPO – kurz zusammengefassten Erwägungen.

1. Der Antrag zu 1) ist begründet. Der Kläger hat einen Anspruch auf Feststellung, dass die Weisung der Beklagten vom 9.9.2024, wonach der Kläger während eines Rufbereitschaftsdienstes

verpflichtet ist, ab dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme innerhalb von maximal 30 Minuten am Patienten verfügbar zu sein, unwirksam ist. Die Weisung hält sich nicht an die Grenzen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechtes nach § 106 GewO. Sie entspricht nicht billigem Ermessen, § 315 BGB.

- a. Die vorliegende tarifliche Regelung zur Rufbereitschaft eröffnet der Beklagten nach Auffassung der Kammer grundsätzlich die Möglichkeit, die Zeit zwischen Abruf und der Arbeitsaufnahme zu konkretisieren und diese unter Beachtung der Grundsätze billigen Ermessens festzulegen.

Die tarifliche Norm regelt die Rufbereitschaft nicht abschließend. Da eine Regelung über die Zeit zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme insgesamt fehlt, haben die Tarifvertragsparteien eine entsprechende Konkretisierung dem Arbeitgeber überlassen.

- b. Die Weisung der Beklagten vom 9.9.2024 ist unter Beachtung der Besonderheiten des vorliegenden Einzelfalls unbillig.

aa. Nach § 106 Gewerbeordnung ist die Arbeitgeberin berechtigt, den Inhalt, Ort und die Zeit der Arbeitsleistung unter Berücksichtigung der Grundsätze des billigen Ermessens näher zu bestimmen, soweit keine entgegenstehenden Regelungen aus dem Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung, dem Tarifvertrag oder dem Gesetz folgen. Die Frage, ob eine bestimmte ›Anrückzeit‹ billigem Ermessen entspricht, kann nicht generell beantwortet werden, sondern ist immer eine Frage des Einzelfalls (LArbG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 9. Februar 2023 – 10 TaBV 950/22 –, Rn. 45, juris). Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen (BAG, Urteil vom 17. August 2011 – 10 AZR 202/10 –, juris, Rn. 22). Arbeitnehmende sind, auch nicht vorläufig, an unbillige Weisungen gebunden (BAG, Urteil vom 18. Oktober 2017 – 10 AZR 330/16 –, juris, Rn. 63).

- bb. Die Weisung verletzt die Interessen des Klägers in unbilliger Weise. Nach Auffassung der Kammer ist es dem Kläger im Rahmen der Rufbereitschaft nicht zumutbar, die Arbeitsleistung ›am

Patienten‹ binnen 30 Minuten nach Abruf zu beginnen.

- (1) Auf Seiten der Beklagten ist zu berücksichtigen, dass die Strukturvorgabe des gemeinsamen Bundesausschusses einen dreißigminütigen Einsatz des ärztlichen Personals vorschreibt. Insoweit könnte die Eigenart der Tätigkeit von Ärztinnen und Ärzten im Bereich der Inneren Medizin bzw. Kardiologie zu berücksichtigen sein. Die Beklagte hat grundsätzlich ein gewichtiges Interesse an einer zeitnahen Patientenversorgung in diesem Bereich.
- (2) Auf der anderen Seite schränkt die Weisung den Kläger erheblich in der Verwendung der Abrufzeit ein. Zwar legt der TV-Ärzte/VKA den Wohnort nicht als typischen Aufenthaltsort während der Rufbereitschaft fest. Der Wohnort des Klägers ist allerdings nicht aufgrund der Art der Tätigkeit als Aufenthaltsort während des Rufbereitschaftsdienstes ausgeschlossen. Eine Arbeitsaufnahme vom Wohnort des Klägers aus ist in angemessener kurzer Zeit möglich. Der Fahrweg liegt mit durchschnittlich 17 Minuten unter den nach höchstrichterlicher Rechtsprechung noch angemessenen Wegezeiten von 25 bis 30 Minuten. Mithin konnte in Ansehung des Vortrags der Parteien nicht festgestellt werden, dass die Rufbereitschaft der Tätigkeit des Klägers herkömmlicher Weise nicht überwiegend von zu Hause geleistet wird.
- (a) Grundsätzlich sind Arbeitnehmende auch während der Rufbereitschaft in der Wahl ihres Aufenthaltsortes nicht völlig frei. Zwar setzt Rufbereitschaft – im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst – voraus, dass Arbeitnehmende die Möglichkeit haben müssen, sich in dieser Zeit auch um persönliche und familiäre Angelegenheiten zu kümmern, an sportlichen oder kulturellen Veranstaltungen teilzunehmen oder sich mit Freunden zu treffen (BAG, Urteil vom 25. März 2021 – 6 AZR 264/20 –, juris, Rn. 13). Allerdings besteht der Zweck der Rufbereitschaft gerade darin, dass Arbeitnehmende in der Lage sein müssen, die Arbeit innerhalb einer angemessenen Zeitspanne auf Abruf aufnehmen zu können. Kennzeichnend für Rufbereitschaft ist daher, dass zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme nur eine solche Zeitspanne liegen darf, deren Dauer den Einsatz nicht gefährdet und die Arbeitsaufnahme im Bedarfsfall gewährleistet. Arbeitnehmende dürfen sich nicht in einer Entfernung vom Arbeitsort aufhalten, die dem Zweck der

