

DIE MITARBEITERVERTRETUNG

Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche

Schutz von Hinweisgebern und vor Kündigung

AUFSÄTZE:

Kündigungsschutz
von Ersatzmitgliedern
in Vertretungsgremien

Joussen ab Seite 242

MAV
und Hinweisgeberschutz

Richartz ab Seite 245

BASISWISSEN:

Die ordentliche Kündigung

Fitzthum ab Seite 254

INFORMATIONEN:

Forum
zu geplanten EKD-Gesetzen

ab Seite 266

RECHTSPRECHUNG:

Einrichtung eines
einrichtungsübergreifenden
Hinweisgebersystems

KAG Freiburg ab Seite 277

INHALT

ABKÜRZUNGEN / IMPRESSUM

- II ABKÜRZUNGEN
- II IMPRESSUM

EDITORIAL

- 241 Editorial

AUFSÄTZE UND BEITRÄGE

- 242 Kündigungsschutz von Ersatzmitgliedern in Vertretungsgremien / Jousen
- 245 MAV und Hinweisgeberschutz / Richartz
- 248 Rechtsfragen zum Schulungsanspruch der Mitarbeitervertretung nach der MAVO / Eder
- 252 Rechtsfragen zum Schulungsanspruch der Mitarbeitervertretung nach dem MVG-EKD / Fey

Basiswissen

- 254 Die ordentliche Kündigung / Fitzthum

BERICHT

- 259 „Ein großer Wurf“ – die neue Grundordnung –
Bericht zum „Tag der MAVen – Markt der Möglichkeiten“ im Bistum Limburg am 20. Juli 2023 in Wiesbaden / Merkel

INFORMATIONEN

- 260 AUS DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND:
VdDD; Diakonie Deutschland; Diakonie Hessen; Diakonie Mecklenburg-Vorpommern;
Diakonie Westfalen-Lippe; Ev. Landeskirche in Baden; Ev.-Luth. Kirche in Bayern;
Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz; Ev. Kirche in Mitteldeutschland;
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg; Ev. Landeskirche in Württemberg
- 266 Forum – Stellungnahmen zu den Gesetzesvorhaben der EKD
- 269 AUS DEN GEWERKSCHAFTEN: Kirchengewerkschaft
- 269 AUS DER KATHOLISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND:
Arbeitsrechtliche Kommission Caritas; Bayerische Regional-KODA; Regional-KODA Nord-Ost;
Regional-KODA Nordrhein-Westfalen; Regional-KODA Osnabrück-Vechta; Diözese Aachen;
Diözese Essen; Erzdiözese Freiburg; Erzdiözese Hamburg; Erzdiözese Paderborn;
Diözese Würzburg

272 Umsetzung der Bundesbeschlüsse zur Tarifrunde 2023 in den Regionalkommissionen

RECHTSPRECHUNG – KATHOLISCHE KIRCHE

- 274 Unwirksamkeit der Wahl einer Gesamt-MAV – KAG Rottenburg-Stuttgart
- 277 Einrichtung eines einrichtungsübergreifenden Hinweisgebersystems – KAG Freiburg
- 278 Ersetzung der Zustimmung bei Arbeitnehmerüberlassung – KAG Mainz
- 279 Berechtigung der MAV
zur Einholung von Informationen im Bereich der Schwerbehinderung – KAG Bayern

RECHTSPRECHUNG – EVANGELISCHE KIRCHE

282 Informationsanspruch der MAV – Schlichtungsstelle Ev. Kirche im Rheinland

RECHTSPRECHUNG – STAATLICHER BEREICH

- 284 AUS DEN PRESSEMITTEILUNGEN:
Offene Videoüberwachung – Verwertungsverbot – BAG
Keine Erstattung einer Personalvermittlungsprovision durch den Arbeitnehmer – BAG
Endgehaltsbezogene Betriebsrente und Teilzeit – BAG
- 286 ENTSCHEIDUNG MIT LEITSÄTZEN UND EINORDNUNG FÜR DIE PRAXIS:
Auskunftsanspruch der Schwerbehindertenvertretung – LAG Düsseldorf
- 290 Betriebliches Eingliederungsmanagement – Integrationsamt – BAG
- 293 Benachteiligung wegen des Geschlechts – LAG Nürnberg

NACHGEFRAGT

296 Wie endet ein befristetes Arbeitsverhältnis?

BUCHBESPRECHUNG

297 Klaus Mayerhöffer: Rechtswegerschöpfung im Bereich
der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und ihre Verfassungskontrolle

TERMINE / STICHWÖRTE

- 299 TERMINE im Überblick
- III STICHWORTVERZEICHNIS des laufenden Jahres

ABKÜRZUNGEN:

ABD	Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen	DiAG-MAV	Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen	KHG	Krankenhausfinanzierungsgesetz
ACK	Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen	DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung	KODA	Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts
AGG	Allgem. Gleichbehandlungsgesetz	ebd.	ebenda	KSchG	Kündigungsschutzgesetz
AGMAV	Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen	EKD	Evangelische Kirche in Deutschland	KW	Kurhessen-Waldeck
AK/ARK	Arbeitsrechtliche Kommission	EKM	Evangelische Kirche in Mitteldeutschland	LAG	Landesarbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz	EL	Ergänzungslieferung	LPK	Lehr- und Praxiskommentar
AT	Allgemeiner Teil	ELKB	Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern	MAVO	Mitarbeitervertretungsordnung
AVO	Arbeitsvertragsordnung	ErfK	Erfurter Kommentar	MüKo BGB	Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
AVR	Arbeitsvertragsrichtlinien	EWDE	Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung	MVG-EKD	Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelische Kirche in Deutschland
BAG	Bundesarbeitsgericht	GAMAV	Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen	NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz	G-MAV	Gesamt-Mitarbeitervertretung	NZA-RR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – RechtsprechungsReport
BeckOKArbR	Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht	GrO	Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse	PpSG	Pflegepersonal-Stärkungs-Gesetz
bEM	betriebliches Eingliederungsmanagement	HEP	Heilerziehungspflegeausbildung	RK	Regionalkommission
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz	HinSchG	Hinweisgeberschutzgesetz	SGB	Sozialgesetzbuch
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch	HN	Hessen und Nassau	SuE	Sozial- und Erziehungsdienst
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz	KAG	Kirchliches Arbeitsgericht	TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
Buko	Bundeskonzferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Bereich	KAGH	Kirchlicher Arbeitsgerichtshof	TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)	KAGO	Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung	VDD	Verband der Diözesen Deutschlands
DD	Diakonie Deutschland	KAO	Kirchliche Anstellungsordnung	VdDD	Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V.
DH	Diakonie Hessen	KAVO	Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung	vkm	Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
		KGH.EKD	Kirchengerichtshof der EKD	ZPO	Zivilprozessordnung

IMPRESSUM:

Die Mitarbeitervertretung

Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche
ISSN 0939-8198
begründet von Prof. Dr. Renate Oxenkecht-Witzsch †
www.zmv-online.de
Zitierweise: *Autor*, ZMV, Ausgabe, Seite

Herausgeber

Prof. Dr. Jacob Joussen (verantwortlicher Schriftleiter)
c/o Ruhr-Universität Bochum, Juristische Fakultät GD E1/371,
Universitätsstraße 150, 44801 Bochum
Detlev Fey (stellv. Schriftleiter, OKR i.R.)
c/o Kirchenamt der EKD, Herrenhäuser Str. 12, 30419 Hannover
Dr. Joachim Eder, Vorsitzender des Vermittlungsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission und der Bistums-KODA Fulda
Thomas Schwendele, ehemaliges Mitglied von Zentral-KODA und Arbeitsrechtlicher Kommission des Deutschen Caritasverbandes
kifas gemeinnützige GmbH, KAB-Institut für Fortbildung und angewandte Sozialethik, vertreten durch Christoph Jacobowsky

Ständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Walter Berroth, ehem. Vorsitzender des Gesamtausschusses der Evangelischen Landeskirche in Baden
Ulrich Richartz, Geschäftsführer DiAG-MAV Münster

Verlag

KETTELER-Verlag GmbH, Köln; www.ketteler-verlag.de

Redaktionsbüro und Anzeigenverwaltung

Ingrid Meyer
Sachsenstraße 5
71083 Herrenberg
Telefon 07032/79963-11
Fax 07032/79963-12
E-Mail: zmv-redaktion@ketteler-verlag.de

Juristisches Lektorat

Rechtsanwalt André Fitzthum

Bezugspreis

Jahresabonnement Print (6 Ausgaben) 99,80 €, Einzelheft 17,50 €,
Jahresabonnement Digital 99,80 €,
Jahresabonnement Print + Digital 129,80 €.

Die zur Abwicklung von Abonnements erforderlichen Daten werden nach dem Bundesdatenschutzgesetz verwaltet.

Manuskripte

Für unverlangt eingesandte Manuskripte übernehmen wir keine Gewähr. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Herausgeber bzw. der Schriftleitung wieder.

Urheberrechte

Alle in der ZMV enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Die Weiterverwertung in jeglicher Form, auch auszugsweise, ist außerhalb der gesetzlich zugelassenen Fälle des Urheberrechts nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags und nur mit Quellenangabe erlaubt.

Bestellschrift: KETTELER-Verlag GmbH, Schloßhof 1, 93449 Waldmünchen
Telefon 09972/9414-51, Fax 09972/9414-55, E-Mail: kontakt@ketteler-verlag.de

Editorial

Eine Reihe von Personen haben nach dem katholischen wie evangelischen Mitarbeitervertretungsrecht Sonderkündigungsschutz. Dementsprechend ist für die Zeit der Wahrnehmung des Amtes oder der Funktion sowie für Zeiten danach die ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Dann ist nur eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB möglich. Sonderkündigungsschutz haben für unterschiedlich lange Zeiträume die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen, Mitglieder der Wahlvorstände, nicht gewählte Kandidatinnen und Kandidaten, Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter oder die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten. In seinem Beitrag ab S. 242 geht *Jacob Joussen* auf den Sonderkündigungsschutz von Ersatzmitgliedern ein.

Immer mehr arbeitsrechtliche Gesetze kommen von der Europäischen Union. Die Mitgliedsstaaten sind zur Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben in nationales Recht verpflichtet. So ist es auch beim Hinweisgeberschutzgesetz, das auf der Richtlinie (EU) 2019/1937 (Hinweisgeberschutzrichtlinie) vom 3. Oktober 2019 basiert. Das Hinweisgeberschutzgesetz vom 31. Mai 2023 schützt infolgedessen Personen, die Hinweise auf rechtswidrige Handlungen durch oder bei ihren Arbeitgebern melden. Alle Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten sind verpflichtet, interne Meldestellen einzurichten, die derartige Hinweise entgegennehmen und ihnen nachgehen müssen. Die Funktion einer solchen Meldestelle kann auch Externen zugewiesen werden, wie etwa Anwaltskanzleien. Nachdem *Antje Rech* die deutsche Umsetzung in Heft 3 der ZMV 2023 (S. 125) vorgestellt hat, untersucht *Ulrich Richartz* in diesem Heft ab S. 245 die Rolle der Mitarbeitervertretungen bei der Anwendung des Gesetzes.

Über die Erforderlichkeit von Schulungen und Fortbildungen der Mitarbeitervertretungen gibt es häufiger Auseinandersetzungen und Rechtsstreitigkeiten, von denen viele vermeidbar sind. Nicht selten betragen die Kosten der Rechtsstreitigkeit ein Vielfaches derjenigen der Schulung selbst. *Joachim Eder* geht auf häufiger auftretende Rechtsfragen in Bezug auf den Schulungsanspruch nach der Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche ein (ab S. 248). Die Unterschiede zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland stellt *Detlev Fey* ab S. 252 dar.

Am 4. und 5. März 2024 findet unsere 26. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht unter dem Titel „Mitentscheiden – Mitgestalten – Mitbestimmen: Stärkung der Mitbestimmung bei Veränderungsprozessen“ in Eichstätt statt. Eine Vorankündigung finden Sie auf S. 299, das genaue Programm werden wir wie üblich in Heft 6 veröffentlichen. Eine frühe Anmeldung sichert Ihre Teilnahme.

Mit herzlichen Grüßen,
Ihre *Detlev Fey* und *Jacob Joussen*

Prof. Dr. Jacob Jousen, Bochum

Kündigungsschutz von Ersatzmitgliedern in Vertretungsgremien

Die Mitglieder einer Mitarbeitervertretung oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, auch die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten – sie alle werden im kirchlichen Raum wie Mitglieder der Betriebsverfassung in weltlichen Einrichtungen in besonderer Weise geschützt. Neben einem allgemeinen Verbot der Benachteiligung, wie es aus § 18 Abs. 1 MAVO, § 19 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD oder § 78 BetrVG folgt, ist besonders der Schutz vor Kündigungen zu nennen, der ihnen zugutekommt. Unklar, weil gesetzlich nicht eigenständig geregelt, ist indes der Kündigungsschutz zugunsten von Ersatzmitgliedern. Hier bestehen daher immer wieder Unsicherheiten. Diese sollen im nachfolgenden Beitrag geklärt werden.

I. Schutz von Mitgliedern in Vertretungsgremien

Wer sich für die Kolleginnen und Kollegen durch die Arbeit in Vertretungsgremien wie dem Betriebsrat oder der MAV einsetzt, verdient nach unserer Rechtsordnung in besonderer Weise einen Schutz. Die §§ 15 bis 19 Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sowie §§ 19 bis 21 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD) haben insofern das Ziel, den Schutz derjenigen zu gewährleisten, die sich in einer MAV engagieren und damit häufig und trotz des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit in einen Konflikt mit ihrem Dienstgeber zu geraten drohen.¹⁾ Damit verfolgen sie dasselbe Ziel wie die parallelen Schutzvorschriften im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).²⁾ Alle genannten Vorschriften sollen daher den mitarbeitervertretungsrechtlichen Gremien und Amtsträgerinnen und Amtsträgern eine ungestörte Aufgabenwahrnehmung sichern, die vor Beeinflussungen des Dienstgebers geschützt ist.

Diese Schutzfunktionen erfüllen die genannten Normen vor allem durch die Anordnung verschiedener Verbote zugunsten der Amtsträger:innen. Neben einem allgemeinen Benachteiligungsverbot (§ 19 Abs. 1 S. 2 MVG-EKD, § 18 Abs. 1 MAVO, § 78 S. 2 BetrVG) enthalten alle Gesetze zusätzlich eine Regelung zum besonderen Kündigungsschutz. Für sie gelten also Schutzregelungen, die über die allgemeinen Bestimmungen etwa des Kündigungsschutzgesetzes hinausgehen.

Allerdings unterscheiden sich die genannten Gesetze hier. Im Betriebsverfassungsgesetz sowie im MVG-EKD gilt einheitlich, dass ordentliche, fristgemäße Kündigungen vollständig ausgeschlossen sind. Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf daher nur dann gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zu einer außerordentlichen Kündigung

berechtigen. Die außerordentliche Kündigung³⁾ bedarf dann zudem der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Das folgt aus § 21 Abs. 2 MVG-EKD bzw. aus § 15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in Verbindung mit § 103 BetrVG.

Demgegenüber ist der Kündigungsschutz zugunsten der Mandatsträger im katholischen Bereich nicht so stark ausgebaut. Zwar gilt auch hier – gemäß § 19 Abs. 1 MAVO –, dass einem Mitglied der MAV nur gekündigt werden kann, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. Abweichend von diesem Grundsatz kann aber in den Fällen des Artikels 5 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. Bei einem Verstoß gegen eine der Loyalitätspflichten, wie sie für alle Beschäftigten nach der jeweils geltenden Fassung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ gelten – die Grundordnung verpflichtet die Mitglieder einer Mitarbeitervertretung nicht zu besonderen, eigenständigen Loyalitätsobliegenheiten –, genießt der Mitarbeitervertreter keinen besonderen Kündigungsschutz.⁴⁾ Hinzu kommt, dass auch die Rolle der MAV gegenüber den Parallelvorschriften eingeschränkt ist: Denn es gilt lediglich, dass die MAV vor der Kündigung anzuhören ist (nach § 31 bzw. § 30 MAVO). Ein Zustimmungserfordernis wie § 103 BetrVG bzw. § 21 Abs. 2 MVG-EKD kennt die MAVO nicht.⁵⁾

Der Kündigungsschutz nach allen Gesetzen ist naheliegenderweise nicht auf den Zeitraum der Amtsausübung beschränkt. Vielmehr entfaltet er stets eine sogenannte Nachwirkung. So gilt der besondere Kündigungsschutz nach § 19 Abs. 1 S. 3 MAVO auch für den Zeitraum eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit. Der Normalfall der Beendigung der Amtszeit ist deren Ablauf gemäß § 13 Abs. 2 MAVO, also die Beendigung der Amtszeit der Mitarbeitervertretung.⁶⁾

¹⁾ *Vofskühler*, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 21 Rn. 1; *Fey/Rehren*, MVG-EKD, EL April 2022, § 21 Rn. 1; *Weber*, in: Eichstätter Kommentar, 2. Aufl. 2018, § 18 MAVO Rn. 1.

²⁾ BAG, 21.6.2012 – 2 AZR 343/11, Rn. 13, NZA 2013, 224 ff.; *ErfK/Kania*, 23. Aufl. 2023, § 78 BetrVG Rn. 1.

³⁾ Zu den Voraussetzungen der außerordentlichen Kündigung im Einzelnen *Fitzthum*, Die außerordentliche Kündigung, ZMV 2023, 133.

⁴⁾ *Jousen*, in: Freiburger Kommentar, EL 2/2022, § 18 Rn. 7.

⁵⁾ *Richardi*, Arbeitsrecht in der Kirche, 8. Aufl. 2020, § 18 Rn. 93.

⁶⁾ *Jousen*, in: Freiburger Kommentar, EL 2/2022, § 19 Rn. 55.

Ebenso sieht es § 21 Abs. 2 S. 3 MVG-EKD vor. Nach dieser Vorschrift gilt der besondere Kündigungsschutz grundsätzlich für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit.⁷⁾ Damit knüpfen beide Gesetze an die Regelung des § 15 Abs. 1 S. 2 KSchG an, der ebenfalls die Jahresfrist anordnet. In allen drei Regelungen bezweckt die Nachwirkung eine „Abkühlung“ möglicher, während der Tätigkeit im Mitbestimmungsgremium aufgetretener Spannungen mit dem Arbeitgeber.⁸⁾

II. Aufgaben und Stellung der Ersatzmitglieder

Die Ersatzmitglieder, vor allem für die Mitarbeitervertretungen, sind in beiden kirchlichen Gesetzen eigenständig geregelt. Das heißt aber allein, dass sie als solche vorgesehen sind. Eigene Bestimmungen zu ihrer Stellung und vor allem zu ihrem Schutz finden sich hingegen nicht.

Für den evangelischen Bereich bestimmt § 18 Abs. 3 MVG-EKD, dass beim Ruhen der Mitgliedschaft eines MAV-Mitglieds bzw. bei Erlöschen der Mitgliedschaft „die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach[rückt], die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.“ Zudem ordnet § 18 Abs. 4 MVG-EKD an, dass „das Ersatzmitglied nach Absatz 3 auch dann in die Mitarbeitervertretung ein[tritt], wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.“

Für den katholischen Bereich regelt § 13b MAVO diese Fälle vergleichbar. Nach dessen Absatz 1 tritt in dem Fall, dass ein Mitglied aus der Mitarbeitervertretung während der Amtszeit vorzeitig austritt, das nächstberechtigte Ersatzmitglied an seine Stelle. Dieses wird nach § 11 Abs. 6 S. 2 MAVO bestimmt. Danach sind alle in der nach der Stimmenzahl entsprechenden Reihenfolge den gewählten Mitgliedern folgenden Mitarbeiter:innen Ersatzmitglieder. Auch die Regelung zur zeitweisen Verhinderung ist der evangelischen Regelung ähnlich. Denn im Falle einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds tritt für die Dauer der Verhinderung das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein. Die Mitarbeitervertretung entscheidet darüber, ob eine zeitweilige Verhinderung vorliegt. Das normiert § 13b Abs. 2 MAVO. Und nach Abs. 3 der Vorschrift tritt für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ebenfalls das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein.

Damit wird deutlich, dass die Mitbestimmungsgesetze allein regeln, wann ein Ersatzmitglied „aufrückt“ und die Rolle des eigentlich gewählten Mitglieds der

MAV übernimmt. Offen bleibt indes, ob diese Mitglieder dann auch einen besonderen Schutz erfahren.

Das ist im Ergebnis auch folgerichtig. Denn solange sie keine Mitglieder der MAV sind und auch nicht die Tätigkeit eines MAV-Mitglieds – zumindest zeitweise – übernehmen, müssen sie auch nicht gesondert geschützt werden. Wie eingangs ausgeführt, dienen die Schutzbestimmungen zugunsten der MAV-Mitglieder primär dazu, ihnen eine ungestörte und unbelastete Amtsausübung zu ermöglichen. Das aber ist dann nicht nötig, wenn und solange die Ersatzmitglieder dieses Amt gar nicht ausüben.

Üben sie es aus, werden sie jedoch zugleich auch „Mitglied“ der MAV. In diesem Zeitpunkt rücken sie in das Gremium nach: dauerhaft bei Erlöschen und Ruhen, jedenfalls vorübergehend bei einer zeitweisen Verhinderung des eigentlich gewählten MAV-Mitglieds, also wenn dieses beispielsweise erkrankt ist. In diesen Fällen werden die Ersatzmitglieder dann als MAV-Mitglied geschützt, eigenständige Regelungen etwa zum Benachteiligungsverbot sind somit nicht erforderlich.

III. Kündigungsschutz von Ersatzmitgliedern

Anders ist das jedoch beim Kündigungsschutz von Ersatzmitgliedern. Denn dieser wirkt ja längerfristig, insbesondere entfaltet er wie ausgeführt eine Nachwirkung. Doch genau diese Schutzvorschriften zugunsten der Mitglieder in Vertretungsgremien gelten dem Ausweis der Gesetze nach immer nur zugunsten der Mitglieder selbst. Die Ersatzmitglieder hingegen werden in den Vorschriften nicht genannt.

§ 18 Abs. 1 MAVO zum Beispiel spricht ausdrücklich von den „Mitglieder[n] der Mitarbeitervertretung“. Sie gilt dann zwar kraft Verweisung gleichwohl auch für weitere Funktionsträger, etwa für solche in

- gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 1b Abs. 2 S. 3 in Verbindung mit § 22a),
- in Gesamt-Mitarbeitervertretungen (§ 24 Abs. 9),
- für die Sprecher:innen der Jugendlichen und Auszubildenden (§ 51 Abs. 2) sowie
- für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter:innen (§ 52 Abs. 5).⁹⁾

Aber für Ersatzmitglieder ist die Regelung nicht vorgesehen. Gleiches gilt für den Kündigungsschutz nach § 19 Abs. 1 MAVO. Auch er gilt dem Wortlaut nach ausdrücklich nur für „Mitglieder der Mitarbeitervertretung“.

Blickt man auf das evangelische Recht, ist es nicht anders. Die Schutzvorschrift des § 21 MVG-EKD, der in seinem Absatz 1 einen Abordnungs- und Versetzungsschutz, in seinem Absatz 2 einen Kündigungsschutz regelt, gilt ausdrücklich (nur) für „ein Mitglied der Mitarbeitervertretung“.

⁷⁾ *Vofskühler*, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 21 Rn. 22.

⁸⁾ *ErfK/Kiel*, 23. Aufl. 2023, § 15 KSchG Rn. 31; *BeckOKArbR/Volkening*, Stand 1.6.2023, § 15 KSchG Rn. 76.

⁹⁾ *Jousen*, in: *Freiburger Kommentar*, EL 2/2022, § 19 Rn. 25.

Gleichwohl ist eindeutig, dass auch die Ersatzmitglieder eines Schutzes bedürfen, wenn es um die Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers geht. Daher haben sich im Laufe der Zeit einige Leitlinien herausgebildet, anhand derer der Kündigungsschutz dieser Gruppe zu bestimmen ist.

1. Schutz als Wahlbewerber:innen

Zwar gilt – wie ausgeführt – für Ersatzmitglieder der besondere Kündigungsschutz grundsätzlich nicht. Damit haben sie vor dem jeweiligen Eintritt in die MAV auch keine andere Rechtsstellung als die anderen Beschäftigten der Einrichtung.¹⁰⁾ Allerdings genießen sie sechs Monate nach der Wahl den nachwirkenden Kündigungsschutz als Wahlbewerber:innen. Denn diesen Status hatten sie zwangsläufig.

Für Mitglieder des Wahlausschusses und für Wahlbewerber:innen (und damit auch für die Ersatzmitglieder) gilt der zuvor dargestellte besondere Kündigungsschutz gemäß § 19 Abs. 2 MAVO bzw. § 13 Abs. 3 MVG-EKD in demselben Umfang wie für Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Damit greifen beide Vertretungsgesetze die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes auf. Denn auch dort gilt, dass die Ersatzmitglieder als nicht gewählte Wahlbewerber:innen ab Bekanntgabe der Wahlergebnisse sechs Monate lang den nachwirkenden Kündigungsschutz genießen, wie er in § 15 Abs. 3 S. 2 KSchG vorgesehen ist.¹¹⁾

2. Schutz als nachgerücktes Mitglied

Der Schutz des Ersatzmitglieds, das dauerhaft in die MAV nachrückt, etwa weil das reguläre Mitglied sein Amt niedergelegt oder aus dem Betrieb ausgeschieden ist, ist unproblematisch. Denn dann wird das Ersatzmitglied seinerseits zum regulären Mitglied – die zuvor dargestellten Kündigungsschutzbestimmungen wirken vom Zeitpunkt des Nachrückens an vollumfänglich. Insbesondere gilt in diesen Fällen auch der nachwirkende Kündigungsschutz nach § 19 Abs. 1 S. 3 MAVO bzw. § 21 Abs. 2 S. 3 MVG-EKD.¹²⁾

3. Schutz eines Mitglieds bei vorübergehender Verhinderung

Doch auch für Ersatzmitglieder, die lediglich vorübergehend für verhinderte Mitglieder vertretungsweise tätig sind, gilt der Kündigungsschutz. Ist beispielsweise ein Mitglied der MAV für drei Monate krankgeschrieben, tritt das Ersatzmitglied für diesen Verhinderungszeitraum an seine Stelle. Auch hier sind die eingangs bestimmten Ziele des besonderen Kündigungsschutzes relevant.

¹⁰⁾ Schwarze, in: Richardi/Dörner/Weber, BPersVG, 5. Aufl. 2020, § 31 Rn. 4; ausführlich Oehlschläger, Das Ersatzmitglied des Betriebsrats – Vom Anwärter zum vollwertigen Betriebsratsmitglied und zurück, NZA 2021, 396.

¹¹⁾ ErfK/Kiel, 23. Aufl. 2023, § 15 KSchG Rn. 13; Linck, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 6. Aufl. 2021, § 15 KSchG Rn. 108.

¹²⁾ Jousen, in: Freiburger Kommentar, EL 2/2022, § 19 Rn. 66.

a) Voraussetzung für ein Aufrücken

Im Fall des Aufrückens eines Ersatzmitglieds bei einer nur vorübergehenden Verhinderung eines MAV-Mitglieds unterscheiden sich die beiden kirchlichen Mitbestimmungsgesetze. Gleich geregelt war noch – wie dargestellt – der Fall, dass bei Ausscheiden eines MAV-Mitglieds das Nachrücken ohne Weiteres erfolgt (§ 13b Abs. 1 MAVO bzw. § 18 Abs. 1, Abs. 3 MVG-EKD). Unterschiedlich geregelt ist aber die Situation bei der vorübergehenden Vertretung eines Mitglieds der MAV. Im katholischen Bereich setzt das „Aufrücken“ des Ersatz- zum Vollmitglied nämlich nach § 13b Abs. 2 S. 2 MAVO einen entsprechenden Beschluss der Mitarbeitervertretung mit dem Inhalt voraus, dass eine Verhinderung vorliegt. Erst mit dieser Feststellung ist das Ersatzmitglied berufen, die Aufgaben des verhinderten ordentlichen Mitglieds zu übernehmen.¹³⁾

Anders hingegen ist die Rechtslage nach dem MVG-EKD. Denn dort rückt ein Ersatzmitglied nur dann vorübergehend nach, wenn ein Mitglied der MAV vorübergehend verhindert ist *und* wenn dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der MAV erforderlich ist. Das folgt aus § 18 Abs. 4 MVG-EKD. Beschlussfähig ist die MAV, wenn die Mehrheit der Mitglieder gemäß § 26 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD anwesend ist.¹⁴⁾ Das Ersatzmitglied rückt in diesem Fall automatisch nach, es bedarf anders als nach der MAVO insbesondere keines förmlichen Beschlusses der MAV und keiner Annahmeerklärung des Ersatzmitglieds.¹⁵⁾

b) Kündigungsschutz in diesen Fällen

Ist das ordentliche Mitglied nur verhindert, an einer einzelnen Sitzung teilzunehmen, und wird das Ersatzmitglied zu dieser Sitzung eingeladen, erstreckt sich der Kündigungsschutz nicht nur auf die Dauer der Teilnahme an dieser Sitzung¹⁶⁾, sondern auch auf die hierfür notwendige Zeit der Vorbereitung. Das ist der Zeitraum der Vertretung, der den Kündigungsschutz bestimmt.¹⁷⁾ Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt, dass diese in den geschützten Zeitraum einzubeziehende Vorbereitungszeit mit der Einladung zur betreffenden Sitzung beginnt, jedoch höchstens einen Zeitraum von drei Tagen vor der Sitzung umfasst.¹⁸⁾ Es bestehen keine Bedenken, die ge-

¹³⁾ Jousen, ebd.; hinter der entsprechenden Beschlusspflicht der MAV steht ein Missbrauchsgedanke: Das Ersatzmitglied kann nämlich den besonderen Kündigungsschutz „bei einem rechtsmissbräuchlichen Zusammenspiel mit einem nur vorgeblich verhinderten (erkrankten) Mitglied der Mitarbeitervertretung“ nicht in Anspruch nehmen. Daher kommt dem Umfang der Prüfpflicht der MAV eine besondere Bedeutung zu; siehe auch BAG, 5.9.1986 – 7 AZR 175/85, DB 1987, 1641.

¹⁴⁾ Jousen, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 26 Rn. 3.

¹⁵⁾ BAG, 8.9.2011 – 2 AZR 388/10, NZA 2012, 400 Rn. 34; Wege, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 18 Rn. 44.

¹⁶⁾ BAG, 5.11.2009 – 2 AZR 487/08, NZA-RR 2010, 236.

¹⁷⁾ BAG, 19.4.2012 – 2 AZR 233/11, NZA 2012, 1449.

¹⁸⁾ BAG, 17.1.1979 – 5 AZR 891/77, DB 1979, 1136; BAG, 12.2.2004 – 2 AZR 163/03, DB 2004, 1508.

nannte Entscheidung auch im Geltungsbereich der MAVO und des MVG-EKD anzuwenden.

Doch führt nicht bereits der Umstand, dass das reguläre Mitglied der Mitarbeitervertretung arbeitsfrei hat, als solcher dazu, dass es im Sinne der kündigungrechtlichen Schutzvorschriften der MAVO bzw. des MVG-EKD „verhindert“ ist. Es muss vielmehr, damit das Ersatzmitglied in den Genuss des Kündigungsschutzes kommt, dessen tatsächliche Einbeziehung in die Arbeit der Mitarbeitervertretung hinzutreten.¹⁹⁾

Wird ein Ersatzmitglied berufen, ein für einen längeren Zeitraum (zeitweilig) verhindertes ordentliches Mitglied zu vertreten, erstreckt sich der besondere Kündigungsschutz auf die gesamte Dauer der Vertretung. Das gilt auch für den Fall, dass es selbst verhindert ist, sofern die Dauer der Verhinderung im Vergleich zur voraussichtlichen Dauer des Vertretungsfalls als unerheblich anzusehen ist.²⁰⁾

Eine Verhinderung in diesem Sinne liegt vor, wenn ein reguläres Mitglied der MAV aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht in der Lage ist, sein Amt auszuüben. Das ist etwa bei der Inanspruchnahme eines Erholungsurlaubs dann der Fall, wenn das reguläre Mitglied nicht seine Bereitschaft angezeigt hat, trotz des Urlaubs für die Betriebsratsarbeit zur Verfügung zu stehen.²¹⁾ Dieser Kündigungsschutz fällt weg, sobald das ordentliche Mitglied seinen Dienst in der Dienststelle wieder aufnimmt, auch wenn es nicht sofort als Mitarbeitervertreter tätig wird, etwa weil zu diesem Zeitpunkt keine Aufgaben anstehen.

¹⁹⁾ BAG, 27.9.2012 – 2 AZR 955/11, NZA 2013, 425; Jousen, in: Freiburger Kommentar, EL 2/2022, § 19 Rn. 67.

²⁰⁾ BAG, 9.11.1977 – 5 AZR 175/76, NJW 1978, 909; BAG, 6.9.1979, 2 AZR 548/77, DB 1980, 451; Bayreuther, in: Linck/Krause/Bayreuther, KSchG, 16. Aufl. 2019, § 15 Rn. 32; ablehnend BeckOKArbR/Volkenig, Stand 1.6.2023, § 15 KSchG Rn. 31.

²¹⁾ BAG, 27.9.2012 – 2 AZR 955/11, NZA 2013, 425.

Wichtig ist schließlich, dass auch in den Fällen eines Einsatzes bei nur vorübergehender Verhinderung ein nachwirkender Kündigungsschutz eingreift.²²⁾ Hat hingegen eine Vertretung tatsächlich gar nicht stattgefunden, besteht auch kein nachwirkender Kündigungsschutz.²³⁾ Für einen Nachwirkungszeitraum von einem Jahr, der mit jedem Vertretungseinsatz neu beginnt, spricht, dass die Ersatzmitglieder in jedem Fall erneut des Schutzes bedürfen. Denn sie sind für die Zeit ihres Einsatzes vollwertige Mitarbeitervertreter.²⁴⁾

Werden hingegen die Ersatzmitglieder nicht herangezogen, gilt für sie weder der Sonderkündigungsschutz noch derjenige im Nachwirkungszeitraum. Das bedeutet, dass der nachwirkende Kündigungsschutz für ein Ersatzmitglied nur dann eintritt, wenn es in der Vertretungszeit konkrete Aufgaben als Mitarbeitervertreter wahrgenommen hat. Bloß fiktive, in Wirklichkeit unterbliebene Aktivitäten des Ersatzmitglieds lösen hingegen keinen nachwirkenden Kündigungsschutz aus.²⁵⁾

IV. Fazit

Der Kündigungsschutz für Ersatzmitglieder einer MAV ist zwar nicht eigenständig explizit geregelt, aber schutzlos gestellt sind sie deshalb nicht. Zum Teil gelten für sie die Regelungen, die zum Schutz von Wahlbewerber:innen in den Mitarbeitervertretungsgesetzen enthalten sind, zum Teil greifen für sie die Regelungen ein, die auch für die MAV-Mitglieder gelten. Das ist aber nur der Fall, wenn sie tatsächlich in die MAV nach- bzw. (vorübergehend) aufrücken.

²²⁾ BAG, ebd.; BAG 5.11.2009 – 2 AZR 487/08, NZA-RR 2010, 236; Jousen, in: Freiburger Kommentar, EL 2/2022, § 19 Rn. 68; Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Aufl. 2019, § 19 Rn. 26.

²³⁾ BAG, 19.4.2012 – 2 AZR 233/11, NZA 2012, 1449; Weber, in: Eichstätter Kommentar, 2. Aufl. 2018, § 19 MAVO Rn. 6.

²⁴⁾ Jousen, in: Freiburger Kommentar, EL 2/2022, § 19 Rn. 68.

²⁵⁾ BAG, 19.4.2012 – 2 AZR 233/11, NZA 2012, 1449.

Ulrich Richartz, Wesel am Rhein

MAV und Hinweisgeberschutz

Seit Juli 2023 gilt für Arbeitgeber in Deutschland das Hinweisgeberschutzgesetz. Arbeitgeber, auch Dienstgeber bei Kirche, Caritas und Diakonie, sind danach verpflichtet, interne oder externe Meldestellen einzurichten, sofern dort mehr als 49 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Nach der allgemeinen Darstellung und den Erläuterungen des Gesetzes sowie zur Anwendbarkeit auf kirchliche Unternehmen durch Antje Rech in Heft 3/2023, S. 125 f. sollen hier nun die Auswirkungen auf die Mitbestimmungsrechte sowohl im evangelischen (MVG-EKD) als auch im katholischen Bereich (MAVO) grundsätzlich dargestellt werden.

I. Informationsrechte nach MAVO und MVG-EKD

Nach § 27 MAVO informieren sich Dienstgeber und MAV gegenseitig über alle Angelegenheiten,

die die Dienstgemeinschaft betreffen. Auf Wunsch hat eine Aussprache stattzufinden. Neben dem Informationsrecht des § 33 Abs. 1 MVG-EKD sieht weitergehend § 34 MVG-EKD zudem das Recht vor, nach dem die MAV bereits im Planungsstadium organi-

satorischer Maßnahmen frühzeitig zu beteiligen ist. Die Einrichtung eines Meldesystems nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), unerheblich, ob extern oder intern, betrifft die Dienstgemeinschaft und ist eine organisatorische Maßnahme. Der Dienstgeber schafft somit eine „verbindliche Meldeordnung“.¹⁾ Durch das standardisierte Meldeverfahren steuert der Dienstgeber das Verhalten der Mitarbeitenden in der Einrichtung.²⁾

Wegen der drohenden Sanktionen bei Nichteinrichtung einer Meldestelle, die sich aus § 40 Abs. 2 Nr. 2 HinSchG ergeben, richten Dienstgeber zurzeit vermehrt – ohne jegliche Beteiligung der MAV – derartige Meldestellen ein. Dabei war seit langer Zeit klar, dass das Gesetz kommen würde. So wurde durch Anerkenntnisurteil ein im Amtsblatt des Erzbistums Freiburg veröffentlichtes Hinweisgebersystem durch Klage der Gesamt-MAV der Bistumseinrichtungen wegen Nichtbeteiligung (vorerst) wieder außer Kraft gesetzt.³⁾

Die Informationsrechte bestehen auch dann, wenn der Dienstgeber gesetzlich verpflichtet ist, Meldestellen einzurichten. Ob bei den Beschäftigtenzahlen die ehrenamtlich Mitarbeitenden mitzuzählen sind, ist bislang noch nicht geklärt.⁴⁾ Jedenfalls würde dies im katholischen Bereich zum Beispiel in einer Pfarrgemeinde dann auch auf Mitglieder eines Pfarrgemeinderats, Kirchenvorstands oder Ortsausschusses zutreffen. Leiharbeitnehmer sind vorübergehend beschäftigt und werden nach dem Gesetzeswortlaut nicht mitgezählt.⁵⁾ Bundesfreiwilligendienstleistende, die in die betrieblichen Abläufe direkt eingebunden sind, sind nach diesseitiger Auffassung mit zu berechnen. „Dieses Gesetz regelt den Schutz von natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen (hinweisgebende Personen)“ (§ 1 Abs. 1 HinSchG). Möglicherweise sind infolgedessen auch freie Honorarkräfte in kirchlichen Bildungseinrichtungen mitzuzählen.

Generell ist im Rahmen der Informationsrechte zwischen Dienstgeber und MAV zu klären, in welcher Form die MAV über eingegangene Meldungen und den Umgang damit zu informieren ist, da der Informationsanspruch gemäß § 27 MAVO und § 33 MVG-EKD umfassend ist.

II. Zuständigkeit für die Mitbestimmung

Wird das Meldesystem auf überbetrieblicher Ebene angesiedelt, ist bei Konzernstrukturen die Gesamt-MAV (§ 24 Abs. 1 MAVO bzw. § 6 MVG-EKD) und/oder die erweiterte Gesamt-MAV (§ 24 Abs. 2 MAVO) zuständig.⁶⁾

III. Besetzung der Meldestelle

Vergibt der Dienstgeber die Meldestelle an einen externen Dienstleister, können die Mitarbeitenden nicht ohne betriebsverfassungsrechtlichen Schutz bleiben.⁷⁾ So wie in der MAVO bei der Auswahl eines Arztes zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit eines Mitarbeitenden oder im MVG-EKD bei der Bestellung eines Betriebsarztes ein Zustimmungsrecht der MAV gegeben ist, müsste in der anstehenden MAVO-Novelle die Vergabe der Meldestelle an einen externen Dienstleister mit einem Zustimmungsrecht versehen werden.⁸⁾

Darüber hinaus ist noch unklar, ob die MAV selbst als Meldestelle fungieren kann. Nach § 26 Abs. 3 Nr. 2 MAVO und § 35 Abs. 3c MVG-EKD kann die MAV Beschwerden der Mitarbeitenden entgegennehmen und, falls geeignet, beim Dienstgeber vortragen. Die MAV könnte sich also auch als zusätzliche Meldestelle zur Verfügung stellen, muss dann aber die Meldungen/Beschwerden direkt an die zuständige „offizielle“ Meldestelle weiterleiten.⁹⁾ Ob damit der Hinweisgeber unter den Schutz des Hinweisgeberschutzgesetzes fällt, bleibt allerdings offen.¹⁰⁾

Sollten sich Hinweisgeber an die jeweiligen Rechtsberater/innen der DiAG-MAV-en wenden, ist nicht klar, ob diese Personen vom Anwendungsbereich des Gesetzes – ebenso wie Rechtsanwälte – ausgenommen sind.¹¹⁾ Dies wäre in der nächsten MAVO-Novelle grundsätzlich klärungsbedürftig.

Ein MAV-Mitglied zum alleinigen betrieblichen Beauftragten für die Meldestelle zu ernennen, kann eine Inkompatibilität darstellen, ähnlich wie bei einem MAV-Mitglied, das zum Datenschutzbeauftragten ernannt wird.¹²⁾ Für Beschwerden von Mitarbeitenden, die Repressalien nach einer abgegebenen Meldung erfahren, ist die MAV im Rahmen des Beschwerde-rechts ohnehin zuständig.

¹⁾ Bayreuther, Hinweisgeberschutz und Betriebsverfassung, NZA 2023, 666.

²⁾ BAG, 21.7.2009 – 1 ABR 42/08, ZMV 2009, 270.

³⁾ KAG Freiburg, 9.2.2023 – M 03/2022, S. 277 f. in diesem Heft.

⁴⁾ Ausführlich hierzu Rech, Das neue Hinweisgeberschutzgesetz, ZMV 2023, 127.

⁵⁾ Bejahend Bruns, in: BeckOK Arbeitsrecht, 68. Edition, Stand 2.7.2023, § 1 HinSchG Rn. 13 ff.

⁶⁾ KAG Mainz, 7.2.2023 – M 32/22 Sp, ZMV 2023, 218 mit Anmerkung Eder.

⁷⁾ So aber BAG, 21.7.2009 – 1 ABR 42/08, ZMV 2009, 270.

⁸⁾ So auch Bayreuther, Hinweisgeberschutz und Betriebsverfassung, NZA 2023, 666.

⁹⁾ Ebd.

¹⁰⁾ Kritisch dazu Dzida/Seibt, Neues Hinweisgeberschutzgesetz: Analyse und Antworten auf Praxisfragen, NZA 2023, 657.

¹¹⁾ Ebd.

¹²⁾ BAG, 6.6.2023 – 9 AZR 383/19, ZMV 2023, 226 mit Anmerkung Fey.

IV. Informationsrechte des Wirtschaftsausschusses

Der Dienstgeber hat im Bereich der MAVO den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung(en) unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden (§ 27b Abs. 3 MAVO). Ist beim Dienstgeber eine Meldung nach dem Hinweisgeberschutzgesetz eingegangen, die unmittelbar wirtschaftliche Interessen der Einrichtung berührt, ist im Einzelfall zu prüfen, ob der Wirtschaftsausschuss darüber zu informieren ist.

V. Anhörungs- und Mitberatungsrechte

Werden mit der Einführung der Meldestelle „Verhaltensregeln“ festgelegt, zum Beispiel wer, bei wem, in welcher Zeit nach Kenntnis eines Verstoßes eine Meldung erstatten kann, ist nach § 29 Abs. 1 Nr. 3 MAVO die Regelung der Ordnung in der Einrichtung anhörungs- und mitberatungspflichtig. Hier hat der Dienstgeber vor (!) Einführung der betrieblichen Verhaltensregeln der MAV die Gelegenheit zur Mitberatung zu geben. Erhebt die Mitarbeitervertretung binnen einer Frist von einer Woche keine Einwendungen, gilt die vorbereitete Maßnahme oder Entscheidung als nicht beanstandet. Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber eine Fristverlängerung um eine weitere Woche bewilligen. Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Verständigung beraten. Das folgt aus § 29 Abs. 3 MAVO.

Gemäß § 40 Buchst. k MVG-EKD besteht ebenfalls eine Mitbestimmung bei der Regelung der Ordnung in der Dienststelle. Hier gilt – im Unterschied zur MAVO – bereits ein Zustimmungsrecht, dem zufolge die Dienststellenleitung die Maßnahme erst nach Zustimmung der MAV vollziehen darf. Da es hier um das Ordnungsverhalten geht und nicht um das Arbeitsverhalten, ist das Zustimmungsrecht gegeben.¹³⁾

VI. Zustimmungsrechte bei Einführung technischer Einrichtungen

Nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO besteht ein Zustimmungsrecht der MAV bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen. Da viele Meldesysteme digital gestützt eingeführt werden, ist

nach MAVO und genauso nach dem entsprechend formulierten § 40 Buchst. j MVG-EKD unzweifelhaft ein (weiteres) Zustimmungsrecht gegeben. Dieses Zustimmungsrecht besteht nach dem Gesetzeswortlaut eindeutig vor (!) der Einführung der technischen Systeme. Die Möglichkeit der Einführung einer „vorläufigen Regelung“ gemäß § 33 Abs. 5 MAVO besteht weiterhin, ist aber im Einzelfall zu prüfen, da die Pflicht zur Einführung einer Meldestelle nicht vom Himmel gefallen ist, sondern seit der EU-Whistleblowing-Richtlinie von 2019 absehbar war und spätestens zum 17. Dezember 2021 in nationales Recht umgesetzt werden musste. Es ist daher im Einzelfall zu klären, ob bei der Einführung eines elektronischen Meldesystems ohne vorherige Einholung der Zustimmung durch die MAV das System mittels einer Einstweiligen Anordnung beim Kirchlichen Arbeitsgericht außer Betrieb genommen werden kann und die MAV hierauf einen Beseitigungsanspruch hat.¹⁴⁾ Das gilt auch im Rahmen des § 38 Abs. 5 MVG-EKD.

VII. Antragsrechte

Die MAV kann nicht die Einführung eines Meldesystems verlangen, da der Dienstgeber gesetzlich dazu verpflichtet ist, dieses einzurichten.¹⁵⁾ Um das „Ob“ kann es beim Antragsrecht daher nicht gehen. Das „Wie“, also beispielsweise die Regelungen zur Einführung von technischen Einrichtungen, kann gemäß § 37 Abs. 1 Nr. 9 MAVO durch einen Antrag der MAV, nach gemeinsamer, gescheiterter Beratung mit dem Dienstgeber durch einen Spruch der Einigungsstelle auch gegen den Willen des Dienstgebers durchgesetzt werden. Sollte der Dienstgeber bereits ohne Zustimmung der MAV ein elektronisches Meldesystem eingerichtet haben, ist zu empfehlen, neben den oben erwähnten Schritten beim zuständigen Kirchlichen Arbeitsgericht im Antragswege eine Regelung herbeizuführen. Dabei sind vor allem Fragen nach

- der Erhebung,
- der Speicherung und Verarbeitung,
- der Nutzung,
- der Zugriffsberechtigung und
- der Aufbewahrung

der Daten zu stellen. Im Übrigen wäre die unberechtigte Einführung eines solchen Systems mit der zuständigen Datenschutzaufsicht zu erörtern.

VIII. Dienstvereinbarung als „die“ Lösung?

Da im Recht der evangelischen Kirche nach § 36 MVG-EKD Dienstvereinbarungen zu nahezu allen Themen abgeschlossen werden können, die nicht bereits

¹³⁾ Nause, in: Joussem/Mestwerd/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 40 Rn. 135.

¹⁴⁾ Ritter, in: Reichhold/Ritter/Gohm, MAVO, 2023, § 36, Rn. 114; KAG Freiburg, 9.2.2023 – M 03/2022, S. 277 f. in diesem Heft.

¹⁵⁾ BAG, 13.9.2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616.

in Tarifverträgen oder Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen geregelt sind, ist hier eine gute Möglichkeit gegeben, eine Dienstvereinbarung zum Hinweisgeberschutzgesetz bzw. den betrieblichen Regelungen dazu abzuschließen. Die Regelungen zum Verhalten im Betrieb, die Informationsrechte und die Ausgestaltung elektronischer Systeme können in einer Dienstvereinbarung zusammengefasst werden. Das gilt auch für die analoge Organisation einer Meldestelle.

Im Bereich der katholischen MAVO gibt es den enumerativen Katalog des § 38 MAVO. Demnach können zumindest die elektronischen Systeme in einer Dienstvereinbarung ausgestaltet werden. Verhaltensregelungen sowie die Ausgestaltung von Informationsrechten sind einer Dienstvereinbarung aber eher nicht zugänglich. Verhaltensregelungen, die sich

direkt mit der Einführung und Anwendung des elektronischen Systems ergeben, dürften aber kein Hindernis sein. Gleiches gilt für die Informationsrechte der MAV, die sich aus dem elektronischen System ergeben. Wird das Meldesystem (intern oder extern) allerdings analog organisiert, ist im katholischen Bereich eine Dienstvereinbarung nach diesseitiger Auffassung nicht zulässig. Hier ist im Rahmen der MAVO-Novelle der abgeschlossene Katalog in § 38 MAVO zu überdenken. Eine Einschränkung von Rechten hinweisgebender Personen kann in einer Dienstvereinbarung nicht wirksam vereinbart werden, weil dies nach § 39 HinSchG unwirksam wäre.

Generell ist bei der Abfassung von Dienstvereinbarungen zum Hinweisgeberschutzgesetz die Hinzuziehung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu empfehlen.

Dr. Joachim Eder, Neuburg

Rechtsfragen zum Schulungsanspruch der Mitarbeitervertretung nach der MAVO

Im Zusammenhang mit § 16 Abs. 1 MAVO (Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses) ergeben sich in der Praxis immer wieder Fragen. Diese werden zwar häufig durch die Kirchlichen Arbeitsgerichte geklärt (siehe beispielhaft etwa KAG Freiburg, 22.6.2022 – M01/2022, ZMV 2023, 98), viele sind aber unverändert unbeantwortet. So unterscheidet sich beim Schulungsanspruch die Regelung zu Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich von teilzeitbeschäftigten MAV-Mitgliedern im katholischen Bereich von der vergleichbaren Regelung im evangelischen (siehe hierzu den Beitrag von *Detlev Fey*, S. 252 ff. in diesem Heft) und im staatlichen Bereich. Diese Unterscheidung hat auch Konsequenzen auf das Ehrenamtsprinzip. Wichtigen Fragestellungen rund um den Schulungsanspruch der Mitarbeitervertretung (MAV) nach der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung geht der Autor in diesem Beitrag nach.

I. Wichtige Fragestellungen

Nach § 16 Abs. 1 S. 1 MAVO ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung auf Antrag der MAV an den Dienstgeber während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren. Voraussetzung dafür ist, dass die jeweilige Schulung die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermittelt, von der (Erz-)Diözese oder dem Diözesan-Caritasverband als geeignet anerkannt ist und dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen.¹⁾

Nach § 16 Abs. 1 S. 3 MAVO steht teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der MAV, deren Teilnahme an Schulungsveranstaltungen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegt, ein Anspruch auf Freizeitausgleich

pro Schultag zu, jedoch höchstens bis zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung.

Einige Fragen zu § 16 MAVO sind geklärt. So hat erst vor kurzem das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) Freiburg²⁾ entschieden, dass unter „erforderliche Kenntnisse“ auch Schulungen fallen, die die Rolle des MAV-Mitglieds als Ansprech-, Kommunikations-, Verhandlungs- und Konfliktpartner des Dienstgebers im Blick haben. Diese Kenntnisse werden als „absolute Schlüsselqualifikationen“ bezeichnet.

Soweit das Gesetz davon spricht, die einer Teilnahme entgegenstehenden dienstlichen oder betrieblichen Erfordernisse müssten „dringend“ sein, ist damit gemeint, dass die Anwesenheit des MAV-Mitglieds im beruflichen Tätigkeitsbereich „zwingend notwendig“ sein muss. Der bloße Hinweis auf eine Teilzeittätigkeit des MAV-Mitglieds ist damit als Ab-

¹⁾ Siehe hierzu *Joussen*, in: *Freiburger Kommentar*, EL 1/2021, § 16 MAVO Rn. 51 ff.

²⁾ KAG Freiburg, 22.6.2022 – M01/2022, ZMV 2023, 98.

lehnungsgrund unzulässig. Eine Schulung ist regelmäßig aber jedenfalls dann nicht mehr erforderlich, wenn das Ausscheiden aus dem Dienst in absehbarer/nächster Zeit erfolgt.

Offen ist weiterhin, wie die Berechnung der „drei Wochen Arbeitsbefreiung“ im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigte vorzunehmen ist. Auch ist unklar, wie das Wort „Freizeitausgleich“ in § 16 Abs. 1 S. 3 MAVO zu verstehen ist. Beide Tatbestände werden in Abs. 1 geregelt, insoweit müssen auch beide Tatbestände in einem Zusammenhang gesehen werden.

II. Schulungsanspruch und Freizeitausgleich im katholischen Bereich

Im katholischen Bereich unterscheidet sich die Regelung zum Freizeitausgleich von teilzeitbeschäftigten MAV-Mitgliedern von der entsprechenden Regelung im evangelischen Bereich.³⁾ Dort ist in § 19 Abs. 3 MVG-EKD lediglich geregelt, dass den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren ist. Näheres zu Teilzeitbeschäftigten findet sich hingegen nicht.⁴⁾

Für die Berechnung der Arbeitszeit unter Wahrung der in der MAVO festgelegten Prinzipien kann daher auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu § 19 MVG-K nicht herangezogen werden⁵⁾, weil § 16 Abs. 1 MAVO in seinem Satz 3 ausdrücklich eine kircheneigene Regelung für teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder vorsieht, die im MVG-EKD – das sich an das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) anlehnt – so nicht gegeben ist.

Streitgegenstand ist bei teilzeitbeschäftigten MAV-Mitgliedern im Bereich des § 16 Abs. 1 MAVO also nicht nur der Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis, da nicht ausschließlich der Begriff der „Arbeitsbefreiung“ zugrunde gelegt wird. Durch die Erweiterung des arbeitsvertraglichen Anspruchs auf „Arbeitsbefreiung“ in Satz 1 um den Begriff „Freizeitausgleich“ (in Satz 3) wird kirchengesetzlich ein Anspruch auf eine „fiktive Arbeitsbefreiung“ normiert. Insoweit besteht ein eigenständiger Anspruch des teilzeitbeschäftigten MAV-Mitglieds aus der MAVO, der vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht eingeklagt werden muss und für den staatliche Gerichte nicht zuständig sind. Für einen Tag, an dem ein teilzeitbeschäftigtes MAV-Mitglied nicht arbeiten muss, an dem es aber

an einer MAV-Schulung teilnimmt, erhält das MAV-Mitglied also zwar eine Arbeitsbefreiung (wie alle MAV-Mitglieder), aber diese erfolgt eben, wegen § 16 Abs. 1 S. 3 MAVO, im Wege des Freizeitausgleichs.

III. Subjekt des Schulungsanspruchs

Anspruchsberechtigt ist zwar das einzelne MAV-Mitglied, aufgrund der für die Genehmigung der MAV-Schulung erforderlichen Beschlussfassung auch die MAV. Die MAV ist eine Rechtsperson, die für die Beantragung der Schulung zuständig ist. Sie

- beantragt die Schulung für die MAV,
- entscheidet, für welche MAV-Mitglieder sie welche Schulungen genehmigt – auch den Umfang der jeweiligen Schulungen – und
- ordnet die thematischen Bereiche einzelnen MAV-Mitgliedern zu.

Die Schwerpunktlegung einzelner MAV-Mitglieder führt dabei dazu, dass die MAV in der Auswahl der Schulungen nicht gänzlich frei ist, sondern darauf Rücksicht zu nehmen hat, ob eine Schulung für ein bestimmtes MAV-Mitglied erforderlich ist, da dieses für diese Thematik innerhalb der MAV besonders beauftragt oder zuständig ist. Die MAV kann im Regelfall die zeitliche Festlegung der Schulung nicht beeinflussen. Das einzelne MAV-Mitglied erwirbt nach dem Beschluss der MAV einen Schulungsanspruch und kann die Schulung besuchen. Auch wenn jedes MAV-Mitglied für drei Wochen einen individuellen Schulungsanspruch hat, kann sie diesen Schulungsanspruch nur wahrnehmen, wenn der MAV-Beschluss vorliegt. Der Schulungsanspruch ist kollektiv ausgerichtet, das einzelne Mitglied hat zwar Anspruch auf einen im Gesetz festgelegten Umfang, der aber von der MAV ausgefüllt wird.

IV. Kirchenarbeitsgerichtliche Definition von „Arbeitsbefreiung“

Das KAG für die Diözesen Limburg, Mainz, Speyer und Trier hat am 21. März 2017⁶⁾ entschieden, dass die Regelung in § 16 Abs. 1 S.1 MAVO in ihrer Gesamtheit auf die Arbeitstage und Arbeitsdauer des betreffenden MAV-Mitglieds abstelle, weil eine Arbeitsbefreiung nur für solche Tage gewährt werden könne, in denen auch eine Arbeitspflicht bestehe. An Tagen, an denen das MAV-Mitglied keine Arbeitspflicht habe, könne davon auch nicht „befreit“ werden.

Ist die Arbeitszeit des MAV-Mitglieds auf fünf Tage mit der Folge verteilt, dass an zwei weiteren Tagen der Woche ohnehin keine Arbeitsverpflichtung bestehe, könne es auch nur für diese fünf Tage „von der Arbeit“ freigestellt werden. Für eine Schulung an arbeitsfreien Tagen gebe es keine Arbeitsbefreiung

³⁾ Vgl. hierzu die Entscheidung des BAG, 1.6.2017 – 6 AZR 495/16, ZMV 2017, 337 ff.

⁴⁾ Näher hierzu Fey, S. 252 ff. in diesem Heft.

⁵⁾ Siehe ebd.

⁶⁾ KAG Mainz, 4.10.2016 – M 01/17 Tr, ZMV 2017, 209.

unter Fortzahlung der Bezüge und folglich auch keinen Freizeitausgleich. Dadurch werde dem Lohnausfallprinzip, das auch den Schulungsveranstaltungen zugrunde liege, Rechnung getragen. Es gelten nicht die Kalender-, sondern die Arbeitstage.

Diese Sichtweise wird aber der in der MAVO vorgenommenen Ergänzung durch den Begriff „Freizeitausgleich“ nicht gerecht.

V. Der Begriff „Freizeitausgleich“

In § 16 Abs. 1 MAVO findet sich neben dem Begriff der „Arbeitsbefreiung“ auch – in seinem Satz 3 – der Begriff „Freizeitausgleich“. Absatz 1 setzt damit beide Begriffe in einen Zusammenhang. Danach steht teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der MAV, deren Teilnahme an Schulungsveranstaltungen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegt, ein Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schultag zu. Dieser Anspruch ist auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten MAV-Mitglieds begrenzt.

Freizeitausgleich bedeutet, dass die Stunden, die von einem Teilzeitbeschäftigten erbracht werden und in denen er an MAV-Schulungen teilnimmt, bis zur Höchstgrenze eines Vollbeschäftigten (einschließlich Reisezeit) angerechnet werden, sofern sie über seine – individuelle – Arbeitszeit hinausgehen. Das Wort „Freizeitausgleich“ für die Arbeitszeit an einem Schultag bezieht sich auf die durchschnittliche – nicht: individuelle – Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Der Freizeitausgleich für den Schultag des teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters wird also nicht für einen anderen individuellen Arbeitstag des Teilzeitbeschäftigten (etwa 2,5 Stunden) gewährt. Vielmehr wird die Arbeitszeit an den Schultagen jeweils bezogen auf jeden Schultag errechnet und zusammengezählt und führt dann – individuell – zu einem unterschiedlich hohen Freizeitausgleich. Damit kann die Höhe der insgesamt anzurechnenden „fiktiven Arbeitszeit“ auch abhängig von der Fahrzeit von und zum Schulungsort sein.

§ 16 MAVO sieht für diesen Freizeitausgleich nicht die Möglichkeit der Vergütung vor. Gemäß § 15 Abs. 4 S. 6 MAVO kann aber eine Vergütung der aufgewendeten Zeit wie Mehrarbeit erfolgen, sofern der Dienstgeber zustimmt. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein MAV-Mitglied (etwa ein Kirchenmusiker) nur wenige Stunden angestellt ist und durch eine MAV-Schulung ein längerer Tätigkeits-Ausfall erfolgen würde.