Rufbereitschaft zuwiderläuft. Mithin stehen mittelbare Einschränkungen des Aufenthaltsortes dem Vorliegen von Rufbereitschaft nicht zwangsläufig entgegen. (BAG, Urteil vom 25. März 2021 – 6 AZR 264/20 –, juris, Rn. 14).

- (b) Unter Umständen ist es Arbeitnehmenden zumutbar, sich während der Arbeitszeit an einem anderen Ort als ihrem Wohnort aufzuhalten. Wenn der Wohnort so weit vom Arbeitsort entfernt liegt, dass die Arbeitsaufnahme in angemessen kurzer Zeit nicht möglich ist und der Einsatz deshalb gefährdet wäre (BAG, Urteil vom 31. Januar 2002 – 6 AZR 214/00 –, Rn. 22, juris). Ein solcher Fall liegt jedoch nicht schon dann vor, wenn der Arbeitsplatz von der Wohnung des Mitarbeiters in ca. 25 bis 30 Minuten erreichbar ist. Wegezeiten in dieser Größenordnung sind nicht unüblich und deshalb vom Arbeitgeber auch bei Rufbereitschaft, die herkömmlicherweise überwiegend zu Hause geleistet wird, generell hinzunehmen (vgl. BAG, Urteil vom 31. Januar 2002 – 6 AZR 214/00 –, Rn. 22, juris).
- (c) Neben dem Fahrweg sind für die Arbeitsaufnahme des Klägers bei Patientenbehandlung unstreitig weitere Tätigkeiten erforderlich. Der Kläger muss zur Wäschezentrale gehen, um seine Dienstkleidung zu erhalten und diese in gesonderten Umkleideräumen anlegen. Dann erfolgt – im Falle einer Patientenbehandlung – der Weg zum Herzkatheter-Labor. Alle Abschnitte erfordern Zeit, welche nach dem Wortlaut der Weisung innerhalb von 30 Minuten abgeschlossen sein müssen. Dabei kommt es entgegen der Auffassung der Beklagten auf die Einschränkung der Weisung, wonach die Zeit bei »medizinischer Notwendigkeit« einzuhalten ist, nicht an. Es ist während eines Rufbereitschaftsdienstes nicht absehbar, ob ein Fall von medizinischer Notwendigkeit eintreten werde. Die Beklagte ist dem Vortrag des Klägers zum Zeitaufwand der einzelnen Schritte nicht substantiiert entgegengetreten. Danach kann der Kläger von seinem Wohnort aus nach einem durchschnittlich siebzehnminütigen Fahrweg nicht gesichert innerhalb von dreißig Minuten am Patienten sein. Die Kammer konnte nicht feststellen, dass der Beklagten Wegezeiten von ca. 17 Minuten unzumutbar wären. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist eine Arbeitsaufnahme in angemessen kurzer Zeit auch bei Wegezeiten von 25 bis 30 Minuten gegeben. Die Beklagte hat auch nicht behauptet,