Mit der Regelung des Freizeitausgleichs wird auf die besondere Situation in kirchlichen Einrichtungen Rücksicht genommen, in denen viele Mitarbeitende teilzeitbeschäftigt sind, darunter vorwiegend Frauen. Die Regelung vermeidet damit eine mittelbare Diskriminierung von Frauen und Teilzeitbeschäftigten. Dazu wird sichergestellt, dass der Umfang der MAV-Schulungen allen MAVen in gleicher Höhe gewährleistet wird.

VI. Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich

Sofern für die Schulung lediglich Arbeitsbefreiung gewährt wird, führt dies dazu, dass lediglich für Tage, an denen eine Arbeitstätigkeit zu leisten ist, eine entsprechende Freistellung erfolgen kann. Sofern eine MAV einem MAV-Mitglied eine Schulung genehmigt, die an einem Tag stattfindet, an dem keine Arbeitstätigkeit zu leisten ist, führt dies dazu, dass das MAV-Mitglied diese in der Freizeit leisten müsste. Das Mitglied bedarf einer Genehmigung, erhält aber keine Arbeitsbefreiung. Dies hat zur Konsequenz, dass in diesen Fällen MAV-Mitglieder die MAV-Schulungen nicht in dem für die MAV-Tätigkeit erforderlichen Maße wahrnehmen werden, was zu einer Schwächung der MAV führt. Noch offensichtlicher wird die Benachteiligung von MAVen mit vielen Teilzeitbeschäftigten, die an weniger als fünf Tagen in der Woche arbeiten, wenn deren Schulungsanspruch anteilig gekappt würde, zum Beispiel nur ein Schulungsanspruch von 12 Tagen bei einer Drei-Tage-Woche.

Mit der zusammenhängenden Verwendung der Begriffe „Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich“ durchbricht § 16 Abs. 1 MAVO bei teilzeitbeschäftigten MAV-Mitgliedern das in § 15 Abs. 1 MAVO normierte strikte Ehrenamtsprinzip bei der Ausgestaltung des Amts als Mitarbeitervertreter.

Das Ehrenamtsprinzip wird im weltlichen Bereich zur Begründung herangezogen, warum von teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern ein besonderes Freizeitopfer verlangt werden kann.⁷⁾ Mit dem Verweis auf das „Ehrenamt“ kann begründet werden, dass eine Möglichkeit zur Arbeitsbefreiung für die MAV-Tätigkeit ausschließlich dann gegeben sein kann, wenn auch eine Arbeitspflicht besteht.

Mit der besonderen Berücksichtigung des Freizeitausgleichs wird aber der Tatsache Rechnung getragen, dass in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiter:innen keinen Nachteil gegenüber Vollzeitbeschäftigten erfahren, wenn sie bereit sind, ein MAV-Amt zu übernehmen. Die katholische Kirche hat also ein anderes Regelungskonzept, das kein Freizeitopfer nach sich zieht: Ein Ausgleich erfolgt für geleistete MAV-Tätigkeit unabhängig vom Lohnausfallprinzip, das nur auf die Zeit der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung abstellen würde und deshalb nicht mehr uneingeschränkt zugrunde gelegt wird. MAV-Tätigkeit außerhalb der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit ist zwar keine Arbeitszeit, wird aber vergütungsrechtlich wie Arbeitszeit behandelt. Dieses Regelungskonzept im katholischen Bereich weicht von dem für den staatlichen Rechtskreis und für den evangelischen Bereich geltenden Prinzip ab. Die Ent-

⁷⁾ BAG, 16.2.2005 – 7 AZR 330/04, NZA 2005, 936.

scheidung der Bischöfe in § 16 Abs. 1 MAVO beseitigt die Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung gegenüber vollzeitbeschäftigten Mitgliedern, da sie die für eine erforderliche Schulung aufgewendete Zeit in gleicher Weise vergütet bekommen.

Ausschlaggebend ist insofern, dass es in § 16 Abs. 1 MAVO eben nicht allein um Arbeitsbefreiung geht, sondern für Teilzeitbeschäftigte auch um Freizeitausgleich. Arbeitsbefreiung wird damit durch Freizeitausgleich ergänzt. Nur so gelingt das vom staatlichen Recht abweichende Regelungskonzept, das auf einer Einschätzungsprärogative der deutschen Bischöfe beruht und eine Gleichstellung von teilzeit- und vollbeschäftigten Mitarbeitervertretern nach sich zieht. Wenn teilzeitbeschäftigte Mitarbeitervertreter ein Freizeitopfer leisten müssten (indem sie Schulungen besuchen, die außerhalb ihrer Arbeitszeit liegen und über diese hinausgehen), ließen sich in vielen Arbeitsbereichen kaum noch Kandidat:innen für das MAV-Amt finden. Ein alleiniges Abstellen auf die „Arbeitsbefreiung“ würde in der Praxis – gerade im kirchlichen Bereich – zu großen Ungerechtigkeiten führen.

Beispiel

In einer Einrichtung sind zwei MAV-Vertreter mit jeweils zehn Stunden Beschäftigungsumfang tätig. Person A arbeitet an fünf Tagen jeweils zwei Stunden, Person B arbeitet zwei Tage in der Woche mit jeweils fünf Stunden.

Das alleinige Abstellen auf die Arbeitsbefreiung führt dazu, dass Person A 15 Arbeitstage Arbeitsbefreiung für die MAV-Schulung erhalten würde, Person B nur sechs Arbeitstage. Sofern der Begriff „Freizeitausgleich“ nicht einheitlich verwendet wird, führt das dazu, dass Person A an 15 Schulungstagen vollen Freizeitausgleich erhält. Person B erhält zwar ebenfalls vollen Freizeitausgleich, aber nur an sechs Tagen. Die gleichzeitige Verwendung beider Begriffe legt Abs. 1 aber nahe.

Wenn ein Dienstplan vorliegt, nach dem an elf Tagen nacheinander zu arbeiten ist, anschließend aber mehrere Tage „frei“ sind, ist beim Festhalten am Begriff „Arbeitsbefreiung“ unklar, wie mit Tagen zu verfahren ist, an denen jemand an einer Schulung teilnimmt, an diesem Tag aber „frei“ hat. Dazu stellt sich die Frage, wie zu verfahren ist, wenn ein MAV-Mitglied durchschnittlich zum Beispiel 5,3 Tage arbeitet. Das findet sich häufig im Pflegebereich, wenn MAV-Mitglieder freiwillig zur Arbeitsleistung an zusätzlichen Tagen bereit sind. Mit der erhöhten Arbeitsleistung korrespondiert ein erhöhter Urlaubsanspruch. Erhöht sich mit dem MAV-Schulungskontingent, wenn ein MAV-Mitglied faktisch durchschnittlich 5,3 Tage arbeitet, auch der Schulungsanspruch auf 16 Arbeitstage?

Eine Lücke besteht noch bei vollzeitbeschäftigten MAV-Mitgliedern, die aufgrund eines Dienstplans arbeiten und bei denen eine genehmigte MAV-Schulung auf einen „freien“ Tag fallen würde. Die Regelung zum Freizeitausgleich ist – da auf Teilzeitbeschäftigte bezogen – nicht vorgesehen. Es bedarf zur Sicherheit einer Dienstvereinbarung am Anfang der Amtszeit, dass in diesen Fällen für eine MAV-Schulung die durchschnittliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten Berücksichtigung findet. Gegebenenfalls kann es durch Fahrzeiten zu einer höheren Anrechnung der Arbeitszeit kommen.

Die in § 16 Abs. 1 MAVO gefundene Lösung zeigt, dass der Schulungsanspruch bei allen MAV-Mitgliedern gleich hoch ist, wenn Arbeitsbefreiung durch Freizeitausgleich ergänzt wird. Das entspricht auch der Bedeutung der MAV-Schulung. Sie dient nicht dem persönlichen Weiterkommen des Einzelnen, sondern soll die MAV befähigen, ihre MAV-Arbeit für die Mitarbeitenden sachgerecht erbringen zu können. MAVen mit vielen Teilzeitkräften, die nur an wenigen Tagen in der Woche arbeiten, sind benachteiligt, wenn kein gleich hoher Schulungsanspruch besteht. Ein teilzeitbeschäftigtes MAV-Mitglied übt sein MAV-Amt dazu nicht in Teilzeit aus, sondern nimmt diese Aufgabe in vollem Umfang wahr. Für das MAV-Mitglied dient die MAV-Schulung auch nicht der persönlichen beruflichen Qualifizierung. Es soll befähigt werden, die Mitarbeitenden angemessen zu vertreten. Ein geringerer Schulungsanspruch aufgrund mehrerer teilzeitbeschäftigter MAV-Mitglieder, die nur an einzelnen Tagen in der Woche beruflich tätig sind, führt ansonsten zu einer Benachteiligung, da die für die Ausübung der MAV-Tätigkeit erforderliche Schulungskompetenz nicht gleichwertig erreicht werden kann.

VII. Berechnung der MAV-Schulungstage

Damit stellt sich aber die Frage nach der Berechnung des Drei-Wochen-Schulungs-Anspruchs in § 16 Abs. 1 MAVO neu.

Für die Teilnahme an MAV-Schulungen steht jedem Mitglied der MAV ein Kontingent von drei Wochen Arbeitsbefreiung pro Amtszeit zu. Die Woche ist gemäß Duden definiert als (ständig wiederkehrende) Folge von sieben Tagen. Eine weitere Definition zur Dauer der Fortbildung nimmt die MAVO nicht vor. Insbesondere bezieht sich die Vorschrift zur Arbeitsbefreiung des § 16 Abs. 1 MAVO – anders als beispielsweise § 10 AT AVR-Caritas, § 29 ABD oder § 40 KAVO NRW – nicht auf Arbeitstage. In der MAVO wird der Begriff der Woche ansonsten nur für die Fristberechnung verwendet, etwa bei den MAV-Beteiligungstatbeständen. Wenn neben der Arbeitsbefreiung der Freizeitausgleich eine entscheidende Rolle bei der Gewährung der Schulung spielt, ist Anknüpfungs-

punkt für die Anzahl der Schulungstage nicht die – persönliche – Arbeitswoche, sondern die Anzahl der Tage der drei Wochen.

VIII. Berechnung der Pausenzeiten auf MAV-Schulungen

Pausenzeiten bei MAV-Schulungen sind als Arbeitszeit zu werten. Das hat das Bundesarbeitsgericht⁸⁾ entschieden. Diese Rechtsprechung ist durch die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit⁹⁾ aufgegriffen worden.

Die Teilnahme an einer MAV-Schulung wird demnach zeitlich durch deren Beginn und Ende begrenzt. Ein Ausgleichsanspruch besteht nicht nur für die reinen Schulungszeiten, sondern auch für die während der Schulungsveranstaltung anfallenden Pausenzeiten.

Es wird im BAG-Urteil allerdings keine Aussage zu den gesetzlich vorgeschriebenen Pausenzeiten nach dem Arbeitszeitgesetz getroffen. Diese sind jedoch aufgrund gesetzlicher Vorgaben zu berücksichtigen und können nicht als Schulungszeit angerechnet werden. Höchstanzahl der Pausenzeiten insgesamt ist gemäß § 16 Abs. 1 S. 3 die Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung.

IX. Reisezeiten bei MAV-Schulungen

An- und Abreise zu Schulungsmaßnahmen der MAV-Mitglieder gehören zur vergütungspflichtigen Ar-

⁸⁾ BAG, 16.2.2005 – 7 AZR 330/04, NZA 2005, 936 zu § 37 Abs. 6 S. 1 BetrVG.

⁹⁾ KAG Münster, 24.10.2019 – 3/19.

beitszeit, da sie grundsätzlich „fremdnützige“ Arbeitsleistungen darstellen.¹⁰⁾ Nach den Vorschriften etwa aus KAVO, AVO und AVR-Caritas zu den Dienstreisebestimmungen sind die Reisezeiten im Zusammenhang mit Schulungsmaßnahmen neben der tatsächlichen Fortbildungszeit einschließlich der Pausen als Arbeitszeit zu vergüten. Der Beginn der Reisezeit ist hierbei davon abhängig, ob sie an der Wohnung des Mitglieds (etwa bei ganztägigen Schulungen) oder an der Dienststelle beginnt. Reisezeit ist keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, sondern wird nur zum Zwecke der Vergütung wie Arbeitszeit berechnet.

Das bedeutet aber auch, dass bei einer Schulungsveranstaltung, die eine volle achtstündige Schulungszeit beinhaltet, mit Hinzurechnung der An- und/oder Abreisezeit pro Schultag auch maximal zehn Stunden angerechnet werden können.

X. Ergebnis

Sofern die deutschen Bischöfe wirklich eine Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten im MAV-Amt erreichen wollten, kann diese nur erreicht werden, wenn Arbeitsbefreiung und Freizeitausgleich auch „fiktive Arbeitszeiten“ erfassen. Die Regelung in § 16 Abs. 1 MAVO ist dann eine kirchenspezifische Regelung, die das Augenmerk hin zur Gleichbehandlung teilzeit- und vollzeitbeschäftigter Mitarbeitervertreter lenkt. Sinnvoll ist es, kirchengesetzlich eine klare Regelung zu schaffen, die wenig Interpretationsspielraum lässt.

¹⁰⁾ BAG, 15.4.2008 – 1 ABR 44/07, NZA-RR 2009, 98 Rn. 43.

Detlev Fey, Hannover

Rechtsfragen zum Schulungsanspruch der Mitarbeitervertretung nach dem MVG-EKD

Wie im katholischen Bereich – der zuvor von *Joachim Eder* vorgestellt – § 16 MAVO (vgl. S. 248 ff. in diesem Heft) regelt auf evangelischer Seite das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) in seinem § 19 Abs. 3 die Schulungs- und Fortbildungsansprüche zugunsten der Mitarbeitervertretungen. Dabei ist im Ganzen festzustellen, dass die dort enthaltenen Regelungen etwas günstiger sind als diejenigen, die die katholische MAVO für die Schulungen der Mitarbeitervertretungen bereithalten.

I. Umfang des Schulungsanspruchs

Im Gegensatz zu MAVO und MVG-EKD gewährt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in § 37 dem Betriebsrat im weltlichen Bereich den umfangreichsten Fortbildungsanspruch. Demnach hat jedes Betriebsratsmitglied während seiner Amtszeit einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung, um an Schulungen und Fortbildungen teilzunehmen. Hierbei sind zwei Arten von Arbeitsbefreiung zu unterscheiden:

- Die Betriebsratsmitglieder sind zum einen von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an solchen Schulungen zu befreien, die für die Betriebsrats-tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln (§ 37 Abs. 6 BetrVG).
- Darüber hinaus hat jedes Betriebsratsmitglied während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung für die

Dauer von drei Wochen zur Teilnahme an solchen Schulungen, die von der zuständigen obersten Landesbehörde als geeignet anerkannt sind (§ 37 Abs. 7 BetrVG).

Der Anspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG steht somit dem Betriebsrat als Organ zu, der Anspruch nach § 37 Abs. 7 BetrVG ist aber ein zusätzlicher Individualanspruch des einzelnen Betriebsratsmitglieds.

Die Regelung des § 19 Abs. 3 MVG-EKD ist im Gegensatz zur Regelung in § 16 MAVO zwar näher an die Norm des § 37 BetrVG angelehnt, sie weicht aber ebenfalls erheblich von dieser ab.

Weder MAVO noch MVG-EKD kennen zwei selbstständig nebeneinanderstehende Ansprüche, sondern nur einen einheitlichen, kollektivrechtlichen Schulungsanspruch:

Der Schulungsanspruch nach § 19 Abs. 3 MVG-EKD beträgt vier Wochen je Mitglied in der Amtszeit. Bei einer Fünftageweche ergibt sich somit ein Schulungsanspruch im Umfang von 20 Arbeitstagen. Durch Dienstvereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung kann jedoch auch eine andere Verteilung des Schulungsanspruchs auf die Mitglieder der Mitarbeitervertretung geregelt werden. Der Gesamtschulungsanspruch der Mitarbeitervertretung kann somit zwar weder verringert oder erhöht werden, jedoch kann etwa ein neues und unerfahrenes MAV-Mitglied hierdurch höhere Fortbildungszeiten erhalten.¹⁾

Für die Schulungstage ist dem jeweiligen MAV-Mitglied Arbeitsbefreiung im Umfang der tatsächlichen Inanspruchnahme zu gewähren, höchstens aber bis zum Umfang der täglichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft. Die evangelische Regelung des § 19 Abs. 3 S. 2 MVG-EKD entspricht somit (im Gegensatz zu der Regelung in § 16 Abs. 1 MAVO) den Vorgaben des § 37 Abs. 6 S. 2 BetrVG.

Übersteigen die Zeiten der Inanspruchnahme durch die Schulungsmaßnahme die vertraglich geschuldete Arbeitszeit des MAV-Mitglieds, entsteht für das MAV-Mitglied ein Freizeitausgleichsanspruch nach § 19 Abs. 2 S. 5 MVG-EKD, der auf Antrag des MAV-Mitglieds durch den Dienstgeber zu gewähren ist.²⁾

Im Rahmen der für November dieses Jahres geplanten Novellierung des MVG-EKD³⁾ wird vorgeschlagen, der Mitarbeitervertretung künftig ein Fortbildungsdeputat einzuräumen, über dessen Verteilung auf die Mitglieder sie eigenständig entscheiden können soll. Danach hätte beispielsweise eine siebenköpfige Mitarbeitervertretung ein Deputat von 28

Wochen zur Verfügung. Auf diese Weise kann die Mitarbeitervertretung dann, sollte die Änderung so kommen wie vorgeschlagen, autonom entscheiden, neuen Mitgliedern mehr Schulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten zu geben als schon erfahrenen Mitgliedern.

II. Anforderungen an die Schulungsveranstaltung

Auf eine Anerkennung von Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen durch die Landeskirche oder derer Diakonischen Werke kommt es, anders als nach den Bestimmungen der MAVO, nicht an. Entscheidend ist allein, ob die Veranstaltung objektiv geeignet ist, für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse zu vermitteln.

Auch nach dem MVG-EKD kann eine Teilnahme nur verweigert werden, wenn dringende und wichtige Gründe („dienstliche Notwendigkeiten“) entgegenstehen oder wenn die Kosten für die Veranstaltung überhöht sind. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn die Mitarbeitervertretung vom Dienstgeber auf gleichwertige, deutlich günstigere Veranstaltungen verwiesen werden könnte.⁴⁾ Das hat auch Auswirkungen auf die vor allem seit der Pandemie immer häufiger angebotenen Online-Schulungen und das Ansinnen mancher Dienstgeber, die Mitarbeitervertretungen aus Kostengründen („Das ist doch viel günstiger“) auf diese verpflichten zu wollen. Hier ist die Lage klar: Die Mitarbeitervertretung kann nicht auf günstigere Webinare verwiesen werden, wenn sie von Präsenzveranstaltungen einen höheren Lerneffekt erwartet. Auch insofern gilt, dass die Mitarbeitervertretung bei der Auswahl der Seminare einen Entscheidungsspielraum hat. Das gilt auch im Hinblick auf die Art der Durchführung und deren Effizienz.

Die in der Veranstaltung bzw. in dem Seminar zu vermittelnden Kenntnisse müssen für die MAV-Arbeit „erforderlich“⁵⁾ sein. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff gibt der MAV den entsprechenden Beurteilungsspielraum. So ist bei den Seminaren (in objektiver Hinsicht) zwischen Grundwissen und Spezialwissen zu unterscheiden. Ein Schulungsanspruch von MAV-Neumitgliedern über Grundkenntnisse im Arbeitsrecht ist daher sicher anzuerkennen; für Spezialkenntnisse, beispielsweise etwa zum Teilzeit- und Befristungsgesetz oder zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sollte ein dienststellenbezogener Anlass vorliegen. In subjektiver Hinsicht muss das für die Schulung ausgewählte MAV-Mitglied mit der entsprechenden Materie befasst sein oder werden und

¹⁾ Vgl. Fey/Rehren, MVG-EKD, Stand April 2022, § 19 Rn. 16b; vgl. auch Voßkuhler, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Auflage, 2023, § 19 Rn. 77.

²⁾ Vgl. Voßkuhler, ebd. Rn. 80.

³⁾ Siehe hierzu Rech, Geplante arbeitsrechtliche Gesetzesvorhaben für die EKD-Synode, ZMV 2023, 197 ff.

⁴⁾ Vgl. Voßkuhler, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Auflage, 2023, § 19 Rn. 65.

⁵⁾ KGH.EKD, 3.6.2013 – II-0124/U24-12, ZMV 2014, 43 ff.

noch nicht über entsprechende Kenntnisse verfügen.¹⁾

III. Anrechnung der Zeiten und Vergütungsanspruch

Auf die Arbeitszeit anzurechnen ist die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme, begrenzt auf die tägliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Zu den Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme zählen auch während der Schulung anfallende Pausenzeiten. Reisezeiten sind so zu berücksichtigen wie bei anderen Mitarbeiter:innen, die dienstliche Fortbildungen besuchen.²⁾ Erfolgt die Anreise mit dem Auto, ist das Lenken des Fahrzeugs stets als Arbeitszeit zu berücksichtigen. Im Übrigen gelten die Regelungen in der Dienststelle oder Einrichtung über die Anrechnung von Fahrzeiten als Arbeitszeit für Mitglieder der MAV gleichermaßen, da diese aufgrund ihres Engagements und ihrer Arbeit in der Mitarbeitervertretung nicht schlechter gestellt bzw. behandelt werden dürfen als andere Beschäftigte.

Die Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung ist schließlich wie die sonstige Arbeit des Mitglieds zu vergüten. Für Freizeitausgleich für im Rahmen der Ver-

anstaltung angefallenen Mehrarbeit gelten die tariflichen und sonstigen Regelungen (beispielsweise durch Dienstvereinbarungen)³⁾, die für die Mitarbeiter:innen der Dienststelle oder Einrichtung bestehen. Auch insofern schließt das Benachteiligungsverbot aus § 19 Abs. 1 MVG-EKD eine Schlechterstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung aus.

IV. Verfahren zur Freistellung

Wie auch im katholischen und weltlichen Recht der Interessenvertretung ist der Freistellungsanspruch zu Schulungsveranstaltungen ein kollektivrechtlicher Anspruch der Mitarbeitervertretung. Die Freistellung eines MAV-Mitglieds zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung setzt eine ordnungsgemäße Beschlussfassung der MAV voraus.⁴⁾ Ohne entsprechenden zuvor gefassten Beschluss der MAV ist das jeweilige Mitglied der MAV nicht berechtigt, an der Veranstaltung teilzunehmen. Auch ist die MAV (im Rahmen ihrer Amtspflicht) angehalten, dem Dienstgeber nach erfolgter Beschlussfassung das teilnehmende Mitglied, das Lehrgangsthema sowie die zeitliche Lage der Fortbildung rechtzeitig anzuzeigen. Diese Anzeige an den Dienstgeber ist aber keine formale Voraussetzung für den entsprechenden Freistellungsanspruch.

¹⁾ *Fey/Rehren*, MVG-EKD, Stand April 2022, § 19 Rn. 10a; siehe auch KGH.EKD, 29.10.2012 – II-0124/T58-11, ZMV 2013, 156.

²⁾ *Vofskühler*, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Auflage, 2023, Rn. 78 f.

³⁾ *Fey/Rehren*, MVG-EKD, Stand April 2022, § 19 Rn. 8a.

⁴⁾ *Vofskühler*, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Auflage, 2023, Rn. 69 f.

André Fitzthum, Ansbach

Die ordentliche Kündigung

In Heft 3/2023 der ZMV (S. 133 ff.) wurde dargelegt, welche Möglichkeiten dem Dienstgeber zustehen, Mitarbeitenden außerordentlich – also ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist – zu kündigen. An eine außerordentliche Kündigung sind, weil sie ohne Kündigungsfrist sofort wirkt, höhere Anforderungen und strengere Maßstäbe anzulegen als an eine sogenannte „ordentliche Kündigung“ – das heißt eine Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten (Kündigungs-)Fristen. Doch neben der Einhaltung etwaiger Kündigungsfristen hat der Dienstgeber weitere Formalien bei Ausspruch einer ordentlichen Kündigung zu beachten. Diese Voraussetzungen und wie sich ein Mitarbeitender erfolgreich gegen eine derartige Kündigung zur Wehr setzen kann, sollen im folgenden Beitrag erörtert werden. Ebenfalls wird erläutert, wer am Kündigungsschutzprozess zu beteiligen ist.

I. Allgemeines zur Kündigung

Wie bereits im letzten Beitrag¹⁾ dargestellt, ist an eine Kündigung stets eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung geknüpft. Diese hat das Ziel, ein bestehendes Vertragsverhältnis aufzuheben. Im Ar-

beitsrecht ist die Kündigung eines Dienstverhältnisses bzw. eines Arbeitsvertrags (§§ 611a ff. BGB) an die Vorschriften der §§ 621 bis 623 BGB gebunden:

- Zwischen den Parteien muss zunächst ein (wirk-sames) Arbeitsverhältnis bestehen.²⁾

¹⁾ *Fitzthum*, Die außerordentliche Kündigung, ZMV 2023, 133; *Her-genröder*, in: MüKo BGB, 9. Aufl. 2023, § KSchG, Rn. 39.

²⁾ *Stoffels*, in: BeckOK ArbeitsR, 66. Edition, Stand 1.12.2022, § 626 BGB Rn. 42 ff.

- Der Dienstgeber muss gegenüber dem zu kündigenden Mitarbeitenden eine ordnungsgemäße Kündigungserklärung abgeben und (zweifelsfrei) erkennen lassen, dass er von seiner Kündigungsbefugnis Gebrauch macht.
- Auch muss eine ordentliche Kündigung dem allgemeinen Schriftformerfordernis nach § 623 BGB genügen, sie muss also zwingend schriftlich erklärt werden. Die elektronische Form ist ausgeschlossen, ansonsten ist die Kündigung nichtig im Sinne des § 125 BGB.
- Die Kündigung muss dem Dienstnehmer auch nachweislich nach § 130 BGB zugehen und
- die Kündigung muss von einem Berechtigten (etwa unter Vollmacht) erklärt werden.

II. Kündigungsfristen

Wie die Bezeichnung der ordentlichen Kündigung auch als „fristgerechte“ Kündigung bereits klarstellt, müssen für die ordentliche Kündigung sowohl bei dienstgeberseitiger als auch dienstnehmerseitiger Kündigungserklärung bestimmte Fristen eingehalten werden.

Diese sind zunächst allgemein in § 622 BGB geregelt, sie betragen abhängig von der bisherigen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses:

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
0 bis 6 Monate (bei Vereinbarung einer Probezeit)	2 Wochen zu jedem beliebigen Tag
0 Monate bis 2 Jahre (ohne Vereinbarung einer Probezeit) 7 Monate bis 2 Jahre (bei Vereinbarung einer Probezeit)	4 Wochen (28 Tage) zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats
2 Jahre	1 Monat zum Ende des Kalendermonats
5 Jahre	2 Monate zum Ende des Kalendermonats
8 Jahre	3 Monate zum Ende des Kalendermonats
10 Jahre	4 Monate zum Ende des Kalendermonats
12 Jahre	5 Monate zum Ende des Kalendermonats
15 Jahre	6 Monate zum Ende des Kalendermonats
20 Jahre	7 Monate zum Ende des Kalendermonats

Durch Tarifvertrag können allerdings Abweichungen hiervon vereinbart werden, wie § 622 Abs. 4 BGB deutlich macht. Der Tarifvertrag für den öffentlichen

Dienst etwa sieht in § 34 bzw. § 30 TVöD abweichende Regelungen vor; ähnliche Regelungen trifft auch § 34 TV-L, der an die Vorschriften des TVöD angelehnt ist³⁾.

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
0 bis 6 Monate	2 Wochen zum Ende des Kalendermonats (§ 30 Abs. 4)
bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Ende des Kalendermonats
mehr als 1 Jahr bis 5 Jahre	6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres
5 Jahre	3 Monate
8 Jahre	4 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres
10 Jahre	5 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres
12 Jahre	6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres
15 Jahre	ggf. ordentlich unkündbar, bei Vollendung des 40. Lebensjahres im Tarifgebiet West

Die Regelungen in den AVR-Diakonie (§ 30)⁴⁾ bzw. AVR-Caritas (§ 14) orientieren sich ebenfalls am TVöD, mit folgenden Unterschieden:

AVR-Caritas	AVR-Diakonie
0 bis 6 Monate ohne Angabe etwaiger Kündigungsgründe: 1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats	0 bis 6 Monate (Probezeit, § 7 Abs. 4, bei Vereinbarung einer Probezeit): 2 Wochen zu jedem beliebigen Tag
Bis zu 1 Jahr: 1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats	Bis zu 1 Jahr: 1 Monat zum Schluss eines Kalendermonats

Hält der Dienstgeber bei Ausspruch der Kündigung diese entsprechenden Fristen nicht ein, ist die erklärte Kündigung unwirksam.⁵⁾ In der Praxis ist es daher üblich, eine Kündigung jeweils „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ zu erklären.

³⁾ Vgl. Eylert, in: BeckOK TV-L, 58. Edition, Stand 1.6.2023, § 34 Rn. 1 ff.

⁴⁾ Vgl. von Randow, in: Jousen/Steuernagel, AVR.DD, 1. Aufl. 2018, § 30 Rn. 1 ff.

⁵⁾ Sie kann aber gegebenenfalls umgedeutet werden auf den „nächst-möglichen“ Zeitpunkt; s. auch BAG, 15.12.2016 – 6 AZR 430/15; Gotthardt, in: BeckOK ArbR, 68. Edition, Stand 1.6.2023, § 622 BGB Rn. 20.

Beispiel

„Hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen und uns bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Ihnen zustehenden Kündigungsfrist ordentlich zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Nach unserer Berechnung ist dies der 30.06.2023.“

oder:

„Hiermit kündigen wir das zwischen Ihnen und uns bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30.06.2023, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt. ...“

Praxishinweis

Sollte die vom Arbeitgeber berechnete Frist nicht korrekt sein, muss stets Kündigungsschutzklage (siehe nachfolgend unter Punkt „V. Rechtsschutz“) vor dem Arbeitsgericht erhoben und zumindest die Feststellung begehrt werden, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum vom Arbeitgeber errechneten Zeitpunkt endet, sondern eben (korrekterweise) zum späteren Zeitpunkt.