dass die Rufbereitschaft nicht herkömmlicherweise überwiegend von zu Hause aus geleistet werden kann. Die Dringlichkeit der Arbeitsaufnahme nach Art der Tätigkeit ist nicht substantiiert worden. Auch sind keine betrieblichen Gründe konkretisiert worden, welche eine Umstrukturierung der Patientenversorgung mit anderen arbeitsrechtlichen Mitteln unzumutbar machen. Zur Wahrung der zeitnahen Patientenversorgung und der externen Vorgaben könnte die Beklagten grundsätzlich auf Dienste vor Ort oder Bereitschaftszeiten zurückgreifen.

(...)

Praxishinweis

Die Versorgung in Notfällen, die gelegentlich, aber nicht häufig zu erwarten sind, wird oft durch sogenannte Rufbereitschaft sichergestellt. Dabei kann es sich um technische Notfälle handeln wie Heizungsausfälle, aber auch um medizinische oder pflegerische Notfälle. Durch die Anordnung des Arbeitgebers, Rufbereitschaft zu leisten, werden Arbeitnehmer:innen noch nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet, wohl aber dazu, sich an einem dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort ihrer Wahl aufzuhalten, so dass sie innerhalb angemessener Frist die Arbeit aufnehmen können. Heute genügt die Mitteilung einer Mobilfunknummer (wenn nicht sogar ein dienstliches Gerät zur Verfügung gestellt wird).

Rufbereitschaft darf angeordnet werden, wenn Arbeit nur gelegentlich anfällt. Dabei kommt es sowohl auf die Häufigkeit als auch die Dauer der Inanspruchnahme an. Beschränkt sich die Arbeitsleistung während des Rufdienstes auf telefonische Hilfestellungen, wird sich die Betrachtung eher auf die Häufigkeit beziehen. Anders ist es bei Hilfestellungen vor Ort, die in der Regel schon wegen der Wegezeit einen erheblichen zeitlichen Umfang einnehmen wird. Ob Arbeit nur gelegentlich zu leisten ist, kann nicht anhand starrer Zahlengrenzen bestimmt werden. Hier ist vielmehr eine wertende Betrachtung vorzunehmen. Als Faustformel kann die Praxis des Bundesarbeitsgerichts angesehen werden, nach der etwas unerheblich (= gelegentlich) ist, was nur bis zu einem Viertel anfällt. Bezogen auf die Häufigkeit bedeutet dies, dass Arbeit häufiger als gelegentlich anfällt, wenn Arbeitnehmer:innen häufiger als bei jedem vierten Dienst (im Durchschnitt) in Anspruch genommen werden.

Während einer angeordneten Rufbereitschaft sollen die Arbeitnehmer:innen grundsätzlich

nach eigenem Ermessen und Belieben privaten, sozialen und sonstigen Aktivitäten nachgehen können, sofern sie denn innerhalb angemessener Frist die Arbeit aufnehmen können. Legt der Arbeitgeber fest, innerhalb welcher Zeitspanne Arbeitnehmer:innen die Arbeit aufzunehmen haben, begrenzt er den Bewegungsradius der Betroffenen. Nun mag sich mancher wünschen, dass der Gesetzgeber, die Tarifparteien oder auch die Gerichte eine feste Zeitgrenze vorgeben. Eine solche Grenze würde sicherlich Klarheit schaffen, aber eben auch zu unangemessenen Ergebnissen führen können.

Jegliche Festlegung von Arbeitszeit erfolgt durch den Arbeitgeber gemäß § 106 GewO. Er muss seine Entscheidung nach billigem Ermessen treffen. Und: Er braucht die Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 40 Buchst. d MVG-EKD. Die Anordnung, Frühdienst zu leisten, kann gegenüber dem einen Arbeitnehmer billigem Ermessen entsprechen, gegenüber einem anderen Arbeitnehmer kann sie unbillig sein. An dieser Stelle hört man oft den Einwand, das sei ja ungerecht. Gerechtigkeit herrscht aber nicht schon dann, wenn eine schematische Gleichbehandlung vorliegt: Ungleiches muss auch ungleich behandelt werden. Und ja: Es ist kompliziert, materiell gerechte Lösungen zu entwickeln.

Billiges Ermessen ist auch bei der Anordnung von Rufdienst auszuüben. Das gilt auch für die Frage, wie schnell ein Arbeitnehmer nach Alarmierung die Arbeit aufnehmen muss.

Arbeitnehmer:innen müssen sich an einem Ort aufhalten, der es ihnen erlaubt, innerhalb angemessener Frist die Arbeit aufzunehmen. Pendler mit einer Wegezeit von zum Beispiel einer Stunde können nicht verlangen, dass sie sich während des Rufdienstes an ihrem Wohnort aufhalten. Wer aber eine Fahrtzeit von 20 bis 25 Minuten entfernt

wohnt, kann sich während des Rufdienstes zum Beispiel in seiner Wohnung aufhalten. Ein Pendler muss sich gegebenenfalls einen Aufenthalt im entsprechenden Umkreis suchen. Eine Anrückzeit von 30 Minuten kann bei einer Wegezeit von zum Beispiel 20 Minuten nur dann vorgegeben werden, wenn ein rechtzeitiges Eintreffen in der verbleibenden Zeit möglich ist. Das wäre dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer maximal zehn Minuten benötigt, um vom Parkplatz zu seinem Arbeitsplatz zu kommen. Das war in dem vom ArbG Hannover entschiedenen Fall nicht möglich. Wohnt ein Arbeitnehmer hingegen fußläufig vom Arbeitsplatz entfernt, kann von ihm auch ein schnelleres Eintreffen verlangt werden.

Die Mitarbeitervertretung hat schon dann mitzubestimmen, wenn in der Dienstplanung Phasen vorgesehen werden, in denen Rufdienst geleistet werden soll. Auch die Festlegung einer bestimmten Anrückzeit unterliegt dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung und erst Recht die Festlegung, welche Person welchen Rufdienst übernehmen soll.

Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung ist nicht durch den Katalog von Verweigerungsgründen nach § 41 MVG-EKD beschränkt. Das bedeutet, dass die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht erst dann verweigern kann, wenn die Festlegung gegen eine Rechtsnorm verstößt. Vielmehr kann die Mitarbeitervertretung ihre Verweigerung auch darauf stützen, dass sie die Belange einzelner oder vieler Kolleg:innen nicht ausreichend berücksichtigt sieht. Kommt es dann nicht zu einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung, bleibt immer der Weg in die Einigungsstelle.

*Sebastian Waldera,
Rechtsanwalt, Bremen*

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 Klausing, Frauke Reinert, Claudia Russelmann, Andreas Schlutter, Sebastian Waldera, Daniel Wenk, Nora Wölfl

+ 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.

Keine außerordentliche Kündigung eines MAV-Mitglieds wegen Austritts aus der katholischen Kirche

LEITSAZ

Die Begründung einer außerordentlichen Kündigung wegen Kirchenaustritts mit der Stellung der Mitarbeiterin als Mitglied der Mitarbeitervertretung ist nach der Abschaffung der ACK-Klausel in § 10 MVG-EKD nicht mehr zulässig und stellt eine unzulässige Benachteiligung wegen der Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung nach § 19 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD dar.

KGH.EKD, Beschluss vom 25.08.2025, II-0124/20-2025

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber beehrte die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur außerordentlichen Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeiterin A ist seit 1990 für den Arbeitgeber als Gesundheits- und Krankenpflegerin tätig und derzeit für die MAV-Tätigkeit freigestellte 2. Vorsitzende der Mitarbeitervertretung.