III. Kündigungsgründe

Die ordentliche Kündigung ist dem Grundsatz nach das Gestaltungsrecht, durch das der Vertragspartner einen auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag beendet. Hierfür bedarf es keines Kündigungsgrunds.⁶⁾ Das gilt aktuell allerdings nur noch außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG). Soweit dieses aber Anwendung findet, muss der Arbeitgeber Kündigungsgründe (siehe nachfolgend) angeben können, die eine Kündigung rechtfertigen. Zudem gelten für bestimmte Personengruppen (wie Schwangere oder Frauen unmittelbar nach der Geburt eines Kindes oder Schwerbehinderte, Mitglieder der MAV etc.) besondere Schutzvorschriften. Zum anderen sind gelegentlich kollektivrechtliche Kündigungsschutznormen zu beachten (etwa für ältere und länger beschäftigte Mitarbeitende). Allerdings darf eine ordentliche Kündigung auch außerhalb dieser besonderen Schutzvorschriften nicht willkürlich oder unter sachfremden Motiven erfolgen.⁷⁾

1. Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes

Voraussetzungen für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes auf Mitarbeitende sind

- das Erfüllen der Wartezeit (länger als 6 Monate Betriebszugehörigkeit, § 1 Abs. 1 KSchG),
- die Arbeitnehmereigenschaft (§ 14 Abs. 1 KSchG) sowie
- die Beschäftigung in einem ausreichend großen Betrieb (Betriebe mit aktuell in der Regel über 10 in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmern, § 23 KSchG).⁸⁾

2. Soziale Rechtfertigung der Kündigung

Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist eine ordentliche Kündigung sozialwidrig und rechtsunwirksam, wenn sie nicht durch Gründe gerechtfertigt ist, die

- in der Person des Arbeitnehmers (a) oder
- in dem Verhalten des Arbeitnehmers (b) liegen, oder
- durch dringende betriebliche Erfordernisse (c), die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen.
- Zudem ist sie sozialwidrig, wenn sie gegen eine sogenannte „Auswahlrichtlinie“ (§ 1 Abs. 4 KSchG) verstößt (d).

a) Personenbedingte Kündigung

Eine personenbedingte Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr die erforderlichen Eignungen und Fähigkeiten besitzt, die geschuldete Arbeitsleistung vertragsgerecht zu erfüllen. Weiterhin muss sich die eingetretene Vertragsstörung erheblich auf den Arbeitsablauf auswirken.

Sollte der Arbeitnehmer zu anderen (auch schlechteren) Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden können, wäre eine personenbedingte Kündigung nicht gerechtfertigt. Zudem müssen in einer abschließenden Abwägung alle Umstände des Einzelfalls einbezogen und beurteilt werden, ob unter Berücksichtigung der Interessen beider Vertragsteile es dennoch zumutbar wäre, das Arbeitsverhältnis bis zum Wegfall des Hinderungsgrunds fortzusetzen.

Zu den personenbedingten Gründen einer Kündigung können

- Krankheit⁹⁾,
- mangelnde körperliche oder geistige Eignung,
- aber auch ein Gefängnisaufenthalt zählen.

b) Verhaltensbedingte Kündigung

Von der personenbedingten ist die verhaltensbedingte Kündigung abzugrenzen. Eine Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 KSchG durch das Verhalten des Arbeitnehmers „bedingt“ und gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten

⁶⁾ Preis, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 6. Aufl. 2021, E. Arten der Kündigung, Rn. 3 ff.

⁷⁾ BAG, 5.12.2019 – 2 AZR 107/19; Koch, in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 27. Aufl., Stichwort Kündigungsschutz.

⁸⁾ Siehe hierzu ausführlich Koch, ebd.

⁹⁾ Siehe im Speziellen Jousen, Nachgefragt: Erteilung einer Abmahnung wegen einer Erkrankung, ZMV 2022, 295 f.

erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten ist. Sollte diesem Verhalten des Arbeitnehmers aber bereits mit mildereren Mitteln und Reaktionen – wie etwa einer Abmahnung¹⁰⁾ – begegnet werden können, um dem Arbeitnehmer zu zukünftiger Vertragstreue zu bewegen, ist eine Kündigung nicht gerechtfertigt.

Verhaltensbedingte Kündigungen können etwa durch

- eine Arbeitsverweigerung,
- unentschuldigtes Fehlen,
- Arbeitszeitbetrug,
- Beleidigungen oder Belästigungen gegenüber Mitarbeitenden oder Klienten

etc. bedingt sein.

c) Betriebsbedingte Kündigung

Eine Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 KSchG zudem sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen. Somit hat der Arbeitgeber darzulegen, aufgrund welcher inner- oder außerbetrieblichen Gründe er veranlasst ist, seinen Beschäftigungsbedarf zu verringern und dem entsprechenden Arbeitnehmer zu kündigen. Diese Erfordernisse müssen „dringend“ sein. Hier gilt das sogenannte „ultima-ratio-Prinzip“; eine Entlassung muss für den Arbeitgeber unvermeidbar sein. Das ist etwa nicht der Fall, wenn der Rückgang des Beschäftigungsbedarfs anderweitig aufgefangen werden kann. Nach § 1 Abs. 3 KSchG muss schließlich noch beurteilt werden, ob die Kündigung bei vergleichbaren Arbeitnehmern dem sozial am wenigsten schutzwürdigen Arbeitnehmer gegenüber ausgesprochen wurde (Sozialauswahl).

Eine betriebsbedingte Kündigung kann etwa bei

- innerbetrieblicher Umstrukturierung,
- dauerhaftem Auftragsrückgang,
- Gewinnverfall

etc. ausgesprochen werden.

d) Auswahlrichtlinien

Auswahlrichtlinien nach § 1 Abs. 4 KSchG gehören zur Personalplanung. In Auswahlrichtlinien werden fachliche und persönliche Voraussetzungen für Arbeitnehmer*innen aufgestellt, die bei personellen Einzelmaßnahmen wie eben der Kündigung zu beachten sind. Sie sind in diesen Fällen dann unwirksam, wenn bei einer betriebsbedingten Kündigung für die Sozialauswahl die gesetzlich vorgesehenen Auswahlgesichtspunkte unzureichend berücksichtigt werden. Die Auswahlrichtlinien müssen daher

- Lebensalter,
- Betriebszugehörigkeit,

¹⁰⁾ Siehe hierzu auch *Schmitz*, Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung, ZMV 2005, 125 ff.; *Joussen*, Nachgefragt: Abmahnung, ZMV 2015, 116 f.

- Unterhaltsverpflichtungen und
 - eine Schwerbehinderung
- angemessen bewerten. Eine individuelle Abschlussprüfung müssen Auswahlrichtlinien bei Kündigungen aber nicht vorsehen.¹¹⁾ Ein Verstoß gegen die entsprechenden Richtlinien führt jedenfalls zur Unwirksamkeit der Kündigung.

IV. Beteiligung der Kollektivorgane

Grundsätzlich sind bei einer Kündigung auch die Kollektivorgane zu beteiligen. Fehler hierbei können zu Lasten des Dienstgebers zur Unwirksamkeit einer (ordentlichen) Kündigung führen.

1. Betriebsratsanhörung

Im Betriebsverfassungsrecht bestimmt § 102 BetrVG für den staatlichen Bereich, dass der Betriebsrat vor jeder Kündigung unter Mitteilung der Kündigungsgründe zu hören ist. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Sofern der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken hat, hat er dies dem Arbeitgeber binnen einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert der Betriebsrat sich nicht, gilt die Zustimmung als erteilt.

Der Arbeitgeber kann also die Kündigung erst erklären, wenn das Anhörungsverfahren abgeschlossen ist. Die Kündigung ist daher nicht nur ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochen, wenn er den Betriebsrat vor ihrer Erklärung überhaupt nicht unterrichtet hat, sondern auch dann, wenn er sie erklärt, bevor der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht abschließend Stellung genommen hat oder die Anhörungsfrist abgelaufen ist. Eine Anhörung fehlt, wenn die Kündigung vor diesem Zeitpunkt erklärt wurde. Maßgebend ist hierbei aber der Zeitpunkt der Abgabe der Kündigungserklärung, nicht der Zeitpunkt ihres Zugangs, obwohl sie als Willenserklärung erst dann wirksam wird (§ 130 BGB). Denn der Betriebsrat kann auf die Kündigungsabsicht keinen Einfluss mehr nehmen, wenn auf der Seite des Arbeitgebers der rechtsgeschäftliche Erklärungsvorgang beendet ist.¹²⁾

2. Beteiligung der MAV nach MVG-EKD

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD) bestimmt zur Beteiligung der MAV im evangelischen Bereich in § 38 Abs. 2, dass die Dienststellenleitung die MAV von der beabsichtigten Maßnahme zu unterrichten und die Zustimmung zu beantragen hat. Die MAV muss sich zu diesem Antrag binnen zwei Wochen äußern. Nach Ablauf der Frist gilt die Maßnahme als gebilligt.¹³⁾ Nach § 42 Buchst. b MVG-EKD

¹¹⁾ Siehe hierzu *Koch*, ebd., Stichwort „Auswahlrichtlinien“.

¹²⁾ BAG, 13.11.1975 – 2 AZR 610/74; *Thüsing*, in: Richardi, BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 102 Rn. 122 ff.; siehe ausführlich *Koch*, in: *Ascheid/Preis/Schmidt*, Kündigungsrecht, 6. Aufl. 2021, § 102 BetrVG Rn. 186 ff.

¹³⁾ *Trapp*, in: *Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge*, MVG-EKD, 2. Aufl. 2023, § 42 Rn. 9.

unterliegt die ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit dieser „eingeschränkten Mitbestimmung“. Dieses Mitbestimmungsrecht ist nach § 41 MVG-EKD aber insofern zusätzlich eingeschränkt, als dass die MAV ihre Zustimmung nur verweigern darf, wenn

- die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift,
- eine arbeitsrechtliche Regelung,
- eine andere bindende Bestimmung oder
- eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.¹⁴⁾

3. Beteiligung der MAV nach MAVO

Im Geltungsbereich der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für den katholischen Bereich bestimmt § 30 Abs. 1, dass der MAV vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen ist. Sofern das Dienstverhältnis länger als ein halbes Jahr bestanden hat, sind auch die Kündigungsgründe darzulegen. Einwendungen muss die MAV nach § 30 Abs. 2 MAVO binnen einer Woche schriftlich mitteilen. Auch hier gilt die Maßnahme nach Ablauf der Frist und ohne entsprechende Äußerung als gebilligt. Wie § 41 MVG-EKD bestimmt § 30 Abs. 3 MAVO zwar ebenfalls mögliche Einwendungen der MAV, die gegen die Kündigung vorgebracht werden können. Aus der Formulierung „insbesondere“ in der genannten Vorschrift ergibt sich allerdings, dass die aufgezählten Einwendungen lediglich beispielhafte Aufzählungen sind. Die Einwendungen sind somit nicht auf die aufgezählten Verstöße beschränkt.¹⁵⁾

Wird dieses Anhörungsverfahren nicht eingehalten, ist die Kündigung gemäß § 30 Abs. 5 MAVO unwirksam.¹⁶⁾

4. Tipps für die MAV

Wie dargestellt, ist eine Kündigung ohne vorherige Anhörung der MAV¹⁷⁾ unwirksam. Die hierauf beruhende Unwirksamkeit der Kündigung muss aber stets durch den/die Arbeitnehmer:in innerhalb einer Klagefrist von drei Wochen nach § 4 KSchG arbeitsgerichtlich geltend gemacht werden (siehe unter Punkt V. Rechtsschutz).

Aber¹⁸⁾: Fehler im Anhörungsverfahren führen immer nur dann zur Unwirksamkeit der Kündigung, wenn diese Mängel vom Dienstgeber zu verantworten sind (etwa eine gänzlich fehlende Anhörung oder das Verschweigen etwaiger Kündigungsgründe). Von der Mit-

arbeitervertretung zu verantwortende Mängel führen demgegenüber nur dann zur Unwirksamkeit, wenn der Dienstgeber diese Mängel vor Ausspruch der Kündigung veranlasst hat (etwa eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren), ansonsten gerade nicht. Somit hat die MAV bei der Beschlussfassung bzw. der Erhebung von Einwendungen äußerst gewissenhaft zu agieren.

V. Rechtsschutz

Nach § 4 S. 1 KSchG muss die Kündigungsschutzklage (sei es gegen eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung)¹⁹⁾ innerhalb einer Klagefrist von drei Wochen ab Zugang der Kündigung erhoben werden. Wird diese Frist versäumt, gilt die Kündigung als wirksam (§ 7 KSchG). Nach erhaltener Kündigung sollten sich Mitarbeitende daher grundsätzlich an einen Rechtsanwalt oder Fachanwalt für Arbeitsrecht wenden.

VI. Praktisches (Abfindung)

Zusammenfassend ist festzustellen, dass eine arbeitgeberseitige ordentliche Kündigung im Regelfall hinreichender Gründe bedarf.

Nach Ausspruch einer ordentlichen Kündigung werden zumeist weder der Dienstgeber noch der Dienstnehmer ein starkes Interesse an der Fortsetzung des (angespannten) Arbeitsverhältnisses haben. Einziges Verteidigungsmittel gegen eine ausgesprochene Kündigung ist jedoch das arbeitsgerichtliche Verfahren in Form einer Kündigungsschutzklage, welche immer auf Weiterbeschäftigung abzielt. Ziel des Arbeitnehmers wird daher in den allermeisten Fällen sein, zumindest eine bezahlte Freistellung bis zum Auslaufen des gekündigten Arbeitsverhältnisses zu bekommen und (abhängig von der vorherigen Beschäftigungszeit) die Auszahlung einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes.

Allerdings sieht das Gesetz die Zahlung einer Abfindung nur vor,

- wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben hat, die Kündigung des Arbeitgebers sozialwidrig ist und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schließlich durch Urteil erfolgte oder
- der Arbeitgeber etwa gegen seine Pflichten bei der Durchführung einer Betriebsänderung verstößt (sog. Nachteilsausgleich) oder
- eine Abfindung entweder in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung (sog. Sozialplan) vereinbart ist.
- Nach § 1a KSchG kann zudem noch eine Abfindung verlangt werden, wenn wegen drin-

¹⁴⁾ Ebd., Rn. 37.

¹⁵⁾ *Oxenknecht-Witzsch*, in: Eichstätter Kommentar, 2. Aufl. 2018, § 30 MAVO Rn. 55; insgesamt *Bartels*, Ordentliche Kündigung – Beteiligung der Mitarbeitervertretung nach MAVO, ZMV 2005, 136 ff.

¹⁶⁾ Ebd., Rn. 70.

¹⁷⁾ Siehe insgesamt auch *Joussen*, Zur Unterrichtung der Mitarbeitervertretung vor einer Kündigung, ZMV 2006, 116 ff.

¹⁸⁾ Siehe bereits ausführlich hierzu *Fitzthum*, Die außerordentliche Kündigung, ZMV 2023, 136.

¹⁹⁾ Vgl. ausführlich (auch zu den Verfahrenskosten) *Fitzthum*, Die außerordentliche Kündigung, ZMV 2023, 136 f. sowie *Reiter*, Rechtsschutz im Individualarbeitsrecht, ZMV 2012, 69.

gender betrieblicher Erfordernisse gekündigt wurde, der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Klagefrist keine Kündigungsschutzklage erhebt und der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung darauf hinweist, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und der Arbeitnehmer bei Verstreichlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Die Höhe der Abfindung nach § 1a KSchG beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Außer in diesen eher seltenen Fällen besteht gesetzlich kein Abfindungsanspruch.

Mittlerweile ist es aber in den arbeitsgerichtlichen Verfahren üblich, mit der Arbeitgeberseite je nach Erfolgsaussicht der ausgesprochenen Kündigung bzw. der eingereichten Kündigungsschutzklage im Rahmen eines Prozessvergleichs entsprechende Abfindungen

auszuhandeln. Auch sind Abfindungen im Rahmen eines Aufhebungsvertrags die Regel. Die Höhe der Abfindung kann sich dabei an § 1a KSchG orientieren (0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr), aber auch individuell ausgehandelt werden.

Oft wird arbeitgeberseitig statt des Angebots eines Aufhebungsvertrags gleich eine Kündigung ausgesprochen, in der Hoffnung der/die Arbeitnehmerin erhebe ohnehin keine Kündigungsschutzklage und man erspare sich etwaige Abfindungen. Dies geschieht auch vor dem Hintergrund, dass im arbeitsgerichtlichen Verfahren erster Instanz grundsätzlich jede Partei (§ 12a ArbGG) ihre Kosten selbst trägt und häufig auch auf Seiten des Arbeitnehmers kein Arbeitsrechtsschutzvertrag besteht. Es lohnt sich in den meisten Fällen allerdings dennoch, Kündigungsschutzklage zu erheben und einen Rechtsanwalt zu konsultieren.

BERICHT

„Ein großer Wurf“ – die neue Grundordnung

Bericht zum „Tag der MAVen – Markt der Möglichkeiten“ im Bistum Limburg am 20. Juli 2023 in Wiesbaden

Viele Diözesane Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAGen) kennen schon lange einen jährlichen Tag für die MAVen – als Begegnungsforum, Studientag oder Vollversammlung. Im Bistum Limburg beging man diesen Tag als „Markt der Möglichkeiten“ am 20. Juli 2023 zum zweiten Mal. Doch auch im Rahmen dieser jungen Tradition konnten die Limburger mit hochkarätigen Teilnehmern aufwarten.

Das Bedauern darüber, dass *Bischof Dr. Georg Bätzing* seine beabsichtigte Teilnahme aus terminlichen Gründen absagen musste, wich schnell, als *Generalvikar Dr. Wolfgang Pax* zusagte. Damit hatten die Limburger MAVen zum ersten Mal die Gelegenheit, den erst wenige Wochen im Amt befindlichen neuen Generalvikar hautnah kennen zu lernen. Mit einem geistigen Impuls eröffnete er – nach der offiziellen Begrüßung der Teilnehmer*innen durch den Vorsitzenden der Haupt-MAV/DiAG, *Patric Feick* – die Veranstaltung.

Als Hauptredner sprach *Professor Dr. Jacob Joussem* zum Thema: „Das Loyalitätsraster der neuen Grundordnung – Versprechen, Chance oder Blendwerk?“. Vor gut 150 Mitarbeitervertreter*innen erörterte er im Wilhelm-Kempff-Haus in Wiesbaden erstmals öffentlich seine Thesen zur novellierten Grundordnung (GrO), die das Bistum Limburg zum 1. Januar 2023 als erste deutsche Diözese in Kraft setzte. Mit gewohntem wissenschaftlichem Anspruch, doch verständlich auch für weniger erfahrene Zuhörer, leitete er zunächst die Sonderrechte der Kirche als Arbeitgeber her, erörterte kurz den Wan-

del der Grundordnung der letzten Jahre, um dann auf die aktuellen Neuerungen einzugehen.

Mit großer Freude hörten die Teilnehmer – als Gäste auch Mitarbeiter der Rechtsabteilung des Bistums –, dass *Joussem* die neue Grundordnung als „großen Wurf“ bezeichnete. „Mit der Feststellung, dass die persönliche Lebensform und die geschlechtliche und sexuelle Identität keine Auswirkungen auf ihr Arbeitsverhältnis haben, haben die Bischöfe ein klares Bekenntnis zu mehr Vielfalt gegeben“, sagte *Joussem*. Diskriminierung und Angst würden abgebaut.

Dennoch sieht er Nachbesserungspotential. Als problematisch bewertet er unter anderem den Widerspruch zu Teilen der katholischen Morallehre, die immer noch von anderen Grundsätzen ausgehe. Auch bewertet er kritisch, dass weiterhin am Merkmal „Geschlecht“ festgehalten werde. Damit seien Menschen mit einer Transidentität nicht im Blick.

Joussem benannte Beispiele bezüglich der Loyalitätsfragen, die auch kritische Rückfragen provozierten. Es zeichnet *Joussem* als guten Referenten und fairen Diskussionsteilnehmer aus, dass er die Nachfrage bezüglich der Freistellung von Mitarbeitern an nicht-christlichen Feiertagen so beantwortete, dass der Fragestellerin die eigene, von *Joussem*'s Ansicht abweichende Position argumentativ sogar noch klarer wurde.

Die Limburger MAVen dankten ihm den engagierten Vortrag mit großer Aufmerksamkeit und aufrichtigem Applaus.

Mit der praktischen Umsetzung der neuen Grundordnung befasste sich anschließend ein Diskussionspodium, moderiert vom Journalisten *Wolfgang Thielmann*: Die Bundestagsabgeordnete *Dr. Tanja Machalet*, Generalvikar *Dr. Wolfgang Pax*, Personalleiter Bund der Malteser *Maximilian von Fürstenberg*, *Carsen Offers* als Dienstnehmervertreter der AK-Caritas und *Professor Jousen* diskutierten darüber, wie zukunftsfähig die Grundordnung und der Dritte Weg noch sind.

Machalet benannte die Kirchen als wichtige gesellschaftliche Player, sprach sich aber dafür aus, den Dritten Weg als Sonderweg zu beenden. *Fürstenberg* hält die Weiterentwicklung der GrO für einen wichtigen Schritt und eine leise Antwort auf den herrschenden Fachkräftemangel.

Offers zeigte sich zufrieden mit der Entwicklung der Kirche als Arbeitgeber in den vergangenen Jahren, sieht aber noch Widersprüche. Es müsse sich zeigen, ob die neue GrO praktisch umsetzbar sei. *Generalvi-*

kar Dr. Pax sah in seinem Statement in der neuen GrO einen „engagierten Versuch, die Kirche ins Heute“ zu holen. „Ich bin davon überzeugt, dass sich Kirche bewegen und die Lehre verändern kann. Wir müssen weiterarbeiten und Veränderung wagen“, sagte *Pax*.

Nach einer Mittagspause, die Gelegenheit bot, die zahlreichen Informationsstände im Haus zu besuchen, ging der Tag mit Arbeitsgruppen zu Themen zu AVR, AVO und arbeitsrechtlichen Entwicklungen weiter.

Den humoristischen Abschluss bildete die Kabarettistin *Ulrike Böhmer* mit Ausschnitten ihres Programms „Glück auf und Halleluja“ – ein würdiges Finale eines rundum gelungenen Tags.

Es bleibt, der Limburger Haupt-MAV/DiAG zu wünschen, den „Markt der Möglichkeiten“ auch künftig so erfolgreich fortsetzen zu können.

Christina Merkel,
Rechtsreferentin der MAVen im Bistum Limburg

INFORMATIONEN

Aus der Evangelischen Kirche in Deutschland

VdDD

Regulierung der Leiharbeit

Der Vorstand des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) spricht sich in einer am 19. Juni 2023 veröffentlichten Mitteilung gegen ein derzeit diskutiertes uneingeschränktes Verbot der Leiharbeit im Gesundheits- und Sozialwesen aus. Die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung müsse jedoch stärker reguliert werden.

Der Vorstandsvorsitzende, *Dr. Ingo Habenicht*, fordert der Mitteilung zufolge wörtlich: „Die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung (beispielsweise über einen eigenen Pflege-Pool) muss in gemeinnützigen sozialen Dienstleistungsunternehmen weiter möglich sein.“

Für die Träger, die über keine Erlaubnis zur konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung verfügen, sowie für kleinere Unternehmen sei es *Habenicht* zufolge weiter unumgänglich, mit Leiharbeit Auslastungsspitzen oder größere Ausfallsituationen zu kompensieren. Auch das müsse weiter möglich sein. Ansonsten müssten Angebote bei vorübergehendem Personalmangel eingeschränkt werden.

Kritisch gesehen wird vom VdDD der Umstand, dass die Leiharbeit die Kosten für Pflege nach oben treibe. Gleichzeitig befürchtet er, dass die Zufriedenheit unter der Stammebelegschaft sinkt, da Zeitarbeitskräfte oft ihre Schichten frei wählen können und somit nur

selten Dienste zu schwierigen Tageszeiten übernehmen.

Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V. (VdDD) vertritt als diakonischer Bundesverband die Interessen von rund 190 Mitgliedsunternehmen und sieben Regionalverbänden mit mehr als 550.000 Beschäftigten. Schwerpunkte der Verbandsarbeit sind

- die Weiterentwicklung des kirchlich-diakonischen Tarif- und Arbeitsrechts,
- Themen aus Personalwirtschaft und -management sowie
- die unternehmerische Interessenvertretung.

Quelle: www.v3d.de

Diakonie Deutschland

Durchbruch bei Entgeltverhandlungen

In der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (ARK DD) am 10. August 2023 gelang den Verhandlungspartner ein langwierig vorbereiteter Durchbruch in Entgeltfragen. Die Entgeltverhandlungen in der zuständigen „Arbeitsgruppe Entgelt“ für die Entgelttrunde 2024 waren zunächst in den Verhandlungen am 22. Mai 2023 sowie am 12. Juni 2023 gescheitert (siehe ZMV 2023, 199). In der dritten Runde am 1. und 2. August 2023 gelang in einem 16-stündigen Verhandlungsmarathon der

Durchbruch, der dann von der ARK DD in ihrer Sitzung am 10. August 2023 bestätigt wurde.

Die wichtigsten Eckpunkte des Abschlusses bei einer Laufzeit vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 sind folgende:

- Zahlung der vollen Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000,- € im Jahr 2024, gestaffelt in 12 Monatsbeträgen à 200,- € zuzüglich 600,- € im Januar (die 600,- € müssen in den Einrichtungen bis spätestens 30. April 2024 gezahlt werden). Auszubildende und Praktikant:innen erhalten jeweils die Hälfte. Teilzeitkräfte erhalten die Beträge ihrem Teilzeitfaktor entsprechend.
- Nach der linearen Erhöhung um 5,2 % zum 1. Januar 2023 steigen die Löhne und Gehälter für alle Beschäftigten, Auszubildende und Praktikant:innen zum 1. Juli 2024 erneut um 5,2 %.
- Statt zwei Regenerationstagen für bestimmte Personengruppen erhalten alle Beschäftigten in den AVR DD ab dem Kalenderjahr 2023 dauerhaft einen zusätzlichen Tag Urlaub.

Für die ärztlichen Beschäftigten wurden bei einer Laufzeit bis zum 30. Juni 2024 sowohl die Tabellen-Steigerungen als auch die Inflationsausgleichszahlungen, welche im Tarifbereich der kommunalen Krankenhäuser ausverhandelt wurden, vereinbart. Das bedeutet, dass die Tabellenentgelte rückwirkend zum 1. Juli 2023 um 4,8 % und zum 1. April 2024 um weitere 4,0 % steigen. Ebenso steigen die Bereitschaftsdienst-Entgelte und der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst. Daneben wird den ärztlichen Beschäftigten mit dem Abrechnungsmonat August 2023, spätestens September 2023 sowie mit dem Abrechnungsmonat Januar 2024 eine Inflationsausgleichszahlung von jeweils 1.250,- € (bei Teilzeit entsprechend weniger) bezahlt.

Aus Sicht der Dienstnehmer kann sich, so der Dienstgebervertreter *Andreas Korff*, dieser Abschluss „sehen lassen und ist das Ergebnis dessen, was wir immer wieder in den Verhandlungen betont haben: Die Kolleginnen und Kollegen leisten hervorragende und teils extrem belastende Arbeit. Sie müssen, nicht zuletzt mit Blick auf die steigenden Kosten, sowohl materiell als auch von den immer größeren Belastungen im Alltag, entlastet werden. Wir hoffen, uns ist damit ein Schritt in die entsprechende Richtung gelungen.“ Für die Dienstgeber teilte der Verband diakonischer Dienstgeber (VdDD) mit: „Die Ergebnisse sind für die Einrichtungen wirtschaftlich herausfordernd. Die Kostensteigerungen müssen in den anstehenden Verhandlungen mit den Kostenträgern durchgesetzt werden. Die vereinbarte Mindestlaufzeit bis Ende 2024 bringt den Einrichtungen die notwendige Planungssicherheit“, kommentiert *Dietmar Prexl*, alternierender Vorsitzender der ARK DD und VdDD-Vorstandsmitglied. „Die Einführung des zusätzlichen Urlaubstages widerspricht den Forderungen, weitere Arbeitsverdichtung zu vermeiden und ist angesichts

des schon jetzt bestehenden Personalmangels kritisch zu sehen. Der Beschluss bestärkt demgegenüber die Dienstgeberattraktivität der AVR DD. Dies sichert die Angebote diakonischer Einrichtungen und schützt vor Erlösausfällen“, so *Prexl* weiter.

Quelle: www.v3d.de; www.diakonie-ark-dienstnehmerseite.de

Diakonie Hessen

Tarifabschluss AVR.HN und AVR.KW

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen (ARK.DH) hat in ihrer Sitzung am 17. Juli 2023 einen Richtungsbeschluss für die Lohnrunde 2024/2025 für den Anwendungsbereich der „Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau“ (AVR.HN) und für den Anwendungsbereich der „Arbeitsvertragsrichtlinien für den Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck“ (AVR.KW) gefasst.

Dabei ging es sowohl um die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie als auch um eine Lohnerhöhung für über 45.000 Beschäftigte in den diakonischen Mitgliedseinrichtungen in

- Hessen,
- Teilen von Rheinland-Pfalz sowie
- dem thüringischen Schmalkalden.

Der Beschluss hat folgende Inhalte:

- **Inflationsausgleichsprämie wird in Etappen ausgezahlt**

Es wird eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000,- € gezahlt. Diese teilt sich in eine Einmalzahlung in Höhe von 1.500,- € sowie acht Monatsraten zu 187,50 € ab Januar 2024 auf. Teilzeitkräfte erhalten diese Prämie anteilig. Auszubildende erhalten insgesamt 1.500,- € und Praktikant:innen 750,- €.

- **Entgelterhöhung ab September 2024**

Ab 1. September 2024 erfolgt die Erhöhung in allen Gehaltsstufen um einen Sockelbetrag in Höhe von 200,- € plus 5,5 % mit einer Laufzeit von einem Jahr. Die Erhöhung der Tabellen für Ärztinnen und Ärzte folgt analog. Die angespannte Situation in der Pflege wird durch die Zahlung einer Pflegezulage in den AVR.HN entschärft.

Sowohl Dienstgeber:innen als auch Dienstnehmer:innen in der Kommission zeigten sich mit dem Ergebnis zufrieden und werteten das Ergebnis als ein Zeichen, dass der Dritte Weg in der Diakonie Hessen funktioniert. *Christoff Jung*, Vorsitzender der ARK.DH: „Wir sind froh, dass die Arbeitsrechtliche Kommission heute einen richtungsweisenden Beschluss gefasst hat. Die Dienstgeber sind in dieser Entgeltrunde weit über das hinaus gegangen, was eigentlich leistbar ist. Jetzt gilt es, die Refinanzierung sicher zu stellen. Die Diakonie ist und bleibt ein attraktiver Arbeitgeber.“

Die stellvertretende Vorsitzende der ARK.DH, *Sabine Hübner*, sagte nach erfolgreichem Abschluss der Verhandlungen: „Der Dienstnehmerseite in der Arbeits-

rechtlichen Kommission der Diakonie Hessen ist gelungen, für die Mitarbeitenden sowohl spürbare Steigerungen der Tabellenentgelte als auch die Inflationsausgleichsprämie zu sichern. Dieses Ergebnis entspricht in etwa anderen Tarifabschlüssen im Bereich des öffentlichen Dienstes.“

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen (ARK.DH) befasst sich mit allen Fragen des Arbeitsrechts für über 42.000 hauptamtliche Beschäftigte in diakonischen Einrichtungen in Hessen und Rheinland-Pfalz. Ihre 28 ehrenamtlichen Mitglieder und Stellvertretungen verhandeln das kirchliche Arbeitsrecht nach dem Grundsatz der Dienstgemeinschaft zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern.