Mit E-Mail vom 23. Juli 2024 teilte sie dem Arbeitgeber den Austritt aus der katholischen Kirche mit. Nach einem Personalgespräch am 26. Juli 2024 und einer Überlegungsfrist bis zum 29. Juli 2024 bat der Arbeitgeber mit Schreiben vom 29. Juli 2024 die Mitarbeitervertretung erfolglos um Zustimmung zur beabsichtigten fristlosen Kündigung der Mitarbeiterin A. Mit dem am 3. August 2024 bei der Gemeinsamen Schlichtungsstelle eingegangenen Antrag beehrt sie nunmehr die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur außerordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin A.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Austritt aus der katholischen Kirche bedeute einen schweren Loyalitätsverstoß. Die Mitarbeiterin A habe als Mitglied der MAV damit die Aufkündigung der Dienstgemeinschaft dokumentiert, eine Sogwirkung auf andere Mitarbeitende sei zu befürchten, zumal Mitarbeitende durch Mitglieder der MAV sich bezüglich eines Kirchenaustritts beraten ließen. Zudem sei von einem kollusiven und provozierendem Verhalten auszugehen, da neben der Mitarbeiterin A ein weiteres Mitglied der MAV den Kirchenaustritt erklärt habe.

Die Gegenseite hat erklärt, dass ein illoyales Verhalten gegenüber der evangelischen Einrichtung der Dienststelle nicht vorliege. Sie habe lediglich gegenüber der Dienststellenleitung den Austritt kommuniziert, ohne dies öffentlich zu verbreiten. Andere Mitarbeitende seien aus der Kirche ausgetreten, ohne dass ihnen gekündigt worden sei. Es sei unzulässig, an Mitglieder der MAV höhere Loyalitätsanforderungen zu stellen als an die übrigen Mitarbeitenden. Schließlich sei die ACK-Klausel als Voraussetzung der Wählbarkeit in die MAV entfallen.

Die Gemeinsame Schlichtungsstelle hat den Antrag des Arbeitgebers zurückgewiesen. Es liege kein hinreichend wichtiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB vor, zudem bewirke die Kündigung eine Ungleichbehandlung nach Art. 4 Abs. 2 u. Abs. 2 RL2000/78/EG. Die nach staatlichem Recht vollzogene Beendigung der Mitgliedschaft zur katholischen Kirche stelle keinen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung eines MAV-Mitglieds dar. Es fehlten jegliche tatsächliche Anhaltspunkte dafür, dass die Mitarbeiterin A allein aufgrund ihrer Austrittserklärung nicht wie bisher den für sie geltenden beruflichen Anforderungen genügen würde.

Mit der Beschwerde verfolgt der Arbeitgeber seinen Antrag weiter. Die Mitarbeiterin A sei bereit, ihren Austritt in der Einrichtung öffentlich zu machen. Vor dem Hintergrund und der Tatsache, dass alle freigestellten Mitglieder der MAV den Austritt geplant hätten und zwei Mitglieder die christliche Glaubensgemeinschaft verlassen hätten, liege für den Kirchenaustritt kein redlicher Grund vor. Die freigestellten Mitglieder seien Repräsentanten der MAV, die in der Öffentlichkeit stünden und die Mitarbeitenden vertreten und repräsentieren würden. Letztendlich würde durch das Verhalten der Mitarbeiterin A die Zusammenarbeit als Dienstgemeinschaft und als christliche Wertgemeinschaft ab absurdum geführt. Der Arbeitgeber könne einen demonstrativ erklärten Kirchenaustritt nicht hinnehmen.

Aus den Gründen:

(...)

II. Die Beschwerde des Arbeitgebers ist unbegründet. Es liegen keine Gründe vor, um nach § 21 Abs. 2 S. 2, Abs. 4; § 38 MVG-EKD die erforderliche Zustimmung der MAV zur außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 3. zu ersetzen.

1. Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nach § 21 Abs. 2 S. 1 MVG-EKD nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB berechtigen. Das Verhalten des MAV-Mitglieds muss sich dabei als Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis darstellen. Wird dem Mitglied ausschließlich eine vermeintliche Amtspflichtverletzung vorgeworfen, ist nur ein Ausschlussverfahren nach § 17 MVG-EKD möglich. Eine außerordentliche Kündigung kommt in diesem Fall nur dann in Betracht, wenn in dem fraglichen Verhalten zugleich eine Vertragspflichtverletzung zu sehen ist. In solchen Fällen ist an die Berechtigung der fristlosen Kündigung allerdings ein strengerer Maßstab anzulegen als bei einem Mitarbeitenden, welches der MAV nicht angehört (vgl. JMNS/Voßkuhler MVG-EKD § 21 Rn. 19 mit Rechtssprechungsnachweis).

2. Die Antragstellerin hat keinen Vortrag gehalten, der eine außerordentliche Kündigung der Mitarbeiterin rechtfertigen könnte, insbesondere fehlt es an jeglichem Vortrag, inwieweit der Austritt aus der katholischen Kirche Einfluss auf die vertraglich geschuldete Tätigkeit als Gesundheits- und Krankenpflegerin haben kann. Dies ist die Tätigkeit, die die Mitarbeiterin A vertraglich schuldet. Dass in Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis der Austritt aus der katholischen Kirche kündigungsrelevant ist, behauptet die Antragstellerin nicht und sie lebt es auch nicht in der Dienststelle. Die Mitarbeitervertretung hat vorgetragen, dass mehrere Mitarbeitende aus einer ACK-Kirche ausgetreten sind, ohne dass die Antragstellerin wie im Fall der Mitarbeiterin A mit dem Mittel der außerordentlichen Kündigung reagiert hat. Auch auf Vorhalt in der mündlichen Anhörung vor dem Kirchengerichtshof hat die Antragstellerin lediglich pauschal darauf hingewiesen, sie habe auch sonst auf Kirkenaustritte reagiert. Bereits aus diesem Grund ist der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung unbegründet.

3. Unabhängig davon ist die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur außerordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin A auch deshalb nicht zu ersetzen, weil in dem Zustimmungsersetzungsbegehren der Antragstellerin eine unzulässige Benachteiligung der Mitarbeiterin A wegen ihrer Tätigkeit in der MAV liegt. Nach § 19 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD dürfen Mitglieder der MAV in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse weder behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt werden. Sämtlicher Vortrag der Antragstellerin

verhält sich zur vermeintlichen Außenwirkung des Austritts aus der katholischen Kirche als Mitglied der MAV. Damit benachteiligt sie die Mitarbeiterin A wegen ihrer Tätigkeit in der MAV, auch dies führt zur Zurückweisung des Zustimmungsersetzungsantrages. Die von der Antragstellerin an die Wand gemalten Szenarien – eine tendenziöse Beratung der Mitarbeitenden – sind im Hinblick darauf dass die Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche nicht mehr Voraussetzung für die Wählbarkeit in die MAV ist, rechtlich unbehelflich und inhaltlich ohne Substanz. Die Beschwerde war deshalb zurückzuweisen. (...)

Praxishinweis

Die Entscheidung ist inhaltlich konsequent und setzt klare Grenzen zwischen dem Amt eines MAV-Mitgliedes und seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit. Der Kirchengerichtshof stellt klar, dass die Kündigung eines MAV-Mitgliedes wegen Kirkenaustritts nicht allein mit der besonderen Amtsstellung begründet werden kann, sondern dass dies eine Benachteiligung gemäß § 19 MVG darstellt. Denn der Vorwurf einer Amtspflichtverletzung (wie der Arbeitgeber sie hier angenommen hat) kann im Rahmen des MVG nur zu einer Abberufung nach § 17 MVG führen, nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ausdrücklich offen gelassen hat der KGH, ob eine außerordentliche Kündigung einer Gesundheits- und Krankenpflegerin hier gerechtfertigt sein könnte, da der Arbeitgeber in diesem Fall hierzu nichts konkret vorgetragen hatte, vielmehr auch nicht widerlegen konnte, dass andere Mitarbeiter:innen dieses Berufes in der Einrichtung bereits Kirkenaustritte vorgenommen hatten, ohne dass eine Kündigung folgte. Insofern war an dieser Stelle nicht über ein Kirchenzugehörigkeitserfordernis zu entscheiden.