Quelle: www.ark-dh.de/aktuelles

Diakonie Mecklenburg-Vorpommern

Neuwahlen für die ARK

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V. hat auf seiner Tagung am 14. Juni 2023 die von ihm zu entsendenden Mitglieder in die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern gewählt. *Michael Hollmann* (Ev. Stiftung Michaelshof), *Jörg Autrum* (Lebenshilfwerk Hagenow gGmbH), *Adina Salow* (Diakonie Mecklenburgische Seenplatte gGmbH) sowie *Michael Schneider* (Pommerscher Diakonieverein e.V.) gehören nun der ARK an. Ihre Stellvertretung haben *Sebastian Wawra* (Diakonie Nord-Nord-Ost in Mecklenburg gGmbH), *Michael Schwenker* (Diakonie Güstrow e.V.), *Steffi Alt* (Diakonie Mecklenburgische Seenplatte gGmbH) und *Andrea Kieseler* (Diakonie Rostocker Stadtmission) übernommen.

Das Ergänzungsgesetz der Nordkirche zum Mitarbeitervertretungsgesetz (MVGergG) sieht darüber hinaus vor, dass zur Vorbereitung der Beschlüsse der ARK ein Fachausschuss gebildet werden soll, dem neben den Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern der Kommission noch weitere 13 Dienstnehmervertreter angehören sollen. Diese wurden ebenfalls auf der oben genannten Sitzung gewählt.

Neben den vier vom Gesamtausschuss zu wählenden Mitgliedern entsendet die Kirchengewerkschaft noch zwei ordentliche (*Klaus Gryzbeck* und *Rena Groß*) und zwei stellvertretende Mitglieder (*Renate Krajewski* und *Oliver Kunst*) in die ARK. Alle vier sind im Dietrich-Bonhoeffer-Klinikum Neubrandenburg tätig.

Auf der am 6. Juli 2023 stattgefundenen konstituierenden Sitzung des Fachausschusses wurde *Jörg Autrum* zum Sprecher der Dienstnehmerseite und *Michael Hollmann* zum Sprecher des Fachausschusses gewählt.

Die konstituierende Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission des diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern in der fünften Amtsperiode fand am 22. August 2023 statt.

Die ARK des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern beschließt – orientiert an den AVR des Diakonischen Werkes Deutschland – die AVR des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern, die für ca. 16.000 Beschäftigte in rund 950 diakonischen Einrichtungen Anwendung finden.

Quelle: Veröffentlichung des GMAV Mecklenburg-Vorpommern

Diakonie Westfalen-Lippe

Gerichtliche Aufgabeklämung der agmav

Der kirchengerichtlich geführte Streit zwischen der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Westfalen-Lippe (agmav Westfalen-Lippe) und der Kirchenleitung der Ev. Kirche in Westfalen über die Aufgaben der agmav ist beigelegt. Die agmav Westfalen-Lippe hatte vor dem zuständigen Kirchengemicht geklagt, da sie bei mehreren Anlässen ihre Anhörungsrechte nach § 55 Buchst. c und d MVG-EKD verletzt sah. Diese Vorschriften regeln Aufgaben des Gesamtausschusses und die entsprechenden Rechte.

Das am 24. März 2023 stattgefundene Verfahren endete mit folgendem Vergleich:

1. Es besteht Einigkeit zwischen den Beteiligten, dass sie in Erfüllung des Erörterungsanspruchs der Antragstellerin aus § 55 Buchst. c) MVG-EKD regelmäßig, mindestens zweimal im Jahr, ein gemeinsames Gespräch über aktuelle arbeits-, dienst-, und mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen führen.
2. Bezüglich des Anspruchs der Antragstellerin aus § 55 Buchst. d) MVG-EKD hält die Antragsgegnerin an ihrer bisher vertretenen Auffassung, ein Stellungnahmerecht bestehe nur bei Gesetzesvorhaben mit arbeitsrechtlichem Schwerpunkt, nicht länger fest.
3. Die Beteiligten sind darüber einig, dass auch bei Gesetzesvorhaben mit Mischcharakter ein Anspruch auf Abgabe einer Stellungnahme besteht.
4. Damit ist das vorliegende Verfahren erledigt.“

Die agmav Westfalen-Lippe zeigte sich nach Ende des Verfahrens sehr zufrieden und teilte mit: „Die Ev. Kirche von Westfalen hat damit die seit 2014 vertretene Auffassung der agmav Westfalen-Lippe vollumfänglich übernommen.“

Die „Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen Westfalen – Lippe“ (agmav Westfalen-Lippe) ist der Gesamtausschuss gemäß § 54 MVG der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche. Sie ist zuständig für den Bereich der Diakonie und damit der landesweite Zusammenschluss der Mitarbeitervertretungen diakonische Einrichtungen in Westfalen und Lippe. Rund 60.000 Mitarbeitende wählen in Westfalen und Lippe jeweils in ihren diakonischen Dienststellen ihre MAV. Die Evangelische Kirche im Rheinland, die Evangelische Kirche von Westfalen und

die Lippische Landeskirche betreiben ein gemeinsames Diakonisches Werk. Die agmav Westfalen-Lippe ist zuständig für rund 560 MAVen in Westfalen und Lippe. Eine Mitgliederversammlung wählt jeweils im Jahr der MAV-Wahlen 14 Mitglieder aus Westfalen, eine weitere Mitgliederversammlung wählt ein Mitglied für den diakonischen Bereich der lippischen Landeskirche, so dass die agmav Westfalen-Lippe aus 15 Personen besteht.

Quelle: Information der AGMAV Westfalen-Lippe vom 12.6.2023

Ev. Landeskirche in Baden

Zuschuss zum Deutschland-Ticket

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden (ARK Baden) hat mit Wirkung zum 14. Juni 2023 einen Beschluss zum sogenannten Deutschland-Ticket gefasst, wonach Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden einen Zuschuss in Höhe von mindestens 25 % des monatlichen Bezugspreises des Deutschlandtickets gewähren können.

Dazu bedarf es jeweils einer Dienstvereinbarung, mit der die „Einzelheiten – insbesondere zum berechtigten Personenkreis, Zuschusszeitraum und bestehenden Mitwirkungs- und Informationspflichten – geregelt werden sollen.

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt sowohl für die Anwender des Tarifwerks „Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeitende“ als auch für die Anwender der AVR Diakonie Deutschland in der für Baden geltenden Fassung.

Quelle: Gesetzes- und Verordnungsblatt der Ev. Landeskirche in Baden Nr. 65/2023

Ev.-Luth. Kirche in Bayern

Einigung Tarifierhöhung Diakonie

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ARK ELKB) hat in ihrer Sitzung vom 13. Juli 2023 einen wegweisenden Tarifabschluss für die rund 90.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen in Bayern beschlossen. Dieser sichert den Beschäftigten der Diakonie Entgeltsteigerungen im mittleren Entgeltbereich von über 11 % und eine Inflationsausgleichsprämie im Jahr 2024 in Höhe von 3.000,- €.

Die beschlossene Tarifierhöhung und die Inflationsausgleichsprämie setzen auf der bereits erfolgten Tarifsteigerung vom 1. Januar 2023 auf, bei der die diakonischen Tarife bereits um 5 bis 6 % angehoben wurden (vgl. ZMV 2022, 321 f.). Die Laufzeit dieser Tarifvereinbarung geht bis zum 30. Juni 2024.

Bereits zum 1. Dezember 2024 erfolgt auf diesem Weg eine signifikante weitere Gehaltssteigerung. Die damit verbundene fünfmonatige Nullrunde wird durch eine Inflationsausgleichsprämie von insgesamt 3.000,- € im Jahr 2024 abgefedert.

Im Einzelnen wurde von der ARK ELKB vereinbart:

- eine Entgelterhöhung der Tabellenentgelte für die Entgeltgruppen E4 bis E14 um 200,- € ab dem 1. Dezember 2024, zudem eine anschließende weitere Erhöhung um 5,5 %, mindestens um 340,- €;
- eine Entgelterhöhung der Tabellenentgelte für die Entgeltgruppen E1 bis E3 um 50,- € ab dem 1. Juli 2024, zudem eine anschließende weitere Erhöhung um 5,5 %;
- Auszubildende erhalten ab 1. Dezember 2024 eine Erhöhung der Ausbildungsvergütung in Höhe von 150,- €;
- Inflationsausgleichsprämie im Jahr 2024: Mit Ausnahme der in der Diakonie beschäftigten Ärzte und Ärztinnen – hier orientiert sich die ARK Bayern an den Abschlüssen des Marburger Bundes – erhalten alle Mitarbeitenden der Diakonie im Jahr 2024 einen steuerfreien Inflationsausgleich in Höhe von 3.000,- €. Er besteht aus einer Sonderzahlung im April 2024 in Höhe von 1.800,- € sowie monatlichen Sonderzahlungen in Höhe von 150,- € in den Monaten Mai bis Dezember 2024. Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen erhalten jeweils die Hälfte der genannten Beträge;
- eine Entgeltgruppenzulage für Helfertätigkeiten in der Pflege, Betreuung und Erziehung in der E4 und E5 in Höhe der halben Differenzzulage auf die nächsthöhere Entgeltgruppe.

Die Laufzeit für die Entgeltvereinbarung beträgt 18 Monate und gilt danach bis zum 31. Dezember 2025.

Eine Einigung wurde ferner grundsätzlich zu Anlage 2 der AVR über Verbesserungen in den Eingruppierungen von Wohnbereichs-, Stations-, Pflegedienstleitungen erzielt. Das umfasst auch Verbesserungen bei der Eingruppierung von Leitungen in Kindertagesstätten sowie über gleichbleibende Stufenzuordnung bei Höhergruppierungen. Diese Reform der Anlage 2 ist in der ARK zwar geeint, aber noch nicht final beschlossen, da die redaktionellen Details von der „Fachgruppe Diakonie“ aktuell noch erarbeitet werden. Erklärtes gemeinsames Ziel ist es, den Beschluss im Wortlaut auch zeitnah zu veröffentlichen.

Die ARK ELKB befasst sich mit allen Fragen des Arbeitsrechts für über 94.000 Beschäftigte bei Landeskirche und Diakonie in Bayern. Ihre 16 ehrenamtlichen Mitglieder verhandeln das kirchliche Arbeitsrecht nach dem Grundsatz der Dienstgemeinschaft zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern.

Quelle: www.vkm-bayern.de; www.ark-bayern.de

Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Ergänzung Pflegezulage

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz wur-

den von der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes (ARK DW BBO) in § 14 Abs. 2 Buchst. f ergänzt:

Bisher erhielten ausschließlich die mindestens einjährig examinierten Pflegekräfte in Krankenhäusern in der unmittelbaren pflegerischen Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen in Krankenhäusern gemäß § 17b Abs. 4 KHG (sog. DRG-Krankenhäuser) eine monatliche Pflegezulage (sog. PpSG-Zulage) in Höhe von 50 % der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe in der individuellen Stufe.

Zukünftig sollen auch die entsprechenden Pflegekräfte in psychiatrischen und psychosomatischen Kliniken Anspruch auf diese Zulage haben:

Zum 1. Januar 2024 beträgt die Zulage zunächst 25 % der Differenz zur nächsthöheren Entgeltgruppe in der individuellen Stufe. Ab 1. Januar 2025 wird die Zulage auf 50 % erhöht.

Quelle: Rundschreiben Nr. 04/2023 der ARK DW BBO vom 18.7.2023

Ev. Kirche in Mitteldeutschland

Kritik am Besetzungsverfahren ARK Diakonie

Mit zwei Informationen vom 20. Juni und 4. Juli 2023 beschreibt der Gesamtausschuss der Diakonie Mitteldeutschland (GAMAV Diakonie Mitteldeutschland) den Ablauf des Besetzungsverfahrens der Dienstnehmerseite zur Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK) der Diakonie in Mitteldeutschland.

Nachdem der Gesamtausschuss es abgelehnt hatte, Dienstnehmervertreter/innen für die ARK zu benennen, kam es am 6. Juni 2023 zu einer Wahlversammlung nach § 9 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Diakonie der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (ARRG-DW EKM). Zu dieser Wahlversammlung zur Wahl der Dienstnehmervertreter/innen in die Arbeitsrechtliche Kommission waren ca. 600 Mitarbeitervertreter/innen eingeladen. Erschienen sind lediglich 15 Delegierte. Zur Beschlussfähigkeit wären aber ca. 250 Delegierte notwendig gewesen. Damit war die Wahlversammlung nicht beschlussfähig.

Somit kam es zu einer zweiten Wahlversammlung, zu der nach § 9 Abs. 2 S. 4 ARRG.DW.EKM keine vorgeschriebene Anzahl an Delegierten mehr notwendig ist. Zu dieser Wahlversammlung erschienen von den möglichen ca. 600 delegierten Mitarbeitervertreter/innen lediglich 70. Von diesen übten 19 ihr Wahlrecht aus. Die anderen beteiligten sich nicht an der Wahl. Vier der anwesenden Delegierten erklärten sich schließlich zur Kandidatur zum/zur Dienstnehmervertreter/in in der ARK bereit, davon drei aus einer MAV. Die 19 Wähler/innen wählten schließlich drei Dienstnehmervertreter/innen in die ARK.

Von den Verbänden und Gewerkschaften, die zwei Dienstnehmervertreter/innen stellen können, hat lediglich der Verband kirchlicher Mitarbeitender der Evange-

lischen Kirchen Mitteldeutschlands e.V. (VKM-EKM) seine Bereitschaft zur Mitarbeit in der ARK geäußert.

Der Gesamtausschuss der Diakonie in Mitteldeutschland stellt zu diesem ganzen Verfahren fest: „Hiermit wird deutlich, der Dritte Weg ist nicht demokratisch und wird von einer sehr großen Mehrheit nicht gewollt. Seit vielen Jahren fordern eine überwiegende Mehrheit von demokratisch gewählten Mitarbeitervertreter/innen die Abschaffung des Dritten Weges und die Einführung eines Tarifvertrages für die Diakonie Mitteldeutschland. Diese Form der Basisdemokratie wird aber von der Kirche und Diakonie seit Jahren ignoriert.“

Quelle: mav-ekm.de

Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Führungswechsel bei der Diakonie

Die „Diakonie im Oldenburger Land“, das Sozialwerk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg, vollzieht einen Führungswechsel, nachdem beide bisherigen Vorstände, *Pfarrer Thomas Feld* und *Uwe K. Kollmann* zum Ende des Jahres in den Ruhestand treten.

Ab Januar 2024 übernimmt *Pfarrer Dr. Friedrich Ley* den theologischen Vorstand, *Mario Brandes* wird kaufmännischer Vorstand.

Ley ist derzeit Oberkirchenrat in der Personalabteilung des Landeskirchenamts der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers. Davor war er Theologischer Direktor der Diakovere gGmbH. Zuvor war er unter anderem Geschäftsführer der Annastift Leben und Lernen gGmbH mit dem Schwerpunkt Hilfen für Kinder, Jugendliche und Menschen mit Behinderung tätig. Zu seiner neuen Aufgabe äußert er sich: „Ich freue mich darauf, mich mit aller Kraft in diese Aufgabe zu werfen, damit die Mitarbeitenden weiterhin gerne in der Diakonie im Oldenburger Land tätig sind und alle Hilfesuchenden am richtigen Ort sind.“

Mario Behrends ist derzeit Vorstand des Evangelisch-lutherischen Wichernstifts e.V., einer Mitgliedseinrichtung der Diakonie im Oldenburger Land. Dort ist er als Geschäftsführer für über 400 Mitarbeitende in acht Tochtergesellschaften zuständig. Zu seiner neuen Aufgabe äußert er sich: „Es ist eine sehr reizvolle Aufgabe, meine Erfahrungen aus diesem Bereich nun im deutlich größeren Rahmen des Diakonischen Werkes im Oldenburger Land einzubringen.“

Die „Diakonie im Oldenburger Land“ ist als Diakonisches Werk der Ev.-luth. Kirche in Oldenburg der regional zuständige kirchliche Wohlfahrtsverband. Sie ist aber auch selbst Träger etlicher Sozialeinrichtungen in den Bereichen „Altenhilfe“, „Förderung und Therapie“, „Jugendhilfe“, „Suchtkranken- und Gefährdetenhilfe“, „Kirchenkreissozialarbeit“ und „Wohnungslosenhilfe“. Sie beschäftigt insgesamt ca. 1.700 Mitarbeitende.

Quelle: Information der AGMAV Niedersachsen vom 7.7.2023; Information der Diakonie in Oldenburg vom 3.7.2023

Ev. Landeskirche in Württemberg

Abschluss Symposienreihe zum Kirchlichen Arbeitsrecht

Von Dezember 2021 bis Mai 2022 fand auf Beschluss des Verbandsrats des Diakonischen Werkes Württemberg und unter Beteiligung des Oberkirchenrats und der Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Württemberg ein breit angelegter Symposienprozess zum Thema „Kirche und Diakonie in Württemberg – Kirchenmitgliedschaft und Kirchenzugehörigkeit in kirchlich-diakonischen Arbeitsfeldern“ statt.

Ziel des umfangreich angelegten Diskussionsprozesses war es,

- den grundlegenden gesellschaftlichen Wandel,
- eine veränderte Rechtsprechung im Blick auf kirchliche Selbstbestimmung und
- den Personalmangel, der sich auch durch einen Wandel der Kirchenmitgliedschaft auswirkt, theologisch-diakonisch zu reflektieren. Zudem sollten erforderliche Neuausrichtungen im kirchlichen Arbeitsrecht erwogen werden. Dabei kamen insbesondere das Kirchen- und Diakoniebild und deren Anschlussfähigkeit an die Veränderungsprozesse der Gesellschaft in den Blick.

Nunmehr liegt ein Abschlussbericht vor, der am Klauertag am 18. Mai 2022 angenommen wurde. Er wurde vom Kollegium des Oberkirchenrats am 5. Juli 2022 und im Verbandsrat des Diakonischen Werkes Württemberg am 14. Dezember 2022 entgegengenommen und ist allgemein im Internet abrufbar.

Nach Einschätzung des Landesbischofs Gohl sei die Dokumentation eine wichtige Ergebnissicherung des bisherigen Prozesses und biete vielfältige Chancen der weiteren Klärung zu Kirchenmitgliedschaft und Kirchenzugehörigkeit in kirchlich-diakonischen Arbeitsfeldern. Wörtlich erklärte er: „Im Hinblick auf die Zukunft diakonischer Arbeit, besonders aber im Hinblick auf die in Kirche und Diakonie Beschäftigten sehe ich es als große wie auch unabdingbare Aufgabe an, diese Klärungen zügig herbeizuführen.“

Quelle: www.diakonie-wuerttemberg.de

Streichung der ACK-Klausel im MVG.Württemberg

Nach intensiver Diskussion hat die Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Württemberg auf ihrer Sondersitzung am 7. und 8. Juli 2023 beschlossen, die sogenannte „ACK-Klausel“ in § 10 Abs. 1 Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) zu streichen. Dieser lautet nunmehr: „Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören oder sich seit einem Jahr im Dienst der Kirche oder der Diakonie befinden.“

Damit gilt, dass Mitarbeitende in Einrichtungen des Diakonischen Werkes Württemberg künftig auch dann in die Mitarbeitervertretung gewählt werden können,

wenn sie nicht Mitglied einer Kirche sind. Bislang war dafür noch die Mitgliedschaft in einer Kirche Voraussetzung, die wiederum Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) sein musste.

Zusätzlich wurde, um Bedenken der Gegner einer Abschaffung entgegenzukommen, in § 10 Abs. 3 eine neue Regelung aufgenommen, der zufolge die zur Wahl stehenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf die aus ihren Arbeitsverträgen sich ergebenden Loyalitätsobliegenheiten hingewiesen werden.

Die Änderung erfolgt auch vor dem Hintergrund, dass in der Diakonie die Wahl der Mitarbeitervertretungen problematisch geworden war, da etwa ein Viertel der Beschäftigten keine Kirchenmitglieder sind.

Mit der Novellierung des MVG-EKD im November 2018 war die ACK-Klausel bereits im MVG-EKD als Wählbarkeitsvoraussetzung gestrichen worden. Zugleich war seinerzeit – als einzig möglicher Kompromiss – für die Landeskirchen die Möglichkeit formuliert worden, eigene Regelungen hierzu zu treffen. Das galt zu diesem Zeitpunkt noch in sieben Landeskirchen. Zum Schluss hatte nur noch die Landeskirche in Württemberg ohne Einschränkungen Gebrauch von dieser Abweichungsmöglichkeit gemacht, während in wenigen Landeskirchen immerhin noch eine Soll-Bestimmung enthalten ist, die meisten Landeskirchen jedoch keine Einschränkungen mehr vorsehen. Durch den Beschluss der Landessynode ist dieser Zustand nun beendet worden.

Anmerkung

Die Streichung der ACK-Klausel nun auch in Württemberg ist konsequent und richtig. Es ist nicht nachvollziehbar und auch nicht mehr vermittelbar, warum Menschen, die nicht christlich sind, zwar als Beschäftigte tätig werden dürfen, aber dann nicht befähigt sein sollen, sich für ihre Kolleg:innen einzusetzen, und nicht Mitglied der MAV werden dürfen. Auf diese Weise entstand eine Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Belegschaft, die nun auch in Württemberg endlich der Vergangenheit angehört. (JJ)

Änderungen der KAO beschlossen

Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) der Evangelischen Landeskirche in Württemberg hat auf ihrer Sitzung am 14. Juli 2023 die fünfte, sechste und siebte Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) beschlossen.

Die fünfte Änderung umfasst eine Neufassung des § 8 Abs. 4 KAO. Darin ist mit Inkrafttreten am 1. September 2023 die Regelung zum Bereitschaftsdienst neu gefasst.

Die sechste Änderung regelt die Zahlung des Inflationsausgleichsgelds. Diese erfolgt in drei Chargen jeweils mit der Gehaltszahlung:

- Im Juli 2023 werden 1.500,- €,
 - im Oktober 2023 1.000,- € und
 - im Februar 2024 500,- €
- pro vollbeschäftigtem Arbeitsverhältnis gezahlt. Teilzeitbeschäftigte bekommen den Inflationsausgleich anteilig gemäß ihrem Beschäftigungsumfang gezahlt. Auszubildende, Studierende, Praktikant:innen und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bekommen die Hälfte der oben genann-

ten Beträge. Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 2023 in Kraft.

Die siebte Änderung umfasst unter anderem eine Ergänzung von § 23a Abs. 2 KAO. Darin ist geregelt, dass der Fahrtkostenzuschuss, soweit er nicht steuerfrei ausgezahlt wird, im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten pauschalversteuert wird. Diese Regelung tritt zum 1. August 2023 in Kraft.

Quelle: www.lakimav.de

evangelisch

Forum – Stellungnahmen zu den Gesetzesvorhaben der EKD

Wie bereits *Antje Rech* in ZMV 2023, 197 berichtete, sind für die 4. Tagung der 13. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) im November 2023 mehrere Gesetze zur Beratung vorgesehen. Hierbei handelt es sich unter anderem um ein Kirchengesetz über eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission der EKD sowie um den Entwurf eines Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-EKD). Auch ist die Neufassung der Loyalitätsrichtlinie als künftige „Mitarbeitsrichtlinie“ geplant. Die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich (Buko) hat zu den zwei Gesetzesvorhaben zum MVG-EKD und zur ARK-EKD Stellung genommen, ebenso der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Bayern. Weiterhin hat auch der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) gegenüber der ZMV zu den geplanten Gesetzesvorhaben für die EKD-Synode Position zu den Entwürfen bezogen. Schließlich dokumentieren wir die Positionierung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) durch ihren Kirchenfachrat.

I. Buko

Die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich äußerte sich folgendermaßen zur Arbeitsrechtlichen Kommission wie auch zur Novellierung des MVG-EKD:

1. Stellungnahme zum Entwurf einer ARK EKD

Nach Kenntnisnahme der Rückmeldungen der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften begrüßt die Buko das Vorhaben der EKD, eine Angleichung der kirchlichen Tarife und damit eine Flächenregelung anzustreben. Auch das Ziel der Kostenersparnis sei erreichbar. Für eine solche Angleichung sei jedoch der Dritte Weg nicht das geeignete Mittel; geeignet sei vielmehr der Zweite Weg. In den Kommissionen des Dritten Weges könne allenfalls eine numerische Parität erreicht werden. Eine qualitative Parität, die für ein faires Verhandlungsergebnis wichtig sei, sei dort jedoch nicht erreichbar. Die Buko geht davon aus, dass rechtssichere Lösungen insgesamt nur über Tarifverträge erreichbar seien. Daher schlägt sie vor, dass die Gliedkirchen gemeinsam mit der EKD einen Arbeitgeberverband bilden und mit tariffähigen Gewerkschaften einen Tarifvertrag verhandeln. Sollte es zu einer

einheitlichen Arbeitsrechtlichen Kommission in der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARK EKD) kommen, lehnt die Buko jedenfalls die Möglichkeit, dass diese auch für die Diakonie tätig wird, ab.

2. Stellungnahme zum MVG-EKD

Auch zum Entwurf des MVG-EKD-Änderungsgesetzes hat die Buko eine Stellungnahme formuliert. Nach einem Treffen mit der Ständigen Konferenz der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Stäko) wurde deutlich, dass beide Vertretungen sich in vielen Punkten einig sind. Beide fordern für die Diakonie nach wie vor die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes und kritisieren, dass das MVG-EKD den Mitarbeitervertretungen wesentliche Rechte versage, etwa ein wirksames Initiativrecht, eine ausreichende Freistellung sowie ein gewerkschaftliches Recht. Kritisiert wird auch der Zwang zur Kirchenzugehörigkeit.

Zusammenfassend formuliert die Stellungnahme der Buko: „Der vorliegende Novellierungsvorschlag wird der Anforderung einer Anpassung an staatliches Recht und einer zukunftsfähigen Mitbestimmung bei Weitem nicht gerecht. Im Gegenteil, es ist festzustellen, dass bestehende Rechte der Mitarbeitervertretungen eingeschränkt und die den Dienststellenleitungen obliegenden Pflichten gemindert werden.

Ein Ausgleich der Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern findet nicht statt.

Stattdessen suggerieren das Anschreiben und die Begründung zum Gesetzentwurf, dass der Gesamtausschuss der EKD Änderungen angeregt habe und diese zum größeren Teil übernommen worden wären.“

Kritisiert wird von der Buko, dass kein Gespräch mit dem Gesamtausschuss der EKD stattgefunden habe. Lediglich vier von den 39 Vorschlägen der Buko seien aufgegriffen worden, 90 % hingegen verworfen. Neben zahlreichen Kritikpunkten begrüßt die Buko die vorgesehene Unternehmensmitbestimmung und hält sie für inhaltlich richtig. Sie ist aber der Ansicht, sie sei an der falschen Stelle aufgenommen. Daher plädiert sie für ein eigenes Kirchengesetz in dieser Angelegenheit.

Im Ganzen lehnt die Buko den Änderungsentwurf grundlegend ab. Zusammenfassend stellt sie fest: „Der vorliegende Gesetzentwurf ist nicht geeignet, die seit Jahren bekannten mitbestimmungsrechtlichen Defizite aufzuheben. Den Verfassern des Entwurfs ist offensichtlich nur daran gelegen, die Wirkmächtigkeit der Mitarbeitervertretungen einzuschränken und gleichzeitig die Dienststellenleitungen von Anforderungen zu befreien. Die EKD entfernt sich mit diesem Gesetz weiter vom mitbestimmungsrechtlichen Standard in der Bundesrepublik. Insbesondere für den Bereich der Diakonie wird damit der Anspruch, durch Mitbestimmung Grundrechte auch im Arbeitsleben wirksam werden zu lassen, fallen gelassen.“

Die Bundeskonferenz fordert den Rat der EKD auf, das Gespräch mit der Bundeskonferenz aufzunehmen, um zu klären, wie die Forderungen der gewählten Interessenvertretungen im weiteren Verfahren berücksichtigt werden können.“

Die Buko ist der Zusammenschluss aller Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich, also der gemeinsamen Interessenvertretungen der Mitarbeitervertretungen auf gliedkirchlicher Ebene. Sie formuliert die Interessen der Mitarbeiter:innen diakonischer Unternehmen nach innen, in die kirchlichen- und diakonischen Gremien, sowie nach außen in die Öffentlichkeit.

Quelle: Stellungnahmen der Buko auf www.buko-diakonie.de

II. Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland

Auch der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) nimmt zu den geplanten Gesetzesvorhaben für die EKD-Synode Stellung:

1. Stellungnahme zum Entwurf einer ARK EKD

Die Überlegung, dass im Bereich der verfassten Kirchen der Dritte Weg konsolidiert werden kann, ist gut

nachvollziehbar und ein Abbau von Überorganisation sehr sinnvoll. Eine, den absehbar erheblichen Herausforderungen der evangelischen Kirche angepasste, auch inhaltlich fortschrittliche Personalpolitik der evangelischen Körperschaften ist perspektivisch ebenfalls möglich und wünschenswert. Das Selbstbestimmungsrecht bietet sicher einen größeren kreativen Gestaltungsspielraum als die bislang praktizierte Kopie der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes!

Die im Gesetzentwurf enthaltene Kompetenz der Gliedkirchen, den Anschluss an die gemeinsame ARK EKD auch mit Wirkung für ihre Diakonie zu erklären, sollte dagegen aus dem Gesetzentwurf unbedingt gestrichen werden. Die Rahmenbedingungen diakonischer Arbeit unterscheiden sich wesentlich von der Arbeit im verfassten kirchlichen Bereich. Das gilt nicht nur im Bereich der Finanzierung (Steuerfinanzierung einerseits, Sozialversicherung andererseits), sondern auch in den jeweils überwiegenden Tätigkeitsfeldern (Verwaltung gegenüber Leistungsangeboten der Sozial- und Gesundheitswirtschaft).