*Nora Wölfl, Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen*

Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
10.11.–12.11.2025	e	Dienstplangestaltung	Oberbayern / ver.di-Bildungswerk Bayern
10.11.–14.11.2025	e	Rhetorik – Aufbau	Undeloh / ver.di-Forum Nord
10.11.–14.11.2025	e	Arbeitsrecht III – Grundlagen des individuellen Arbeitsrechts	Gaimersheim / DGB-Bildungswerk Bayern
10.11.–14.11.2025	e	Gespräche als MAV führen	Undeloh / DAI e.V.
10.11.–14.11.2025	e	Grundlagenseminar für Personalratsmitglieder (BayPVG)	Franken / ver.di-Bildungswerk Bayern
11.11.2025	e	›MAV trifft MAV‹ (online-Treff per Zoom)	online / AG-MAV
14.11.2025	e	Spezialseminar für ver.di-Personalrät*innen, ver.di-JAV und ver.di-Schwerbehindertenvertretungen	B-Sozialversicherung / ver.di-Bildungswerk Bayern
17.11.–18.11.2025	e	Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht	Kassel / dia e.V.
20.11.2025	e	Arbeitsvertrag und Allgemeine Geschäftsbedingungen	München / DGB-Bildungswerk Bayern
24.11.–28.11.2025	e	TV DN Auffrischung/Aktuell	Undeloh / dia e.V.
24.11.–28.11.2025	e	Rhetorik 2 – Wie wir überzeugend rüberkommen	Undeloh / dia e.V.
24.11.–28.11.2025	e	Verhandlungsführung	Undeloh / dia e.V.
01.12.–05.12.2025	e	Burn-Out – Das Ausbrennen im Beruf	Undeloh / dia e.V.
01.12.–05.12.2025	e	Seminar für MAV-Vorsitzende und Stellvertretungen (AK agmav Nds.)	Undeloh / dia e.V.
02.12.2025	e	MAV-Arbeit praktisch	online / AG-MAV
03.12.2025	e	Kinderbetreuung und Berufstätigkeit	online / DGB-Bildungswerk Bayern
03.12.2025	e	Tagesseminar Urlaub aktuell – Betriebliche Praxis und neueste Rechtsprechung	Hannover / dia e.V.
04.12.2025	e	Tagesseminar: Mitbestimmung bei der Erstellung von Gewaltschutzkonzepten	Hannover / dia e.V.
04.12.2025	e	Mitgliederversammlungen der AG-MAV Schleswig-Holstein	online / AG-MAV
09.12.2025	e	›MAV trifft MAV‹ (online-Treff per Zoom)	online / AG-MAV
15.12.–17.12.2025	k	Initiativrechte der MAV – wie kommt die MAV ins Handeln?	Siegburg / Katholisch-soziales Institut
15.12.–17.12.2025	k	Age Management	Siegburg / Katholisch-soziales Institut
01.07.2026	e	Tagesseminar online Wahlvorstandsschulung	online / dia e.V.
01.14.2026	e	Wahlvorstandsschulung für die MAV-Wahl 2026	Augsburg / DGB-Bildungswerk Bayern
01.15.2026	e	AU, Urlaub und sonstige Arbeitsbefreiungstatbestände	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
01.19.2026	e	Tagesseminar Schriftführer:in	Hannover / dia e.V.
19.–21.01.2026	k	Wirtschaftliche Mitbestimmung in gemeinnützigen Unternehmen – Teil 1: Grundlagen	Siegburg / Katholisch-soziales Institut
19.–21.01.2026	k	MAV-Basiswissen und Grundlagen der MAVO	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
20.–21.01.2026	e	MAV ›Software und Videoüberwachung‹	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
22.01.2026	e	Tagesseminar Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz	Hannover / dia e.V.
23.01.2026	k	OÜW 1: Hilfe, die Verschuldung meines Unternehmens nimmt immer mehr zu!	online / Katholisch-soziales Institut
26.01.2026	e	Wahlvorstandsschulung für die MAV-Wahl 2026	Nürnberg / DGB-Bildungswerk Bayern
26.01.–27.01.2026	e	›Union Busting‹ – Behinderung der Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung	Landshut / DGB-Bildungswerk Bayern
26.01.–28.01.2026	k	MAV-Basiswissen und Grundlagen der MAVO	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
26.01.–30.01.2026	e	MVG 1: Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte	Aurich / dia e.V.
26.01.–30.01.2026	e	Einführung in den Tarifvertrag der Diakonie in Niedersachsen (TV DN)	Aurich / dia e.V.
28.01.2026	e	Gefahrenbereich Änderungskündigung – Abgrenzung zur Versetzung	online / DGB-Bildungswerk Bayern
28.01.2026	e	Neue Arbeitswelten – Desk Sharing	online / ver.di-Bildungswerk Bayern