Die Interessenlagen sind deshalb zu unterschiedlich, was sich auch darin zeigt, dass in fast allen Gliedkirchen unterschiedliches Tarifrecht für Diakonie und Kirche gilt. Das trifft – mit Ausnahme der Gliedkirchen Rheinland, Westfalen und Lippe – selbst in Gliedkirchen (Bayern, Württemberg und Baden) zu, in denen eine gemeinsame ARK für Diakonie und Kirche besteht. Trotzdem zeigt sich auch dort, dass die unterschiedlichen Interessenlagen schwerlich zum Ausgleich gebracht werden können.

Eine gliedkirchliche Zuständigkeitserklärung auch für die Diakonie entfaltet ohne die ausdrückliche Zustimmung der diakonischen Träger im Übrigen auch keine unmittelbare Bindung. Für die Geltung von Kirchengesetzen für die Diakonie bedarf es eines privatrechtlichen Umsetzungsaktes, der in der Regel über die Anpassung von Satzungsregelungen der Diakonischen Werke durch die Mitgliederversammlungen erfolgt.

Die Neustrukturierung diakonischer Tarifsetzung im Dritten Weg anknüpfend an die Magdeburger EKD-Synode und die Regelungen des ARGG.EKD 2013 bleibt als Aufgabe perspektivisch dennoch bestehen, insbesondere hinsichtlich des Rahmens der ARK DD, sowie der Verhältnisbestimmung zu bestehenden, für die Diakonie zuständigen regionalen ARKen.

2. Stellungnahme zum MVG-EKD

Hinsichtlich der Überarbeitung des MVG-EKD ist hervorzuheben, dass eine gesetzlich verbindliche Aufnahme der Unternehmensmitbestimmung im MVG-EKD strikt abzulehnen ist. In einem Gesetz über die betriebliche Mitbestimmung wären Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung erstens systematisch falsch verortet. Zweitens ist die bestehende Verbandsempfehlung des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung (EWDE) völlig hinreichend, da sie den Besonderheiten

des diakonischen Dienstes, der Rechtsformvielfalt und bereits bestehenden Modellen der unternehmerischen Mitbestimmung Rechnung trägt.

Eine vermeintlich notwendige Angleichung an die säkulare Wirtschaft ist drittens im Hinblick auf die verschwindend geringe Durchdringung der Unternehmensmitbestimmung in diesem Bereich auch nicht angezeigt. Bereits jetzt sind in ca. 26 % der diakonischen Gesellschaften Mitarbeitende in Aufsichtsgremien vertreten. Demgegenüber sind in den ca. 3,4 Mio. rechtlich selbstständigen Unternehmen in Deutschland nach den aktuellen Zahlen nur 652 Unternehmen paritätisch (ca. 0,0002 %) und 1.500 Unternehmen nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (ca. 0,00045 %) im Aufsichtsgremium mitbestimmt (siehe unter www.imu-boeckler.de/de/unternehmensmitbestimmung-17362.htm).

Es wäre deshalb wünschenswert, wenn der Gesetzentwurf stattdessen vorrangig den Wandel der Arbeitswelt abbilden würde. Dazu würde unter anderem die Abschaffung des überholten und völlig uferlosen Mitbestimmungstatbestands bei Einführung und Anwendung zur Überwachung der Mitarbeitenden geeigneter „Maßnahmen“ in § 40 Buchst. j MVG.EKD gehören.

Der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V. ist der bundesweit tätige Unternehmensverband evangelischer Einrichtungen des gesamten Spektrums sozialer Dienstleistungen. Er vertritt die Interessen von mehr als 190 diakonischen Trägern und Einrichtungen sowie sieben Regionalverbänden mit rund 550.000 Beschäftigten.

Quelle: Stellungnahme des VdDD für die ZMV; www.v3d.de

III. gamav-Bayern

Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Bayern (gamav-Bayern) hat eine ausführliche Stellungnahme zum Novellierungsentwurf des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD abgegeben. Darin weist er darauf hin, dass einige der geplanten Neuregelungen nicht praxisgerecht sind.

Er sieht die Möglichkeit zur Bildung von Mitarbeitervertretungen im Dienststellenverbund als positiv an, sieht aber – sofern der Verbund zwischen einem diakonischen mit einem kirchlichen Träger besteht – die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund damit ausgeschlossen.

Auch das Verhältnis zwischen den in § 6 MVG-EKD geregelten Gesamt-Mitarbeitervertretungen und der Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nach § 6a sei für den Gesamtausschuss nicht hinreichend geklärt. Deshalb schlägt er vor, dass bei großen Rechtsträgern mit einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nicht mehr die einzelnen Mitarbeitervertretungen, sondern – sofern vorhanden – die Gesamtmitarbeitervertretungen die Mitglieder stellen.

In der vorgesehenen verpflichtenden Unternehmensmitbestimmung sieht der Gesamtausschuss eine positive Entwicklung. Er stellt aber fest: „Der jetzige Vorschlag ist aber noch nicht ausgereift, weil er bei Unternehmensgruppen und konzernähnlichen Strukturen die Gesamt-MAV im Dienststellenverbund als entsendendes Organ nicht aufnimmt. Ebenso sehen wir es als geboten, dass die Vertretung im Aufsichtsorgan an eine MAV-Mitgliedschaft gebunden ist.“

Quelle: www.gamav-diakonie-bayern.de

IV. ver.di

Auch der Kirchenfachrat der Gewerkschaft ver.di hat sich eingehend mit verschiedenen arbeitsrechtlichen Plänen befasst, die auf der kommenden EKD-Synode verhandelt werden.

1. Stellungnahme zur Mitarbeiterrichtlinie

In der geplanten Neufassung der Loyalitätsrichtlinie, die künftig Mitarbeiterrichtlinie heißen soll, sieht der Kirchenfachrat den Versuch der Evangelischen Kirche, auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und auf die Koalitionsvereinbarung zur Überprüfung kirchlicher Sonderrechte zu reagieren.

Von diesem Versuch ist er aber nicht überzeugt: „Der vorliegende Entwurf zur Mitarbeiterrichtlinie spiegelt keinen inneren Reformwillen von Evangelischer Kirche und ihrer Diakonie wider. Den geplanten Regelungen liegt eine ausschließlich juristische Betrachtungsweise zu Grunde. Ziel ist es, den eigenen arbeitsrechtlichen Sonderstatus abzusichern, der zunehmend durch die europäische Rechtsprechung unter Druck gerät.“ Der Fachrat kritisiert unter anderem, dass neue rechtliche Unsicherheiten geschaffen werden und der Kirchenaustritt weiterhin ein Verstoß bleibe, der regelmäßig zu einer Kündigung führen könne. Die evangelische Kirche sei offensichtlich nach wie vor nicht bereit, „die Schranken der für alle geltenden Gesetze nach BGB, AGG und EU-Recht zu akzeptieren. Deshalb ist der Gesetzgeber gefordert.“

Ver.di zufolge müsse er einerseits deutsches Antidiskriminierungsrecht entsprechend geltendem EU-Recht ausgestalten. Damit würden die Arbeitnehmerrechte in kirchlichen Einrichtungen gestärkt. „Die kirchliche Praxis, abhängig Beschäftigte wegen privater Entscheidungen arbeitsrechtlich sanktionieren zu können und es auch regelmäßig zu tun, ist zu beenden.“

2. Stellungnahme zum Entwurf für eine ARK EKD

Der Kirchenfachrat nimmt zudem Stellung zum Entwurf eines Kirchengesetzes über eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission in der Evangelischen Kirche in Deutschland. Hierzu begrüßt der Kirchenfachrat die geplante Vereinheitlichung kirchlichen

Arbeitsrechts und stellt fest, dass es aus der Sicht der Beschäftigten erstrebenswert sei, „das Lohnniveau in Richtung der vorhandenen Referenztarifverträge im öffentlichen Dienst anzugleichen.“

Aber der Kirchenfachrat ist davon überzeugt, dass dieses Ziel nicht im kirchlichen Weg über Arbeitsvertragsrichtlinien zu erreichen sei. Denn diese hätten lediglich den Charakter allgemeiner Geschäftsbedingungen. Daher sei, zur Erreichung einer Verbindlichkeit, ausschließlich ein Tarifvertrag für die EKD ein effektiver Weg. Genau das werde aber nicht geplant.

Ver.di zieht daher das Fazit: „Der vorliegende Entwurf über eine Gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission dient insbesondere der Verbilligung der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung in der EKD. Das Verfahren der kirchlichen Arbeitsrechtssetzung zielt nicht darauf und ist in der Folge ungeeignet, die betroffenen Beschäftigten demokratisch an der Gestaltung ihrer Lohn- und Arbeitsbedingungen zu beteiligen. Die vorgesehenen Regelungen des Entwurfs dienen dem Versuch, den Anforderungen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von 2012 zu genügen und den sogenannten Dritten Weg abzusichern.“

Darüber hinaus wird noch einmal betont, dass es eine für Mitarbeitende verbindliche Tarifregelung nur über einen Tarifvertrag mit Gewerkschaften

geben könne: „Für ver.di bleibt der Abschluss von Tarifverträgen als demokratischer, solidarischer und verbindlicher Weg zur Regelung von Arbeitsbedingungen auch für die Beschäftigten im evangelischen Bereich das Ziel. In letzter Konsequenz zählt auch deren Durchsetzung mit dem Mittel der Arbeitsniederlegung dazu. Ausschließlich auf diesem Wege sind Verhandlungen über Arbeitsbedingungen auf Augenhöhe zwischen Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite möglich.“

Der Kirchenfachrat betont, dass für ihn das Streikrecht auch unmittelbar zu den demokratischen Grundprinzipien unseres Staates gehöre. Daher sei eine Tarifsetzung ohne Streikrecht eine Aufgabe wichtiger demokratischer Grundprinzipien.

Der Kirchenfachrat hat laut ver.di die Aufgabe, Veränderungen der kirchlichen Gesetzgebung und deren Auswirkungen auf die kirchlichen Beschäftigten zu beraten und zu bewerten. Das betrifft zum Beispiel Kirchengesetze, die regeln, wie Löhne und Arbeitsbedingungen festgelegt werden oder welche Rechte Mitarbeitervertretungen haben. Die Expertise im Fachrat wird durch die Beteiligung von Mitarbeitenden aus allen Bereichen sichergestellt: verfasste Kirchen, Diakonie und Caritas.

Quelle: <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de>

evangelische Kirche

Aus den Gewerkschaften

Kirchengewerkschaft

■ Landesverband Weser-Ems

Neuer Vorstand gewählt

Der Landesverband Weser-Ems der Kirchengewerkschaft hat auf seiner Mitgliederversammlung im Juni einen neuen Vorstand gewählt. *Ralf Reschke* ist künftig Vorsitzender des Landesverbands, *Katrin Moser* seine Stellvertreterin. *Stefanie Heinrich* wirkt als Schriftführerin des Landesverbands, *Ehla Haus-*

man und *Ralf Vullriede* vervollständigen als Beisitzer den Vorstand. Ausgeschieden ist *Michaela Antonini*.

Der Landesverband „Weser-Ems“ der Kirchengewerkschaft ist geografisch auf die Bereiche Ostfriesland, Oldenburg, Emsland, Grafschaft Bentheim und das Osnabrücker Land konzentriert. Kirchlich sind die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannovers, die Bremisch-Evangelische Kirche sowie die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg erfasst.

Quelle: www.kirchengewerkschaft.de

Aus der katholischen Kirche in Deutschland

Arbeitsrechtliche Kommission Caritas

■ Regionalkommission Baden-Württemberg Austausch mit dem Vermittlungsausschuss

Zur Sitzung der Regionalkommission (RK) Baden-Württemberg am 28. Juni 2023 wurde der neu zusammen-

gesetzte Vermittlungsausschuss eingeladen. Der Vermittlungsausschuss ist auf Dienstgeberseite mit dem Vorsitzenden *Dr. Rainer Brockhoff* und der stellvertretenden Vorsitzenden *Daniela Cunningham-Ristow* besetzt. *Jörg Allgayer* ist internes und *Cordula Richter* externes Mitglied im einfachen Vermittlungsausschuss, im erweiterten Vermittlungsausschuss

Stefanie Biehler internes Mitglied und *Ulrich Ahlert* externes Mitglied. Auf Mitarbeiterseite wird der Vorsitz mit *Thomas Schwendele* und der stellvertretende Vorsitz mit *Helmar Munz* besetzt. Internes Mitglied im einfachen Vermittlungsausschuss ist *Andrea Grass*, externes Mitglied *Peter Brauchle*. Internes Mitglied im erweiterten Vermittlungsausschuss ist *Dr. Bernd Widon*, externes Mitglied *Dr. Günter Schmeiser*.

Quelle: www.caritas-dienstgeber.de; Dienstgeberbrief RK Baden-Württemberg 2/2023 vom 30.6.2023

■ Regionalkommission Bayern

Tarifierung Heilerziehungspfleger-Ausbildung

Der kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Bayern sieht nach wie vor für die bayerische Heilerziehungspfleger-Ausbildung (HEP) keinen Raum für eine Anwendung der Regelung im TVöD-Pflege. Es liege keine praxisintegrierte Ausbildung, sondern eine schulische Weiterbildung vor. Vor diesem Hintergrund wird eine Refinanzierung einer Vergütung als praxisintegrierte Ausbildung im Sinne des Abschnittes H des zweiten Teils der Anlage 7 AVR-Caritas nach wie vor als kritisch angesehen. Der Ausschuss HEP der Regionalkommission Bayern wird das weitere Vorgehen einer Tarifierung beraten.

Quelle: www.caritas-dienstgeber.de; Dienstgeberbrief RK Bayern 2/2023 vom 7.7.2023

■ Regionalkommission Nord

Beratung zur Heilerziehungspflegeausbildung

Da auf Landesebene aktuell nicht vorgesehen ist, die Ausbildungsvergütung bei der Refinanzierung zu berücksichtigen, kann derzeit keine Regelung in Anlage 7 AVR-Caritas zur Heilerziehungspflegeausbildung (HEP) getroffen werden. Die RK Nord wird ein Positionspapier zur Ausbildungsvergütung HEP im Norden entwerfen und wenn möglich in das Bündnis HEP einzubringen.

Quelle: www.caritas-dienstgeber.de; Dienstgeberbrief RK Nord 3/2023 vom 7.7.2023

Personalien

Die Dienstgeberseite der Regionalkommission Nord hat *Hauke Kilian* vom Caritasverband für die Diözese Hildesheim e.V. als Dienstgebervertreter nachgewählt. *Andreas Unrau* stellte sich im Rahmen der Sitzung als neuer Geschäftsführer der Arbeitsrechtlichen Kommission vor.

Quelle: Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg vom 30.6.2023, 81

Bayerische Regional-KODA

Coronabedingte Anerkennungstage

Die Bayerische Regional-KODA stimmte einem Vorschlag des Vermittlungsausschusses zu coronabedingten Anerkennungstagen zu. Im Jahr 2023 soll Beschäf-

tigten in einigen, besonders von der Coronapandemie betroffenen Arbeitsbereichen (an Schulen, in KiTAs und in den Gesundheitsberufen) ein Tag Arbeitsbefreiung gewährt werden, sofern sie seit 1. März 2020 ununterbrochen beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren. Für die Beschäftigten an Schulen ist der 22. November (Buß- und Betttag) arbeitsfrei. Die Beschäftigten der anderen Bereiche müssen einen Tag Arbeitsbefreiung beantragen. Beschäftigten, die nicht in den genannten Bereichen arbeiten, aber trotzdem besonders belastet waren, kann der Dienstgeber in 2023 auf Antrag ebenfalls einen arbeitsfreien Tag gewähren. Die Regelung ist in § 29 Abs. 3 ABD Teil A, 1. verankert und gilt ab 1. August 2023.

Eingruppierungsregelungen

Die Bayerische Regional-KODA folgte einer Empfehlung der Ständigen Arbeitsgruppe Lehrkräfte (StAGL) zur Überleitung des Bestandspersonals in die neue Entgeltordnung für Lehrkräfte zum 1. Januar 2024, bei denen die fachlichen und/oder pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht erfüllt sind (ABD, B, 4.1.).

Wegstreckenentschädigung bei Fortbildungen

Ab dem 1. August 2023 findet die Beschränkung bei der Wegstreckenentschädigung für Fortbildungsreisen, die das Kultusministerium im Jahr 2004 für Lehrkräfte des Freistaats Bayern erlassen hatte, keine Anwendung mehr.

Inflationsausgleichszahlung

Die Inflationsausgleichszahlungen werden in einem neuen Teil D, 19. in das Arbeitsvertragsrecht der Bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD) aufgenommen. Die Regelungen des öffentlichen Dienstes werden zeit- und inhaltsgleich übernommen. Zusätzlich hat sich die Dienstgeberseite der Bayerischen Regional-KODA bereit erklärt, in einem Rundschreiben die analoge Auszahlung auch für Praktikanten/innen im Sozialpädagogischen Seminar (SPS) bzw. im Sozialpädagogischen Einführungsjahr (SEJ) zu empfehlen.

Quelle: www.kodakompass.de; Bericht von der 203. Vollversammlung

Regional-KODA Nord-Ost

Deutschlandticket als Jobticket

Die Beschlussvorlage der Mitarbeiterseite der Regional-KODA Nord-Ost, Mitarbeitenden das Deutschlandticket als vergünstigtes Jobticket anzubieten (25 %-Dienstgeberzuschuss), wurde in der Sitzung vom 21. und 22. Juni 2023 mit 12:12 Stimmen beschieden und damit abgelehnt.

Sonderzahlung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise/Inflationsausgleich

Der erste Teil des Tarifabschlusses des öffentlichen Dienstes (Inflationsausgleich) wurde im Bereich der

Regional-KODA Nord-Ost vollumfänglich übernommen.

Quelle: www.koda-no.de; KODA-Aktuell, Bericht zur Sitzung der Regional-KODA Nord-Ost am 21./22.6.2023

Regional-KODA Nordrhein-Westfalen

Abschlussprämie für Erzieher/innen im Berufsanererkennungsjahr

Die Regional-KODA Nordrhein-Westfalen hat die Einführung einer Abschlussprämie für Berufspraktikant*innen beschlossen. Alle, die ihr Berufsanererkennungsjahr zum/r staatlich anerkannten Erzieher*in ab dem 1. August 2023 beginnen, bekommen nach bestandener Abschlussprüfung eine Prämie von 400,- €.

Quelle: www.regional-koda-nw.de

Regionale-KODA Osnabrück-Vechta

Übernahme Tarifvertrag-Inflationsausgleich

Die Regional-KODA Osnabrück-Vechta hat in ihrer 149. Sitzung die Übernahme des Tarifvertrags-Inflationsausgleich einstimmig für die Mitarbeiter*innen beschlossen, die in Anlehnung an den TVöD vergütet werden.

Kostenerstattung bei Dienstreisen

Die befristete Vereinbarung zur Erhöhung der Pauschalen bei der Erstattung von Reisekosten bei Dienstreisen aufgrund der Preissteigerungen war bis zum 30. Juni 2023 befristet und wurde durch die Regional-KODA bis zum 31. Dezember 2023 verlängert.

Vermittlung zum Umgang mit Umwandlungstagen im SuE bei Krankheit

Bei Krankheit eines Beschäftigten entfällt nach Auffassung der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst – wenn er die Umwandlung der Zulage in einen zusätzlichen freien Tag beantragt hat – der vereinbarte Geldbetrag; so auch die Ansicht der Dienstgeber der Regional-KODA Osnabrück-Vechta.

Die Mitarbeiterseite stellte den Antrag, dass im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines beantragten und genehmigten Umwandlungstags die Kürzung der SuE-Zulage unterbleibt. Der Antrag wurde abgelehnt, die Vermittlung angerufen.

Quelle: KODA-News der Mitarbeiterseite in der Regional-KODA Osnabrück/Vechta Nr. 83-2-2023 von der 149. Sitzung

Diözese Aachen

Personelle Besetzung des Schlichtungsausschusses beim Bischöflichen Generalvikariat

Im Kirchlichen Schlichtungsausschuss beim Bischöflichen Generalvikariat tritt *Heinz Klever* für die Mit-

arbeiter an die Stelle der ausgeschiedenen Geschäftsführerin der Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen DiAG-MAV Aachen *Monika Koch*.

Quelle: Kirchlicher Anzeiger Bistum Aachen vom 15.2023, Nr. 56

Besetzung des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz

Für den zum 30. November 2022 zurückgetretenen *Ferdinand Plum* wurde *Andrea Veelken*, Justitiarin des Caritasverbandes, aus den Kreisen der Dienstgeber zur beisitzenden Richterin am Kirchlichen Arbeitsgericht erster Instanz für die Diözese Aachen mit Wirkung zum 1. Mai 2023 für die Dauer der noch laufenden Amtszeit bis zum 30. November 2025 ernannt. *Monika Koch*, Mitarbeiterseite, ist zum 18. Januar 2023 von ihrem Amt als beisitzende Richterin zurückgetreten. *Andrea Pleuß-Fehr* wurde zum 1. Juni 2023 für die Dauer der noch laufenden Amtszeit bis zum 30. November 2025 ernannt.

Quelle: Kirchlicher Anzeiger Bistum Aachen vom 1.6.2023, Nr. 66 und Nr. 89

Diözese Essen

Besetzung des Kirchlichen Arbeitsgerichts

Am 1. Dezember 2020 begann die fünfjährige Amtszeit der Mitglieder des Kirchlichen Arbeitsgerichts für das Bistum Essen am Bischöflichen Offizialat Münster. Am 6. März 2023 wurden drei neue Beisitzer für die Dienstgeberseite nachbenannt, da drei Personen aus dem Dienst ausgeschieden sind. Bis zum 30. November 2025 sind als Beisitzer für die Dienstgeberseite *Christiane Gerard* (neu), *Caroline Horn* (neu), *Dr. Judith Wolf* (neu), *Hubert Brams*, *Eva Ortmann* und *Dompropst Thomas Zander* tätig.

Quelle: Kirchliches Amtsblatt Bistum Essen vom 26.5.2023, 86

Erzdiözese Freiburg

Inflationsausgleich im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Bistums-KODA Freiburg hat auf der Basis des TVöD Inflationsausgleichsprämien in der Höhe von insgesamt 3.000,- € für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) beschlossen. Für die Zahlung im August wird jeweils ein bestehendes Arbeitsverhältnis (bzw. Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis) am 1. Mai 2023 und ein Entgeltanspruch an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 verlangt. Abweichend vom TVöD wurde zusätzlich beschlossen, dass auch Beschäftigte, die nach dem 1. Mai und vor dem 1. August 2023 neu eingestellt wurden oder aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis (z.B. Elternzeit) zurückkehren, die Inflationsausgleichsprämie erhalten.

Inflationsausgleich Beschäftigte mit TV-L-Bezug

Die Bistums-KODA Freiburg hat sich entschieden, allen Beschäftigten außerhalb des Sozial- und Erziehungsdienstes eine erste Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.500,- € mit dem Entgelt im Oktober auszuzahlen. Azubis, Praktikant*innen, Studierende in dualen Studiengängen, Gemeinde-, Pastoralassistent*innen und Referendar*innen im kirchlichen Vorbereitungsdienst zur/zum Religionslehrer*in erhalten 750,- €. Diese soll mit dem Tarifergebnis vom Dezember verrechnet werden. Voraussetzung ist ein Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis am 1. Oktober 2023 sowie Anspruch auf Entgelt an einem Tag zwischen dem 1. und 31. Oktober 2023. Alle Beschäftigten, die im Laufe des Oktobers eingestellt werden, müssen einen Antrag innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim jeweiligen Dienstgeber stellen, um die Inflationsausgleichsprämie zu bekommen, sofern der Nachweis gegeben wird, dass noch keine Inflationsausgleichsprämie von einem früheren Arbeitgeber ausbezahlt wurde.

Quelle: www.koda-mas-freiburg.de; Informationen der Mitarbeiterseite, fokus 2023-VI vom 5.7.2023

Erzdiözese Hamburg

Wechsel in der DiAG-MAV

Im Vorstand der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Hamburg (DiAG-MAV Hamburg) gab es einen personellen Wechsel. Das bisherige Vorstandsmitglied *Christoph Mainka* hatte zum 31. Mai 2023 sein Mandat niedergelegt. Auf der Mitgliederversammlung der DiAG-MAV wurde für ihn *Cornelius Bente*, KITA St. Paulus in der Pfarrei St. Paulus, Apostel der Völker, als Nachrücker gewählt. Er nahm zum 1. Juni 2023 seine Vorstandstätigkeit auf und leitet unter anderem den Sachausschuss „Pastoraler Raum“.

Quelle: www.diag-mav-hamburg.de, Newsletter 2/2023

Erzdiözese Paderborn

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Vom Generalvikar der Erzdiözese Paderborn wurden zum 29. März 2023 „Leitlinien zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)“ gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX in Kraft gesetzt, die den Rahmen für das BEM vorgeben.

Quelle: Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Paderborn vom 20.7.2023, 84 ff.

Anmerkung

Die Leitlinien beziehen sich auf das SGB IX, gehen aber nicht auf § 28a Abs. 1 MAVO ein. Das BEM bedarf einer Dienstvereinbarung. Bei § 167 SGB IX handelt es sich „um eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift, die das Mitbestimmungsrecht der MAV begründet“ (vgl. *Schmitz*, in: *Eichstätter Kommentar*, 2. Aufl. 2018, § 36 MAVO Rn. 110). Damit bedürfen gemäß § 36 Abs. 1 Nr. 10 MAVO erlassene Leitlinien zum BEM der Zustimmung der MAV, die auf eine Dienstvereinbarung drängen kann. Weiterhin werden die Rechte der Schwerbehindertenbeauftragten verletzt, wenn unter 3.3. der Leitlinien deren Mitwirkung als „Kann-Vorschrift“ dekretiert wird. (JE)

Diözese Würzburg

Dienstvereinbarung über Qualifizierungsmaßnahmen

Zwischen der Diözese Würzburg und der MAV wurde gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 10 MAVO zum 1. Mai 2023 eine Dienstvereinbarung über Qualifizierungsmaßnahmen in der Diözese Würzburg geschlossen, die für alle Beschäftigten gilt, die einen Arbeitsvertrag mit dem Anstellungsträger Diözese Würzburg haben und von der MAV der Diözese Würzburg vertreten werden.

Quelle: Würzburger Diözesanblatt vom 20.4.2023, 197

Umsetzung der Bundesbeschlüsse zur Tarifrunde 2023 in den Regionalkommissionen

Die Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. (AK Caritas) zur Tarifrunde 2023 vom 15. Juni 2023 wurden in den Regional-Kommissionen umgesetzt. Das betraf

- die Erhöhung der Tabellenwerte für Ärztinnen und Ärzte um 4,8 %,
- die Ergänzung der Inflationsausgleichsprämie sowie

- den gesamten zweiten Teil der allgemeinen Tarifrunde.

Die entsprechenden Beschlüsse sind nachfolgend im Einzelnen aufgeführt.

■ Regionalkommission Baden-Württemberg Übernahme der mittleren Werte

Die Regionalkommission (RK) Baden-Württemberg hat den Beschluss für ihren Bereich hinsichtlich aller

dort beschlossenen mittleren Werte in ihrer Sitzung am 28. Juni 2023 unverändert übernommen.

Inflationsausgleichsprämie – Altersteilzeit

Die RK Baden-Württemberg übernahm auch den Bundesbeschluss zur Zahlung der Inflationsausgleichsprämie für Mitarbeitende, die sich im Blockmodell der Altersteilzeit befinden. Mitarbeiter in Altersteilzeit im Blockmodell, die unter die Anlage 17a AVR-Caritas fallen, erhalten die Einmalzahlungen in Höhe der Hälfte der Gesamtsumme, die sie als Inflationsausgleich erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten. Die Auszahlung erfolgt unabhängig davon, ob sich der Mitarbeiter im Auszahlungsmonat in der Arbeits- oder der Freistellungsphase befindet.

Quelle: www.caritas-dienstgeber.de; Dienstgeberbrief RK Baden-Württemberg 2/2023 vom 30.6.2023; www.akmas.de; RK-Info BW, Juni 2023

■ Regionalkommission Bayern

Übernahme der mittleren Werte

Die von der Bundeskommission beschlossenen mittleren Werte hat die Regionalkommission Bayern in ihrem Beschluss als für ihren Bereich geltende Werte festgesetzt. Damit werden die Erhöhungen im Umfang der mittleren Werte der Bundeskommission in Bayern wirksam.

Quelle: www.caritas-dienstgeber.de; Dienstgeberbrief RK Bayern 2/2023 vom 7.7.2023

■ Regionalkommission Mitte

Übernahme der mittleren Werte

Die Regionalkommission Mitte hat den Beschluss der Bundeskommission für ihren Bereich hinsichtlich aller dort beschlossenen mittleren Werte unverändert übernommen.

Quelle: www.caritas-dienstgeber.de; Dienstgeberbrief RK Mitte 1/2023 vom 18.7.2023

■ Regionalkommission Nord

Übernahme der mittleren Werte

Die Regionalkommission (RK) Nord hat die Festlegungen der Bundeskommission unverändert als die für ihren Bereich geltenden Werte zum 1. Juli 2023 festgesetzt.

Quelle: www.caritas-dienstgeber.de; Dienstgeberbrief RK Nord 3/2023 vom 7.7.2023

■ Regionalkommission NRW

Übernahme der mittleren Werte

Die von der Bundeskommission beschlossenen mittleren Werte hat die Regionalkommission (RK) NRW als für den Bereich der RK NRW geltende Werte festgesetzt. Damit werden die Erhöhungen im Umfang der mittleren Werte der Bundeskommission in NRW wirksam.

Quelle: www.caritas-dienstgeber.de; Dienstgeberbrief RK NRW 2/2023 vom 29.6.2023; www.akmas.de; RK-Info NRW, Juni 2023

■ Regionalkommission Ost

Tarifabschluss Ärztinnen und Ärzte

Nach dem entsprechenden Beschluss der Bundeskommission wurden am 29. Juni 2023 die Tabellenwerte für Ärztinnen und Ärzte um 4,8 % zum 1. August 2023 und in einem zweiten Schritt um weitere 4 % zum 1. April 2024 erhöht (Anlage 30 AVR-Caritas). Der erste Schritt der Erhöhung der Bereitschaftsdienstentgelte erfolgt bereits zum 1. Juli 2023; im April 2024 erfolgt die Erhöhung synchron. Die von der Bundeskommission in diesem Bereich beschlossenen mittleren Werte hat die Regionalkommission Ost (RK Ost) als für ihren Bereich geltende Werte festgesetzt. Mitarbeitende im ärztlichen Dienst erhalten damit zusätzlich zur bereits beschlossenen Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000,- € eine Vergütungserhöhung in zwei Schritten, die insgesamt fast 9 % entspricht.

Inflationsausgleichsprämie

Die bereits in Teil 1 der Tarifrunde beschlossene Inflationsausgleichsprämie wurde durch Beschluss der Bundeskommission im Juni ergänzt. Auch die von der Bundeskommission festgelegten mittleren Werte hat die Regionalkommission Ost für ihren Bereich nun als geltende Werte festgesetzt. Auszubildene erhalten damit bis Juni 2024 eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 1.500,- €.

Übernahme der mittleren Werte

Der zweite Teil der allgemeinen Tarifrunde sieht nach Beschluss der Bundeskommission Entgelterhöhungen der mittleren Werte zum 1. März 2024 vor. Für die Mitarbeiter werden zunächst zu jedem Tabellenwert 200,- € aufgerechnet und der sich ergebende Wert um 5,5 % erhöht. Die mittleren Werte der Anlage 7 AVR-Caritas werden zum 1. März 2024 um 150,- € erhöht. Weitere (dynamische) Vergütungsbestandteile erhöhen sich zum 1. März 2024 um 11,5 %.

Die Regionalkommission (RK) Ost hat den mittleren Wert zur Ausbildungsvergütung (Anlage 7) für ihren Bereich in gleicher Höhe und zum gleichen Zeitpunkt als geltenden Wert festgesetzt. Bezüglich der übrigen im Bundesbeschluss enthaltenen mittleren Werte gilt für den Bereich der RK Ost der Eckpunktebeschluss für die Weiterentwicklung der Vergütung vom 19. Dezember 2019. Die Erhöhung der Tabellenwerte wird danach zum 1. Januar 2025 Wirkung entfalten.

Erklärung der Mitarbeiterseite

Im Rückblick zur Umsetzung der Beschlüsse der Bundeskommission zur Entgelterhöhung gab die Mitarbeiterseite eine Erklärung ab, um die abweichende Regelung in der Region Ost zu erklären. Ausschlaggebend war der Beschluss für die Tabellenentgelte der Anlagen 3, 31, 32 und 33 vom 19. Dezember 2019. Dieser Eckpunktebeschluss war eine Weiterentwicklung des Eckpunktebeschlusses vom 14. Dezember 2017, der neben einer langfristigen Planungssicherheit und einem Zeitplan für eine Angleichung der Vergütungs-

höhen auch eine angemessene Kompensation für die zeitversetzte Vergütungserhöhung beinhaltet. Die Kompensation für die zehnmonatige Verzögerung der Vergütungserhöhung um durchschnittlich 11,5 % erst zum 1. Januar 2025 war mit 2,5 Prozentpunkten nicht mehr angemessen. Beide Seiten zeigten sich aber grundsätzlich für Nachbesserungen für die Jahre 2024 und 2025 Gesprächsbereit.

Der Mitarbeiterseite war klar, dass eine Erhöhung der Kompensation von derzeit 2,5 % in 2025 weniger realistisch ist. Deshalb legte sie ihren Fokus auf 2024 und hatte die Idee, die Tabellenwerte in 2024 wenig-

tens teilweise stärker als vereinbart zu erhöhen. Allerdings sollte das Tabellenentgelt in 2025 dem Eckpunktebeschluss gemäß abgesenkt werden. Von den durch den Eckpunktebeschluss eingesparten Kosten sollte in der Summe maximal etwa ein Sechstel des monatlichen Tabellenentgelts an die Mitarbeitenden weitergegeben werden. Eingespart wird dann ein ganzes monatliches Tabellenentgelt. Die Mitarbeiterseite sieht deshalb weiteren Gesprächsbedarf.

Quelle: www.akmas.de; RK-Info Ost, Juli 2023; www.caritas-dienstgeber.de; Dienstgeberbrief RK Ost 2/2023 vom 4.7.2023

RECHTSPRECHUNG

katholische Kirche

Unwirksamkeit der Wahl einer Gesamt-MAV

MAVO §§ 1 Abs. 3, § 24 Abs. 3, § 55 S. 1 und 2; KAGO §§ 8 Abs. 2a, 9 Abs. 2

1. Bei der Wahl zu einer Gesamt-MAV ist nicht nur das Gesamtergebnis, sondern sind auch die Abstimmungsergebnisse der einzelnen MAVen den Beteiligten mitzuteilen. Diese umfassende Auskunft ist notwendig, damit es den zur Anfechtung berechtigten Beteiligten überhaupt möglich ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamt-MAV vorliegen
2. Eine Wahl zu einer MAV ist nur in ganz besonderen Ausnahmefällen nichtig, wenn gegen allgemeine Grundsätze verstoßen worden ist, so dass der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr vorliegt. Der Verstoß muss ein offensichtlicher wie auch besonders grober Verstoß gegen Wahlvorschriften sein, wenn das vorgeschriebene Wahlverfahren überhaupt nicht beachtet wurde oder gegen wesentliche Wahlgrundsätze verstoßen wurde.
3. Auch wenn die Wahl zur Gesamt-MAV auf einer nicht anwendbaren Rechtsgrundlage durchgeführt wurde, liegen keine Voraussetzungen für die Nichtigkeit der Wahl vor. Voraussetzung ist neben einem erheblichen Verstoß gegen Wahlgrundsätze, dass es sich um einen offensichtlichen, für jeden erkennbaren Verstoß gehandelt hat.

(nicht-amtliche Leitsätze)

KAG Rottenburg-Stuttgart, Urteil vom 22. Mai 2023 – AS 07/23

Zum Sachverhalt

Eine kirchliche Stiftung privaten Rechts ist Trägerin von 24 Einrichtungen, die sich im Bereich der Diöze-

se Rottenburg-Stuttgart befinden. In 17 dieser Einrichtungen sind Mitarbeitervertretungen gebildet worden. Für die Stiftung wurde am 12.05.2000 mit Zustimmung des Bischöflichen Ordinariats auf der Grundlage von § 48 MAVO/1999 eine Regelung für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung (G-MAV) geschaffen, die im Einvernehmen mit der G-MAV geändert werden konnte. Sie gilt jeweils bis zum Ende der nächsten Wahlperiode der G-MAV und verlängert sich automatisch um die Zeit der anschließenden Wahlperiode, tritt aber auf Anzeige der Stiftung gegenüber dem Bischöflichen Ordinariat mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende der Wahlperiode außer Kraft. Dazu wurde eine Ausführungsregelung nach Ziffer 3 von der Stiftung am 24.05.2000 erlassen und in Kraft gesetzt. Eine zur Stiftung gehörende Mitarbeitervertretung hat am 24.04.2022 den Beschluss gefasst, auf Grundlage der neu geschaffenen Regelung in § 24 MAVO eine G-MAV für die Stiftung zu wählen und in diesem Zusammenhang die Klägerin angeschrieben und um Mitteilung gebeten, welche Mitarbeitervertretung nach der Zahl der Wahlberechtigten die größte ist. Die größte MAV der Stiftung hat am 02.08.2022 die übrigen Mitarbeitervertretungen zu einem Beratungstermin auf den 19.10.2022 eingeladen. Am 23.08.2022 hat der Vorstand der Stiftung der Mitarbeitervertretung die Anzahl der wahlberechtigten Personen zum Stichtag 23.03.2022 (...) und eine Liste der Mitarbeitervertretungen übersandt. Beim Beratungstermin waren fast alle Mitarbeitervertretungen vertreten. Am 20.10.2022 wurden von der MAV die übrigen Mitarbeitervertretungen aufgefordert, bis zum 16.11.2022 mitzuteilen, ob sie die Bildung einer G-MAV wünschen. Zugleich wurden die übrigen Mitarbeitervertretungen darauf hingewiesen, dass für die Bildung der G-MAV eine Zweidrittelmehrheit

erforderlich sei und weiter, dass jetzt 19 Mitglieder in die G-MAV entsandt werden können und nicht wie bisher 5 Mitglieder. Von den 17 Mitarbeitervertretungen der Stiftung haben sich nur 12 Mitarbeitervertretungen an der Abstimmung beteiligt, davon 11 der Bildung einer neuen G-MAV zugestimmt. Das Abstimmungsergebnis wurde von der durchführenden MAV in einer Liste erfasst. Per E-Mail wurde den übrigen Mitarbeitervertretungen mitgeteilt, dass von den 17 Mitarbeitervertretungen 12 geantwortet hätten und 11 Mitarbeitervertretungen für eine G-MAV gestimmt hätten. Weiter wird in der E-Mail mitgeteilt, dass aufgrund dieser Abstimmung eine neue G-MAV zustande gekommen sei und die 2-wöchige Widerspruchsfrist laufen würde. Am 04.01.2023 fand die konstituierende Sitzung in Anwesenheit von sieben Teilnehmern statt, bei der die Wahl für die neue G-MAV durchgeführt wurde. Am 25.01.2023 fand eine gemeinsame Sitzung der neugewählten Gesamtmitarbeitervertreter und einer Vertreterin des Dienstgebers statt. Auf dieser Sitzung ging es unter anderem um die Frage, ob die G-MAV nach einer nicht anwendbaren Rechtsgrundlage gewählt worden ist. Von Seiten des Dienstgebers wurde am 17.02.2023 der gewählten Vorsitzenden der G-MAV mitgeteilt, dass nach Auffassung des Dienstgebers die Wahl auf unrichtiger Grundlage erfolgt sei und der Vorstand der Stiftung diese Frage gerichtlich klären lassen wird.

Auf Antrag der G-MAV erließ das Kirchliche Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart am 11.04.2023 eine einstweilige Verfügung, in der dem Dienstgeber aufgegeben worden ist, den gewählten Mitgliedern der G-MAV bis zur erstinstanzlichen Entscheidung in der Hauptsache, längstens jedoch bis zum 31.07.2023 die für die Durchführung der Aufgaben als Mitglied der G-MAV erforderliche Freistellung zu gewähren.

Mit der Klage wurde die Feststellung der Nichtigkeit der Wahl verfolgt. Die Wahl der G-MAV sei nach der Regelung von § 24 MAVO erfolgt und deshalb auf der Basis einer nicht anwendbaren Rechtsgrundlage. Die Wahl hätte auf der Grundlage der mit Zustimmung des Bischöflichen Ordinariats am 12.05.2000 geschaffenen Regelung erfolgen müssen. Die MAVO Rottenburg-Stuttgart sehe in § 55 S. 1 MAVO ausdrücklich die Möglichkeit vor, besondere Regelungen dafür zu schaffen, wenn dies aus organisatorischen oder betrieblichen Gründen zweckmäßig ist. Die besondere Regelung sei nicht außer Kraft gesetzt worden. Auch auf der Grundlage der Regelung von § 24 MAVO sei die Wahl nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden, da die erforderliche Zweidrittelmehrheit nicht erreicht wurde.

Aus den Gründen

Die zulässige Klage ist im Hilfsantrag auch begründet.

I. Die Klage ist zulässig. (...)

Anfechtungsgegner ist die neu gebildete Gesamtmitarbeitervertretung, gegen die sich die Anfechtung richtet und die davon unmittelbar betroffen ist (...). Im Gegensatz zur Wahl der Mitarbeitervertretungen ist im Rahmen des Wahlverfahrens nach § 24 MAVO kein Wahlausschuss oder ein vergleichbares Gremium zu bilden, dem eine Vorprüfung der Wahlanfechtung obliegt und dessen Entscheidung der gerichtlichen Überprüfung unterliegt.

Die wahlberechtigten Mitarbeitervertretungen sind aber, unabhängig davon, ob sie an der durchgeführten Wahl beteiligt waren, beizuladen, da die Entscheidung ihnen gegenüber Wirkung hat (...). (...)

Die Wahlanfechtung ist weder verfristet, noch ist die Geltendmachung des Anspruchs verwirkt.

Soweit mit dem Hauptantrag die Nichtigkeit der Wahl verfolgt wird, besteht keine Anfechtungsfrist. Die Feststellung der Nichtigkeit führt nicht zur Änderung, sondern dient nur der Klarstellung eines Rechtsverhältnisses.

Die mit dem Hilfsantrag verfolgte Wahlanfechtung ist nicht verfristet, da das Wahlergebnis vor Klageerhebung nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden ist, was Voraussetzung für den Beginn der Anfechtungsfrist ist.

Gemäß § 24 Abs. 3 S. 6 MAVO müssen die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen vom Vorsitzenden der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung erfasst werden und die Ergebnisse dem Dienstgeber und allen betroffenen Mitarbeitervertretungen schriftlich mitgeteilt werden. Dies ist Voraussetzung für den Beginn der zweiwöchigen Anfechtungsfrist nach § 24 Abs. 3 S. 7 MAVO.

In der E-Mail vom 22.11.2022 teilt die Vorsitzende den Mitarbeitervertretungen und der Stiftung mit, dass die rückgemeldeten Stimmen nun ausgezählt seien und von 17 Mitarbeitervertretungen 12 eine Rückmeldung abgegeben hätten, wovon wiederum 11 sich für eine Gesamtmitarbeitervertretung ausgesprochen hätten. Sie teilt weiter mit, dass somit eine neue Gesamtmitarbeitervertretung zustande kommt und ab heute die zweiwöchige Widerspruchsfrist läuft.

Diese Mitteilung genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen. Danach ist nicht lediglich das Gesamtergebnis, sondern auch die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen sind den Beteiligten mitzuteilen. Diese umfassende Auskunft ist notwendig, damit es den zur Anfechtung berechtigten Beteiligten überhaupt möglich ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung vorliegen. Gemäß § 24 Abs. 2 MAVO ist dafür Voraussetzung, dass sich entweder 2/3 der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerliste eingetragenen Wahl-

berechtigten vertreten, sich für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung ausgesprochen haben. (...) Die mit der Klage verfolgten Ansprüche sind auch nicht verwirkt.

Die Geltendmachung eines Anspruchs wird dann verwirkt, wenn der Berechtigte in Kenntnis seines Rechts über einen längeren Zeitraum sein Recht nicht geltend macht und der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, dass der Berechtigte sein Recht nicht mehr geltend machen wird (...).

Im E-Mail vom 11.01.2023 gratuliert der Vorstand der Stiftung der gewählten Vorsitzenden zur Wahl (...).

Aus der Gratulation zur Wahl auf einen Verzicht auf die Geltendmachung des Anfechtungsrechts zu schließen, würde der Erklärung eine Bedeutung beimessen, die sie offensichtlich nicht hatte. (...)

II. Der Hauptantrag, mit dem die Klägerin die Feststellung der Nichtigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung erstrebt, ist nicht begründet, obwohl das Wahlverfahren auf einer nicht anwendbaren Rechtsgrundlage durchgeführt worden ist.

Eine Wahl zu einer Mitarbeitervertretung ist nur in ganz besonderen Ausnahmefällen nichtig. Voraussetzung dafür ist, dass gegen allgemeine Grundsätze verstoßen worden ist, so dass der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr vorliegt. Es muss sich dabei sowohl um einen offensichtlichen als auch besonders groben Verstoß gegen Wahlvorschriften handeln (...). Ein solch gravierender Verstoß kann vorliegen, wenn das vorgeschriebene Wahlverfahren überhaupt nicht beachtet wurde oder wenn gegen wesentliche Wahlgrundsätze verstoßen worden ist (...).

Die Wahl zur Gesamtmitarbeitervertretung wurde nach § 24 MAVO durchgeführt. Diese Regelung ist nicht anwendbar, da eine davon abweichende stiftungseigene Regelung besteht. (...)

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist das stiftungsinterne Statut für die Wahl der Gesamtmitarbeitervertretung maßgebend. (...)

Das stiftungsinterne Statut für die Wahl einer Gesamtmitarbeitervertretung wurde ordnungsgemäß erlassen und hat heute, trotz der nunmehr gegebenen gesetzlichen Möglichkeit für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung, noch Gültigkeit. (...)

Die entsprechende Regelung in der diözesanen MAVO lässt abweichende Regelungen unter Mitwirkung des zuständigen kirchlichen Gesetzgebers zu. § 55 S. 1 MAVO bestimmt, dass das Bischöfliche Ordinariat besondere Regelungen treffen kann, wenn dies aus organisatorischen oder betrieblichen Gründen zweckmäßig ist (...). Lediglich darüberhinausgehende anderweitige Regelungen sind nicht zulässig (...). Damit genügt auch die diözesane Regelung den kirchenrechtlichen Vorgaben, da abweichende Regelungen nur in Abstimmung mit dem Bischöflichen Ordinariat geschaffen werden können. Die diözesane MAVO enthält diese Regelung zu

mindest seit 1999 (...). Die nachfolgenden Änderungen der diözesanen MAVO haben daran nichts geändert, (...). Dies gilt auch für die letzte Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung im Jahre 2018. Mit dieser Änderung wurde erstmals die Möglichkeit der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung (...) eingeführt. § 55 S. 1 MAVO erhielt eine redaktionelle Anpassung. Bei den in der Klammer aufgeführten Beispielen für mögliche besondere Regelungen wird als Beispiel nur noch Sondervertretung und nicht auch Gesamtmitarbeitervertretung aufgeführt.

Eine darüberhinausgehende Wirkung hat die Änderung nicht. Sie hat insbesondere nicht dazu geführt, dass bestehende Regelungen damit außer Kraft gesetzt worden sind. (...)

Nach Ziffer 5 des Statuts gilt die Regelung bis zum Ende der nächsten Wahlperiode der Gesamt-MAV und verlängert sich jeweils automatisch um die Zeit der anschließenden Wahlperiode. Sie tritt auf Anzeige der Stiftung gegenüber dem Bischöflichen Ordinariat mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende der Wahlperiode außer Kraft. Die Stiftung hat gegenüber dem Bischöflichen Ordinariat keine Anzeige zur Beendigung abgegeben. Auch von Seiten des Bischöflichen Ordinariats wurden keine Schritte unternommen, das Statut zu beenden.

Obwohl die Wahl zur Gesamtmitarbeitervertretung auf einer im vorliegenden Fall nicht anwendbaren Rechtsgrundlage durchgeführt worden ist, liegen die Voraussetzungen für die Nichtigkeit der Wahl nicht vor. Voraussetzung dafür ist neben einem erheblichen Verstoß gegen Wahlgrundsätze auch, dass es sich dabei um einen offensichtlichen, für jeden erkennbaren Verstoß gehandelt hat.

Davon kann nicht ausgegangen werden. Die Mitarbeitervertretungen haben sich vor Durchführung der Wahl anwaltlich beraten lassen. Im Rahmen der Vorbereitung der Wahl und deren Durchführung waren die handelnden Mitarbeitervertretungen und der Dienstgeber unterschiedlicher Auffassung über die anzuwendende Rechtsgrundlage. Die Rechtsfrage ist nicht einfach zu beantworten. Selbst auf Seiten der Stiftung bestand offensichtlich eine gewisse Unsicherheit. Andernfalls wäre es nicht nachvollziehbar, weshalb der Vorstand die Anfragen der Mitarbeitervertretung auf Auskunft im Zusammenhang mit den Wahlvorbereitungen auf Basis von § 24 MAVO beantwortet hat (...). Die Klägerin hat nach eigenem Bekunden das vorliegende Verfahren deshalb angestrengt, um die streitige Rechtsfrage klären zu lassen.

Auf den Hilfsantrag ist die durchgeführte Wahl zur Gesamtmitarbeitervertretung für ungültig zu erklären. In der Einrichtung ist das eigene Statut für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung und auch die eigene Regelung über das Wahlverfahren anzuwenden. Das Wahlverfahren aufgrund einer nicht

anwendbaren Grundlage und dessen Ergebnisse haben nicht der bestehenden Rechtslage entsprochen. Darin liegt ein erheblicher Verstoß gegen das vorgeschriebene Wahlverfahren. Nach der gültigen Regelung hätten die Mitarbeitervertretungen zunächst ihre Vertreter für die Delegiertenversammlung wählen müssen, die Delegierten wiederum hätten auf einer einzuberufenden Delegiertenversammlung aus ihrer Mitte den Vorstand der Gesamtmitarbeitervertretung zu wählen gehabt. Der vorgeschriebene Ablauf des Wahlverfahrens unterscheidet sich von dem durchgeführten Wahlverfahren so erheblich, dass davon ausgegangen werden muss, dass der Verstoß auch das Wahlergebnis beeinflusst hat (...).

III. (...)

IV. Die Revision gegen das Urteil wird zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (...).

Anmerkung

In dem erstinstanzlichen, revisionsfähigen Urteil werden einige Rechtsfragen angesprochen. Diese betreffen vor allem die Weitergeltung von diözesanen Sonderregelungen, die zusätzlich zur MAVO erlassen wurden, wenn die Rahmen-MAVO novelliert wird. Das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) ist der Meinung, dass der ordnungsgemäße Erlass eines stiftungsinternen Statuts für die Wahl einer Gesamtmitarbeitervertretung trotz der inzwischen gesetzlichen Möglichkeit für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung weiterhin Gültigkeit hat. Kirchenrechtlich geht es um die Frage, ob es sich bei dem stiftungsinternen Statut um eine kirchengesetzliche Regelung oder um eine Ausführungsbestimmung zur MAVO handelt. Ein Kirchengesetz ändert die bestehende Regelung. Wie verhält es sich aber mit einer Ausführungsregelung

zu einer kirchengesetzlichen Regelung, wenn sich das Kirchengesetz ändert? Nach can. 32 CIC binden allgemeine Ausführungsdekrete diejenigen, die durch jene Gesetze verpflichtet werden, deren Anwendungsweisen eben diese Dekrete bestimmen oder deren Befolgung sie einschränken. Nach can. 33 § 1 CIC heben sie Gesetze nicht auf. Sie entbehren aber jeder Rechtskraft, soweit ihre Vorschriften Gesetzen widersprechen. Nach § 2 verlieren Dekrete ihre rechtliche Verbindlichkeit durch ausdrücklichen oder einschlussweise enthaltenen Widerruf seitens der zuständigen Autorität sowie durch Wegfall des Gesetzes, zu dessen Ausführung sie ergangen sind. Sie entfallen aber nicht mit dem Erlöschen des Rechts desjenigen, der sie erlassen hat, wenn nichts Gegenteiliges ausdrücklich vorgesehen ist. Insoweit muss davon ausgegangen werden, dass die Entscheidung des KAG den kirchlichen Vorgaben entspricht. Das zugrundeliegende Gesetz – die MAVO – besteht weiter; dazu wurde die Sonderregelung nicht widerrufen. Weiterhin sieht die MAVO Rotenburg-Stuttgart nach § 55 S. 1 MAVO ausdrücklich vor, dass das Bischöfliche Ordinariat besondere Regelungen treffen kann, wenn dies aus organisatorischen oder betrieblichen Gründen zweckmäßig ist und nur darüberhinausgehende anderweitige Regelungen nicht zulässig sind. Das KAG weist aber zu Recht auf die Frage hin, ob es aufgrund der gesetzlichen Möglichkeit noch zweckmäßig ist, besondere Regelungen zur Bildung von Gesamtmitarbeitervertretungen zu schaffen oder beizubehalten. Dafür bedarf es aber eines Handelns des zuständigen Normgebers.

Joachim Eder

katholische Kirche

Einrichtung eines einrichtungsübergreifenden Hinweisgebersystems

MAVO §§ 29 Abs. 3 und 4, 36 Abs. 1 Nr. 9; ArbGG § 46 Abs. 2, ZPO §§ 307, § 313 b Abs. 1 S. 1

1. Es wird festgestellt, dass die Veröffentlichung der Ausführungsbestimmungen zum Hinweisgebersystem im Amtsblatt der Beklagten vom 03.12.2021 rechtswidrig war.
2. Der Beklagten wird aufgegeben, es zu unterlassen, ein einrichtungsübergreifendes elektro-

nisches Hinweisgebersystem einzuführen und/oder zu betreiben, ohne die Gesamt-MAV nach § 29 Abs. 1 Nr. 3 MAVO angehört oder im Falle der Erhebung von Einwendungen das Verfahren nach § 29 Abs. 3 und 4 MAVO durchlaufen zu haben.

3. Der Beklagten wird aufgegeben, es zu unterlassen, ein einrichtungsübergreifendes elek-

tronisches Hinweisgebersystem einzuführen und/oder zu betreiben, sofern nicht die Zustimmung der Gesamt-MAV erteilt oder die fehlende Zustimmung nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt ist.

4. Es wird festgestellt, dass die Beauftragung der Prozessbevollmächtigten der Klägerin zur Vertretung im arbeitsgerichtlichen Verfahren notwendig im Sinne von § 17 Abs. 1 MAVO ist.
5. Etwaige weitere Auslagen der Klägerin hat die Beklagte zu tragen.
6. Die Revision wird nicht zugelassen.

(Tenor des Anerkenntnisurteils)

KAG Freiburg, Beschluss vom 9. Februar 2023 – M 03/2022

Aus den Gründen

Die Beklagte hat die Klageanträge (...) mit Schreiben vom 8.2.2023 anerkannt. Gemäß §§ 27 KAGO, 46 Abs. 2 ArbGG, 307 ZPO ist sie deshalb dem Anerkenntnis gemäß zu verurteilen. Des Tatbestandes und der Entscheidungsgründe hierzu bedarf es nach § 313 b Abs. 1 S. 1 ZPO nicht.

Der Ausspruch über die Erstattung von Auslagen (...) basiert auf § 12 Absatz 1 Satz 2 KAGO in Verbindung mit § 17 Absatz 1 MAVO. (...)

Die Revision war nicht zuzulassen, denn die Zulassungsgründe gemäß § 47 Absatz 2 KAGO liegen nicht vor.

Nach §§ 34 Abs. 1 Nr. 3, 34 Abs. 2 KAGO erging die Entscheidung durch den Vorsitzenden alleine ohne mündliche Verhandlung.

Anmerkung

Aus dem Anerkenntnisurteil wird klar, dass der zugrunde liegende Sachverhalt eindeutig war. Dem Dienstgeber war offenkundig bewusst, dass durch sein Vorgehen die Beteiligungsrechte der MAV verletzt wurden, sodass er die Forderung der MAV anerkannt hat. Dabei muss das Anerkenntnis ohne einschränkende Bedingungen erklärt werden. Die Geltung der Zivilprozessordnung (ZPO) zieht dann nach sich, dass gemäß § 307 ZPO eine Partei dem Anerkenntnis gemäß zu verurteilen ist, wenn sie den gegen sie geltend gemachten Anspruch ganz oder zum Teil anerkennt. Es stellt eine Prozesshandlung und ein Endurteil dar und hat insoweit auch Auswirkungen auf die Kosten des Verfahrens.

Joachim Eder

katholische Kirche

Ersetzung der Zustimmung bei Arbeitnehmerüberlassung

MAVO §§ 3 Abs. 1 S. 2, 33 Abs. 4 und 5, 34

Bei Vorliegen der in § 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO vorgesehenen gesetzlichen Voraussetzungen ist ein begründeter Sachvortrag der MAV, mit der die Einstellung von Leiharbeiter*innen verhindert werden soll, nicht relevant.

(nicht-amtlicher Leitsatz)

KAG Mainz, Urteil vom 28. März 2023 – M 40/22 Tr

Zum Sachverhalt

(verkürzt dargestellt)

Die Parteien streiten über einen für die Dauer von sechs Monaten befristeten Einsatz von G. auf der Basis des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes als „Teamleitung Physiotherapie“ in der Einrichtung Barmherzige Brüder S.

Die Dienstgeberin hatte ihre MAV zunächst für einen auf fünf Jahre befristeten Einsatz des Herrn G. als „Teamleitung Physiotherapie“ im Wege der Leiharbeit um Zustimmung gebeten. Nachdem die MAV

dies abgelehnt hatte, hatte die Klägerin einen Antrag auf befristete Einstellung des Herrn G. für die Dauer von sechs Monaten gestellt. Gleichzeitig ordnete die Dienstgeberin eine vorläufige Regelung im Sinne von § 33 Abs. 5 MAVO an. Auch diesem Ansinnen hat die MAV nicht zugestimmt. Die Dienstgeberin setzte sodann ein Erörterungsgespräch (...) fest. Dieses Gespräch brachte keine Übereinstimmung und die MAV blieb (...) bei ihrer Ablehnung.

Im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes vor dem erkennenden Gericht – M 27/22 Tr -ewVfg- hatte die MAV die Unterlassung der von der Klägerin gleichzeitig angeordneten vorläufigen Beschäftigung des Leiharbeitnehmers G. begehrt. Mit Beschluss vom 12.12.2022 (...) hat das Gericht diesen Eilantrag als unbegründet zurückgewiesen. Die Dienstgeberin verlangte anschließend die gerichtliche Ersetzung der versagten Zustimmung der MAV zur befristeten Einstellung des Leiharbeitnehmers für die Dauer von sechs Monaten. Nach Auffassung der Klägerin habe im Zeitpunkt der Klageeinreichung aufgrund der Personalsituation in der Physiotherapie prognos-

tisch ein Bedarf für eine sechsmonatige befristete Einstellung bestanden.

Aus den Gründen

Die Klage ist zulässig und begründet.

In Fällen der versagten Zustimmung der MAV zur Einstellung eines Mitarbeiters kann der Dienstgeber gem. §§ 34, 33 Abs. 4 MAVO das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen, damit die versagte Zustimmung durch das Gericht ersetzt wird.

Diesem Begehren ist vorliegend stattzugeben, weil die MAV zu Unrecht ihre Zustimmung zur sechsmonatigen Befristung des Mitarbeiters G. verweigert hat. Nach § 3 Abs. 1 Satz 2 MAVO sind Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (...) keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der MAVO. Findet nach dieser Grundsatzregelung die MAVO auf Leiharbeitnehmer keine Anwendung, so stehen der MAV des Entleiher (...) grundsätzlich keine Mitbestimmungsrechte für diesen überlassenen Personenkreis zu. Von diesem Grundsatz hat die MAVO im Weiteren in einzelnen Bestimmungen allerdings Ausnahmen getroffen. So schreibt u.a. § 34 Abs. 1 Satz 3 MAVO vor, dass auch die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern für den Entleiher (...) zustimmungspflichtig ist. Diese Ausnahmeregelung ist allerdings in § 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO ihrerseits wieder eingeschränkt. Danach kann die MAV die Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern nur verweigern, wenn der Dienstgeber diese länger als sechs Monate beschäftigen will. Da vorliegend die Voraussetzungen von § 34 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 MAVO nach dem Sachvortrag der Parteien erkennbar nicht erfüllt sind, greift nur die Sonderregelung von § 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO. Im Streitfall soll der Leiharbeitnehmer G. lediglich für die Dauer von sechs Monaten als Leiharbeitnehmer beschäftigt werden. Zudem hat die Klägerin ihrer MAV gegenüber nachgewiesen, dass

die Dienstgeberin des Leiharbeitnehmers (...) die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt. Somit liegen die gesetzlichen Voraussetzungen von § 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO vor. Das Gesetz schreibt hier ausdrücklich vor, dass bei einer Überlassung des Leiharbeitnehmers für die Dauer von bis zu sechs Monaten der MAV kein Zustimmungsverweigerungsrecht zusteht. Von daher hätte die beklagte MAV ihre Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers G. für die Dauer von sechs Monaten nicht verweigern dürfen, mit der Folge, dass die zu Unrecht verweigerte Zustimmung vom kirchlichen Arbeitsgericht zu ersetzen ist. Bei dieser Sachlage kommt es auf den Sachvortrag der MAV im vorliegenden Verfahren, der diese speziellen gesetzlichen Voraussetzungen nicht angreift, nicht an. Nach alledem war der Klage stattzugeben.