**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

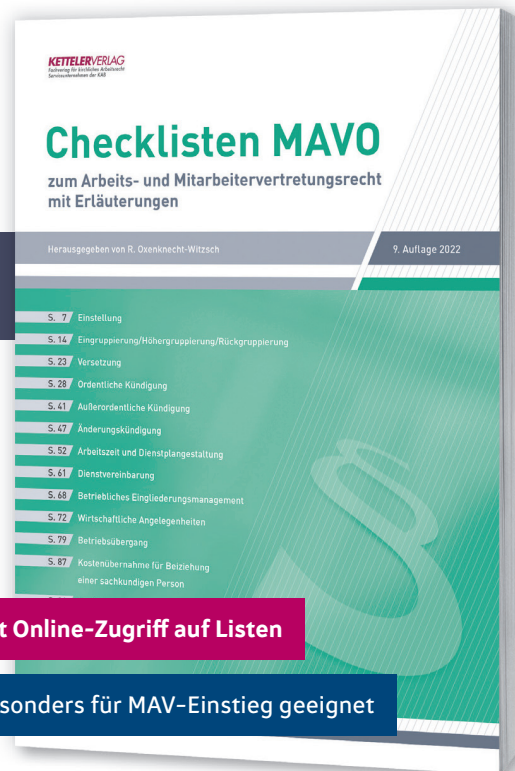
Die **Checklisten MAVO** beinhalten **Kernthemen aus dem Arbeitsverhältnis**.

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

Besonders für MAV-Einstieg geeignet

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

**Für Mitarbeitervertretungen in der katholischen
Kirche, Caritas und deren Rechtsberatungen**

**Bewährter Praxisbegleiter mit Erläuterungen zu den
Regelungswerken der Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung
(MAVO) und der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO)**

Eichstätter Kommentar MAVO – KAGO

**Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung
und Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung**

**Ihr gutes Recht: Der Eichstätter Kommentar gehört zu den erforderlichen
Sachmitteln der Mitarbeitervertretungen (gemäß § 17 Abs. 1, 2 Rahmen-MAVO).**

2., aktualisierte, überarbeitete, erweiterte Auflage 2018

Online-Zugang:

ISBN 978-3-944427-28-7 • Best.-Nr. 608082 • € 89,90

Preise für Mehrfachlizenzen auf Anfrage



Auch für MAV-Einstieg geeignet

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

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

**Jetzt
auch als
Abo!**



Die einzige umfassende Sammlung von Gesetzen und Verordnungen zum Arbeitsrecht in der Kirche, die weltliches und kirchliches Arbeitsrecht vereint, wird in der Neuauflage 2026 erscheinen..

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

Die RechtsSammlung wird herausgegeben von den Fachanwälten für Arbeitsrecht Bernhard Baumann-Czichon (Bremen) und Sven Feuerhahn (Göttingen).

BAUMANN-CZICHON/FEUERHAHN (HRSG.)

Die RechtsSammlung

Für Mitarbeitervertretungen
in Diakonie, Kirche und Caritas

1.848 Seiten, 14 x 22 cm, ISBN 978-3-95651-206-3

42,- Euro

*Die neueste Ausgabe immer bequem
im Abo beziehen!*

Direkt ordern beim KellnerVerlag

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Fon 0421-77 8 66

info@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de



Lieferung portofrei mit beiliegender Rechnung.