Die Revision konnte angesichts der gesetzlichen Kriterien von § 47 Abs. 2 KAGO nicht zugelassen werden. Als unterlegene Partei hat die MAV die Möglichkeit, die Nichtzulassung der Revision durch Beschwerde anzugreifen (...).

Anmerkung

Die Entscheidung des Gerichts ist eindeutig. Bei Vorliegen aller gesetzlichen Voraussetzungen besteht kein Handlungsspielraum für die MAV, die Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmer*innen zu versagen. Auch wenn die MAV sachlich begründete Erwägungen heranzieht, mit denen sie ihre Verweigerung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers untermauert, können diese die gesetzlichen Vorgaben nicht aushebeln. Sie sind irrelevant. Das Urteil des KAG ist auch für andere Fallgestaltungen von Bedeutung, bei denen eine Zustimmungsverweigerung durch die MAV ausschließlich mit Hinweis auf eine Rechtsverletzung begründet werden kann.

Joachim Eder

katholische Kirche

Berechtigung der MAV zur Einholung von Informationen im Bereich der Schwerbehinderung

MAVO §§ 26 Abs. 2 S. 1 i.V.m. Abs. 3 Nr. 3, 27 Abs. 2 6. Spiegelstrich, 28 Abs. 2; SGB IX § 163 Abs. 1 und 2 S. 3; KAGO §§ 27, 43 Abs. 1, ArbGG § 46 Abs. 2; ZPO § 313 Abs. 3; KDG § 11 Abs. 2, Buchst. b

1. Die Information des Dienstgebers über die Unterlagen nach § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX hat im Wege deren Vorlage gegenüber der MAV zu geschehen.

2. Der Dienstgeber kann die gesetzlichen Informations- und Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung nicht durch den Hinweis auf mögliche Datenschutzdefizite unterlaufen, wenn diese nicht von der MAV zu verantworten sind.

(amtliche Leitsätze)

KAG Bayern, Urteil vom 9. Dezember 2022 – 1 MV 21/22

Zum Sachverhalt

(verkürzt dargestellt)

Die Parteien streiten über den klägerischen Anspruch auf die Vorlage des Verzeichnisses und der Anzeige nach § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX.

Die Klägerin ist die Mitarbeitervertretung in der Einrichtung A., die Beklagte der zentrale Dienstgeber. Grundordnung und die MAVO München und Freising finden Anwendung. Auf die IT-Einrichtungen des Beklagten fand im September 2022 ein krimineller Cyber-Angriff statt, der zu einer massiven Blockade des gesamten Datenbestands führte. Die Klägerin erbat erfolglos wiederholt mündlich Auskünfte nach § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX zur Schwerbehindertensituation bei dem Beklagten, konkret bei der örtlichen Leitung. Daraufhin hat die Klägerin die Klage zum Kirchlichen Arbeitsgericht erhoben, um die einschlägigen Informationen zu erhalten. Sie hat vorgetragen, der Anspruch auf Vorlage der Informationen zu § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX bestehe zu ihren Gunsten. Die Förderung der Situation der schwerbehinderten Mitarbeiterschaft sei eine allgemeine Aufgabe der MAV. Daraus ergebe sich unschwer die Informationspflicht des Beklagten auch und gerade zu den Daten und Vorgängen des § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX. Ohne die Kenntnis dieser Daten könnte die Förderungspflicht gegenüber der schwerbehinderten Kollegenschaft nicht erfüllt werden. Gerade deshalb werde die Pflicht des Dienstgebers zur einschlägigen Information gegenüber der MAV noch einmal in § 27 Abs. 2, 6. Spiegelstrich MAVO deklaratorisch unterstrichen. Der Datenschutz stehe der Information durch Vorlage der Daten nach § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX nicht entgegen. Über §§ 26 Abs. 2, 27 Abs. 2 MAVO sei die Datenweitergabe (kirchen-)gesetzlich angeordnet. Daraus ergebe sich auch nach dem Kirchlichen Datenschutzgesetz (KDG) die datenschutzrechtliche Berechtigung zur Datenübermittlung. Im Übrigen habe sich die Klägerin stets an das vom Beklagten zum betrieblichen Datenschutz vorgegebene Konzept gehalten. Der MAV sei die in § 163 Abs. 2, S. 1 SGB IX genannte Anzeige des Arbeitgebers gegenüber der Agentur für Arbeit und das nach § 163 Abs. 1 SGB IX geführte Verzeichnis, jeweils bezogen auf die Einrichtung A., ohne die leitenden Angestellten, vorzulegen.

Der beklagte Dienstgeber lehnte den Anspruch ab. Die Klägerin habe keinen Anspruch aus § 163 SGB IX, dort sei die MAV schon nicht als Anspruchsberechtigte aufgeführt. Wenn überhaupt könne sie lediglich eine Information, aber keine Vorlage der Dokumentation verlangen. Insoweit sei § 27 Abs. 2 MAVO abschließend. Schließlich könne der Beklagte den Vorlageanspruch auch deshalb nicht erfüllen, weil sein Datenbestand – auch zu den Personaldaten – durch den Hackerangriff blockiert sei.

Aus den Gründen

I. (...)

II.

Die Klage ist auch begründet.

Die Klägerin begehrt zu Recht die Vorlage des Verzeichnisses und der Anzeige bezüglich der schwerbehinderten Mitarbeiterschaft nach § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX für die von ihr repräsentierte Einrichtung ohne die leitenden Angestellten (...).

1. Durchaus zutreffend hat der Beklagte eingewendet, dass der streitige Anspruch nicht aus § 163 Abs. 2, S. 3 SGB IX hergeleitet werden kann. Der staatliche Normgeber hat dort die (kirchlichen) Mitarbeitervertretungen erkennbar ausdrücklich ausgenommen. Dies fußt auf der Bereichsausnahme der betrieblichen Mitbestimmung für die Einrichtungen der Kirchen (...). Auch eine Form der analogen Herleitung verbietet sich deshalb (...).

2. Die Vorlagepflicht zugunsten der Klägerin besteht jedoch aus § 26 Abs. 2, S. 1 in Verbindung mit Abs. 3 Nr. 3 MAVO.

In der vorgenannten Bestimmung ist die Förderung der Eingliederung und der beruflichen Entwicklung der schwerbehinderten Mitarbeiterschaft ausdrücklich als allgemeine Aufgabe der MAV beschrieben. Dem kann die MAV dennotwendig nur gerecht werden, wenn sie in personalisierter Form über das Vorhandensein der schwerbehinderten Kollegenschaft und die dazugehörige Anzeige des Dienstgebers Kenntnis besitzt. Diese grundsätzliche Informationsverpflichtung hat der kirchliche Normgeber mit der nachträglichen Einfügung (...) des § 27 Abs. 2, 6. Spiegelstrich MAVO in deklaratorischer Systematik verdeutlicht. (...) Von dieser Präzisierung unbenommen bleibt jedoch der unmittelbare Zusammenhang mit der Aufgabenzuordnung für die MAV nach § 26 Abs. 2 und 3 MAVO.

3. Aus dieser systematischen Kohärenz muss auch die konkrete Ausgestaltung der dienstgeberseitigen Informationspflicht entwickelt und bewertet werden. Sie steht bezüglich des § 27 Abs. 2, 6. Spiegelstrich MAVO nicht isoliert und abschließend. Vielmehr ergibt sich der unmittelbare Sachzusammenhang zur Förderaufgabe der MAV aus § 26 Abs. 3, Nr. 3 MAVO. Daraus folgt wiederum, dass nach § 26 Abs. 2, S. 1 die Information in Form der Vorlage der streitigen Unterlagen gegenüber der MAV zu geschehen hat (...).

Darauf hinzuweisen ist aber, dass „Vorlage“ nicht bedeutet „Aushändigung“ oder „zur Verfügung stellen“. Vielmehr hat der Dienstgeber der MAV die ungestörte – also ohne seine Anwesenheit – Einsichtnahme in die streitigen Dokumente zu gewähren. Dabei sind einzelne Notizen durchaus zulässig, nicht jedoch gänzliche Abschriften (...).

Die so beschriebene Vorlagepflicht des Dienstgebers besteht nur bei einem entsprechenden Verlangen der MAV (...). Nach den Feststellungen in der mündli-

chen Verhandlung hat die Kammer keine Zweifel an dem gebotenen Tätigwerden der Klägerin. (...)

4. Entgegen der Rechtsauffassung des Beklagten hindern datenschutzrechtliche Vorgaben nicht den klägerischen Informationsanspruch.

a) Wegen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts (...) gelten vorrangig die Bestimmungen des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (...). Der Anwendungsbereich für den (...) Dienstgeber ist eröffnet (...). Die Weitergabe von personenbezogenen Daten ist Verarbeitung im Sinne des § 4 KDG. Als grundsätzlich „Verantwortlicher“ zum (betrieblichen) Datenschutz im Sinne des § 4 Nr. 9 KDG hat der Dienstgeber zu gelten (...).

Für die hiesige Verarbeitung besonderer personenbezogener Daten (...) gilt § 11 Abs. 2, lit. b) KDG. Danach ist diese zulässig, wenn sie in der Erfüllung einer rechtlichen Pflicht aus dem Arbeitsrecht geschieht. Zum Bereich des Arbeitsrechts zählen zweifelsohne auch die betriebliche Mitbestimmung und die dort niedergelegten Beteiligungsrechte nach der MAVO als einem kirchlichen Gesetz (...). (...)

Trotz der grundsätzlichen Zuständigkeit des Dienstgebers als „Verantwortlicher“ im Sinne des Datenschutzrechts treffen auch die Interessenvertretung der Beschäftigten – hier die MAV – angemessene Schutz- und Sorgfaltspflichten in Bezug auf die Grundrechte der betroffenen Mitarbeiterschaft (...). In § 79a S. 3 BetrVG ist nun dazu eine gegenseitige Unterstützungs- und Mitwirkungspflicht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verankert. Von einer gleichen Gewichtung und Zuordnung wird man auch für den kirchlichen Datenschutz auszugehen haben.

b) Nach dem Parteienvortrag und den Erörterungen in der mündlichen Verhandlung kann die Kammer nicht erkennen, dass die der MAV abzuverlangende Datenschutzverantwortung im hiesigen Geschehen den grundsätzlich bestehenden Informationsanspruch zu § 163 Abs.1 und 2 SGB IX zu Fall bringen könnte. Dazu genügt der allgemein vorgetragene Vorhalt des Beklagten nicht, wonach es der Klägerin an einem (...) Datenschutzkonzept fehlen würde. Dabei wird verkannt, dass ein umfassendes Datenschutzkonzept in aller ersten Linie in der Zuständigkeit des „Verantwortlichen“ liegt. Dies ist jedoch der Beklagte als Dienstgeber. Erst wenn dieser tätig geworden ist, kann die Mitwirkungsobliegenheit der MAV, hier der Klägerin, einsetzen. Dies missdeutet der Beklagte, wenn er ein eigenständiges datenschutzrechtliches Tätigwerden der Klägerin einfordert und deshalb seine Informationspflicht blockieren will. Hier hat der Beklagte in keiner Weise dargelegt, welche ganz besondere Datenschutzkonzeption er entwickelt hat und wie er diese im Verbund mit der Klägerin umsetzen will. Gleichfalls war nicht zu erkennen, dass sich die Klägerin einer erforderlichen Kooperation mit dem Beklagten zum Datenschutz verweigern würde. Dann ist es aber gänzlich widersprüchlich,

die Datenschutzverantwortung einseitig bei der Klägerin anzusiedeln und deshalb deren Rechtsposition zu konterkarieren. Mögliche Datenschutzdefizite des Dienstgebers sind nicht geeignet, die Beteiligungsrechte der MAV zu unterlaufen.

(...)

5. Der unstreitige Cyber-Angriff auf die IT-Systeme des Beklagten steht der Durchsetzung des Informationsanspruchs der Klägerin nicht entgegen. (...)

Nach alledem war der Klage stattzugeben.

III. (...)

Die Zulassung der Revision kam nicht in Frage, da die (kirchen-)gesetzlichen Voraussetzungen nach § 47 Abs. 2 KAGO nicht vorlagen. Es galt, den hier vorgefundenen Einzelfall zu entscheiden. Von divergenzfähigen Entscheidungen wird nicht abgewichen.

Anmerkung

Das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) macht deutlich, dass die in § 26 Abs. 2 S. 1 MAVO genannte Vorlagepflicht des Dienstgebers auf Informationen nur „auf Verlangen“ der MAV erfolgen muss. Mit dieser Norm ist aber keine Aushändigung der Unterlagen verbunden. Es ist lediglich eine Einsichtnahme eingeschlossen. Die MAV hat jedoch selbst darauf zu achten, dass in allen Bereichen und Fällen, in denen eine Zurverfügungstellung von Informationen gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, sie selbst tätig werden muss.

Geklärt wurde auch, dass in Bezug auf Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, ein eigenständiger Informationsanspruch der MAV besteht.

Zum Datenschutz wurde ausgeführt, dass der Dienstgeber als Verantwortlicher im betrieblichen Datenschutz anzusehen ist. Dieser kann sich nicht auf den Datenschutz gegenüber der MAV berufen und Informationen zurückhalten, wenn diese zur Erfüllung einer arbeitsrechtlichen Pflicht erforderlich sind.

Aber auch die MAV treffen Schutz- und Sorgfaltspflichten in Bezug auf die Grundrechte der betroffenen Mitarbeiterschaft. Dabei hat die in § 79a S. 3 BetrVG verankerte gegenseitige Unterstützungs- und Mitwirkungspflicht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in gleicher Gewichtung und Zuordnung für den kirchlichen Datenschutz Geltung. Deutlich wird: Der Arbeitgeber kann mit Hinweis auf den Datenschutz rechtlich erforderliche Informationen nicht verweigern, die MAV ist aber ebenfalls an die Einhaltung des Datenschutzgesetzes gebunden.

Joachim Eder

Informationsanspruch der MAV

MVG-EKD § 34, §§ 35 Abs. 3, 42 Buchst. c bis e, 43 Buchst. f bis j

Die Mitarbeitervertretung hat einen Rechtsanspruch auf Überlassung eines aktuellen Stellenbesetzungsplans, der die Namen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Entgeltgruppen unter Angabe der Fallgruppe sowie die Entgeltstufen enthalten muss.

(nicht-amtliche Leitsätze)

Gemeinsame Schlichtungsstelle (erstinstanzliches Kirchengericht) der Ev. Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. – Diakonie RWL, Beschluss vom 13. Oktober 2022 – 2 GS 8/2022

Zum Sachverhalt

I. Die Beteiligten streiten um einen Auskunftsanspruch der Mitarbeitervertretung nach § 34 MVG-EKD. Die Antragsgegnerin betreibt in X ein Alten- und Pflegeheim. Die Antragstellerin ist die für diese Einrichtung gebildete Mitarbeitervertretung (MAV).

In der Einrichtung gibt es seit 1997 ein EDV-gestütztes Dienstplanprogramm, was im Jahre 2015 erneuert wurde und aktuell vom Hersteller X stammt. Die Antragstellerin hat hierfür Zugriffsrechte in Form von Leserechten eingeräumt bekommen. Vor der Einführung bzw. Umstellung des Programms erfolgten für die Beteiligten detaillierte Schulungen. Das Dienstplanprogramm enthält für die jeweiligen Arbeitsbereiche (Bereich Pflege, Bereich Hauswirtschaft, Bereich Sozialer Dienst, Verwaltung) eigene Dienstpläne. Ermöglicht wird so, dass nachvollzogen werden kann, welche Mitarbeitenden mit welcher Qualifikation und welchem Stundenumfang wo eingesetzt sind. Dabei weist das System nur die beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Die geplante bzw. vorgesehene Personalbesetzung ist daraus nicht ersichtlich. Ebenfalls nicht ersichtlich sind die Eingruppierung und die Stufenzuordnung.

Mit E-Mail vom 04.02.2022 erbat die Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung die Überlassung eines (aktuellen) Stellenbesetzungsplans mit dem Inhalt: Name des Mitarbeitenden, Entgeltgruppe unter Angabe der Fallgruppe und Entgeltstufe.

Hierauf reagierte die Dienststellenleitung nicht. Mit Anwaltsschreiben vom 11.04.2022 hat die Mitarbeitervertretung dann die innerbetrieblichen Einigungsbemühungen als gescheitert erklärt.

Die Mitarbeitervertretung ist der Auffassung, dass die Dienststellenleitung verpflichtet sei, die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben unaufgefordert durch Aushändigung geeigneter Unterlagen zu unterrichten. Dies gelte erst recht, wenn

die Auskunft ausdrücklich erbeten werde. Die streitgegenständlichen Informationen seien zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben der MAV nötig. So müsse die Antragstellerin prüfen können, ob die Mitarbeiter richtig eingruppiert seien und ob in den jeweiligen Bereichen Mitarbeitende mit hinreichender Qualifikation eingesetzt würden. Auch müsse die MAV einen Überblick über die Stellenbesetzung haben, um etwa bei Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Eingliederungsmanagements Vorschläge machen zu können.

Die Mitarbeitervertretung beantragt,

1. der Dienststellenleitung aufzugeben, der Mitarbeitervertretung darüber Auskunft zu erteilen, welcher Arbeitsplatz mit welcher/m Mitarbeiter/in in welchem Beschäftigungsumfang und welcher Eingruppierung besetzt ist und inwieweit diese Arbeitsplätze dem Stellenplan entsprechen,
2. festzustellen, dass die Dienststellenleitung verpflichtet ist, die Anwaltskosten der Antragstellerin in diesem Verfahren zu tragen.

Die Dienststellenleitung beantragt, die gestellten Anträge zurückzuweisen. Sie ist der Auffassung, dass wegen des vorhandenen EDV-Programms mit Zugriffsmöglichkeit der MAV alle Informationen vorliegen würden. Wegen des aktuellen hohen Bürokratieaufwands, gerade im Zusammenhang mit der Bewältigung der Pandemie und den notwendigen organisatorischen Maßnahmen und Belastungen, sei es der Verwaltung nicht zumutbar, zusätzliche Listen zur Information der MAV zu erstellen. Darüber hinaus werde ein Anspruch auf Aushändigung von Stellenbesetzungsplänen einmal jährlich nicht bestritten. Ferner stehe der MAV eine Information zur Eingruppierung der Mitarbeitenden zur Verfügung, indem sie einmal jährlich eine Bruttolohnliste erhalte, zuletzt im August 2021. Die Beratung sei durch einen Rechtsanwalt nicht erforderlich, weil die MAV-Vorsitzende insbesondere nicht rechtlich unerfahren sei, sondern durch zahlreiche Fortbildungen im Bereich Arbeitsrecht Kenntnisse hierzu vorweise.

(...)

Aus den Gründen

II. Der Antrag zu Ziffer 1. auf Auskunft ist zulässig und hat auch in der Sache Erfolg.

Der Schlichtungsantrag der Mitarbeitervertretung ist gem. § 60 Abs. 1 MVG-EKD zulässig. Streitgegenstand ist die Ausformung des Informationsanspruchs gem. § 34 MVG-EKD. Der Antrag ist auch innerhalb der Anrufungsfrist des § 61 Abs. 1 MVG-EKD eingereicht worden.

Der Antrag ist auch begründet. Der Mitarbeitervertretung steht die begehrte Auskunft, welcher Arbeitsplatz mit welcher bzw. welchem Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin in welchem Beschäftigungsumfang und welcher Eingruppierung besetzt ist und inwieweit diese Arbeitsplätze dem Stellenplan entsprechen, zu. Dieser Anspruch folgt aus § 34 Abs. 1 und Abs. 3 MVG-EKD. Die Mitarbeitervertretung benötigt die erbetenen Informationen zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben.

Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD ist die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Der Mitarbeitervertretung sind ferner die nach § 34 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

Der Unterrichtsanspruch nach § 34 MVG-EKD setzt dabei stets voraus, dass die Mitarbeitervertretung die begehrte Unterrichtung benötigt, um prüfen zu können, ob sich für sie Aufgaben im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts ergeben und ob sie zur Wahrnehmung einer solchen Aufgabe tätig werden muss oder will. Die Grenze des allgemeinen Auskunftsanspruchs liegt erst dort, wo ein Beteiligungsrecht offenkundig nicht in Betracht kommt (KGH.EKD, 12.07.2010 – Io124/R 82-09 – ZMV 2010, 319; KGH.EKD, 24.01.2011 – Io124/S 41-10 – m.w.N.). Die Mitarbeitervertretung kann nicht losgelöst vom Bestehen einer gesetzlichen Aufgabe verlangen, dass sie von der Dienststelle über betriebliche Vorgänge informiert und über deren Kenntnisstand unterrichtet wird. Dies ist vorliegend aber nicht der Fall. So ist hier eine Aufgabe der Mitarbeitervertretung betroffen, wobei die begehrte Auskunft auch zur Wahrnehmung ihrer Rechte erforderlich ist (BAG, 19.02.2008 – 1 ABR 84/06 – NZA 2008, 1078; BAG, 27.10.2010 – 7 ABR 86/09 – NZA 2011, 418; BAG, 07.02.2012 – 1 ABR 46/10 – NZA 2012, 744 m.w.N.). Scheidet aus, dass ein Beteiligungsrecht der Mitarbeitervertretung offenkundig nicht in Betracht kommt, so ist der Unterrichtsanspruch begründet, wenn ein entsprechender allgemeiner Unterrichtsbedarf der Mitarbeitervertretung vorliegt; auf einen aktuellen Anlass oder gar ein zu vermutendes oder vermutetes Fehlverhalten der Dienststellenleitung kommt es insoweit nicht an. Auf etwaige Informationen, die vor einem Jahr zur Verfügung gestellt wurden, kann hierbei nicht verwiesen werden.

So lässt sich das begehrte Recht auf Auskunft, wie es die Mitarbeitervertretung im vorliegenden Fall für sich in Anspruch nimmt, auf § 34 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD stützen. Die Auskunft, welcher Arbeitsplatz mit welcher/m Mitarbeiter/in in welchem Beschäftigungsumfang und welcher Eingruppierung besetzt ist und inwieweit diese Arbeitsplätze dem Stellenplan entsprechen, insbesondere also der Erhalt eines aktuellen Stellenbesetzungsplans, ist vom umfassenden Unterrichtsanspruch des § 34 MVG-EKD umfasst. Erst durch diese Auskunft kann die Mitarbeitervertretung sicherstel-

len, dass sie ihren Aufgaben, etwa auf Einhaltung von Vorschriften bzw. die Vertretung von Interessen der Arbeitenden vollumfänglich nachkommen kann. Insofern ist das Auskunftsbegehren gerade nicht losgelöst von bestehenden gesetzlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretung. Dies wird insbesondere unterstrichen durch die Kontroll- und Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung in Vergütungs- und Eingruppierungsfragen, vgl. §§ 35 Abs. 3, 42 Buchst. c bis e, 43 Buchst. f bis j MVG-EKD. Deutlich wird die notwendige Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Mitarbeitervertretung aktuelle Stellenbesetzungspläne zur Verfügung zu stellen, die es ihr ermöglichen, ihre Kontroll-, Mitbestimmungs- und Initiativrechte im Hinblick auf Eingruppierungsfragen auszuüben. Die Stellenbesetzungspläne müssen daher die Namen der Beschäftigten, die Entgeltgruppe unter Angabe der Fallgruppe der Entgeltordnung, die Entgeltstufe bzw. die Besoldungsgruppe enthalten (VerwG.EKD v. 11.03.1999, ZMV 1999 S. 143).

Dabei ist die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. § 34 Abs. 3 MVG-EKD stellt klar, dass die Antragsgegnerin der MAV die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen überlassen muss.

Vorliegend werden der Mitarbeitervertretung mangels Reaktion die begehrten Auskünfte vorenthalten, auf die sie gem. § 34 MVG-EKD Anspruch hat. Bezüglich des eingesetzten EDV-Programms und der Zugriffsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung hat sich die Schlichtungsstelle davon überzeugen lassen, dass allein hierdurch die begehrten Auskünfte nicht zur Verfügung stehen. Eine bloße mittelbare Möglichkeit, Teile der gewünschten Auskünfte zu erhalten, ist nicht ausreichend. Die Antragstellerin muss sich nicht darauf verweisen lassen, durch eigene Berechnungen und Abgleiche Informationen bzw. Daten ermitteln zu können.

III. Die Prozesskosten sind nach § 61 Abs. 4 S. 2 MVG-EKD i.V.m. § 30 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD als Kosten der Mitarbeitervertretung von der Dienststelle zu tragen, wenn sie „erforderlich“ sind. Auf die Erfolgsaussichten kommt es regelmäßig nicht an. Die Erforderlichkeit ist vorliegend gegeben. Der MAV kann hier nicht zugemutet werden, ohne Rechtsbeistand aufzutreten. Das vorliegende Verfahren wird letztlich nicht mutwillig geführt. Inwieweit die MAV-Vorsitzende in ihrer Funktion rechtliche Erfahrungen sammeln konnte und Fortbildungen zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen besuchte, kommt es nicht an. So begründen allein die Schwierigkeiten des Falls in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht die Hinzuziehung eines Anwalts.

Anmerkung

In diesem Fall hätte die Dienststellenleitung oder ihre anwaltliche Vertretung mit einem Blick in die Kommentare zum MVG-EKD Auf-

wand und Kosten für das Verfahren sparen können. In den Kommentierungen ist unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung ausgeführt, dass die Mitarbeitervertretung den Rechtsanspruch auf Zurverfügungstellung eines aktuellen Stellenbesetzungsplans hat.

Fehlgehend ist auch die Auffassung der Dienststellenleitung, die MAV habe keinen Rechtsanspruch auf rechtsanwaltliche Vertretung gehabt, weil ihre Vorsitzende diverse Fortbildungen besucht habe. Die MAV hat immer

dann einen rechtsanwaltlichen Beratungsanspruch, wenn sie im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben mit schwierigeren Rechtsfragen konfrontiert wird. Schwierigere Rechtsfragen sind in Abgrenzung zu nur sehr einfachen Rechtsfragen zu sehen. Im vorliegenden Fall liegen schwierigere Rechtsfragen in diesem Sinn vor. So können beispielsweise der MAV keine Kenntnisse im Prozessverfahrensrecht abverlangt werden.

Detlev Fey

staatlich

Aus den Pressemitteilungen

Bundesarbeitsgericht

Offene Videoüberwachung – Verwertungsverbot

In einem Kündigungsschutzprozess besteht grundsätzlich kein Verwertungsverbot in Bezug auf solche Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht.

Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt als Teamsprecher in der Gießerei beschäftigt. Die Beklagte wirft ihm unter anderem vor, am 2. Juni 2018 eine sogenannte Mehrarbeitsschicht in der Absicht nicht geleistet zu haben, sie gleichwohl vergütet zu bekommen. Nach seinem eigenen Vorbringen hat der Kläger zwar an diesem Tag zunächst das Werksgelände betreten. Die auf einen anonymen Hinweis hin erfolgte Auswertung der Aufzeichnungen einer durch ein Piktogramm ausgewiesenen und auch sonst nicht zu übersehenden Videokamera an einem Tor zum Werksgelände ergab nach dem Vortrag der Beklagten aber, dass der Kläger dieses noch vor Schichtbeginn wieder verlassen hat. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Mit seiner dagegen erhobenen Klage hat der Kläger unter anderem geltend gemacht, er habe am 2. Juni 2018 gearbeitet. Die Erkenntnisse aus der Videoüberwachung unterlägen einem Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot und dürften daher im Kündigungsschutzprozess nicht berücksichtigt werden.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts bis auf einen Antrag betreffend ein Zwischenzeugnis Erfolg. Sie führte zur Zurückverweisung der Sache an das Lan-

desarbeitsgericht. Dieses musste nicht nur das Vorbringen der Beklagten zum Verlassen des Werksgeländes durch den Kläger vor Beginn der Mehrarbeitsschicht zu Grunde legen, sondern gegebenenfalls auch die betreffende Bildsequenz aus der Videoüberwachung am Tor zum Werksgelände in Augenschein nehmen. Dies folgt aus den einschlägigen Vorschriften des Unionsrechts sowie des nationalen Verfahrens- und Verfassungsrechts. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Überwachung in jeder Hinsicht den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes bzw. der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) entsprach. Selbst wenn dies nicht der Fall gewesen sein sollte, wäre eine Verarbeitung der betreffenden personenbezogenen Daten des Klägers durch die Gerichte für Arbeitsachen nach der DSGVO nicht ausgeschlossen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Datenerhebung wie hier offen erfolgt und vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers in Rede steht. In einem solchen Fall ist es grundsätzlich irrelevant, wie lange der Arbeitgeber mit der erstmaligen Einsichtnahme in das Bildmaterial zugewartet und es bis dahin vorgehalten hat. Der Senat konnte offenlassen, ob ausnahmsweise aus Gründen der Generalprävention ein Verwertungsverbot in Bezug auf vorsätzliche Pflichtverstöße in Betracht kommt, wenn die offene Überwachungsmaßnahme eine schwerwiegende Grundrechtsverletzung darstellt. Das war vorliegend nicht der Fall.

BAG, Urteil vom 29. Juni 2023 – 2 AZR 296/22

Anmerkung

Die Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen (wie die Videoüberwachung), die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter:innen zu überwachen, unterliegen nach § 40 Buchst. j MVG-EKD der uneingeschränkten

Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Das Zustimmungsrecht der MAV nach der MAVO der katholischen Kirche ist enger gefasst, da es sich nur auf technische Einrichtungen bezieht, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter:innen zu überwachen (§ 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO). Werden die Rechte der MAV nicht eingehalten, führt dies aber nach beiden kirchlichen Regelungen zur Unwirksamkeit der getroffenen Maßnahme. Bei der mitbestimmungswidrigen Überwachung von Mitarbeiter:innen bedeutet das, dass die unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts durch die Überwachungsmaßnahme gewonnenen Erkenntnisse nicht verwertet werden dürfen. Die MAV kann der Verwertung aber auf Antrag zustimmen. (DF)

Keine Erstattung einer Personalvermittlungsprovision durch den Arbeitnehmer

Eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, dem Arbeitgeber eine von ihm für das Zustandekommen des Arbeitsvertrags an einen Dritten gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Frist beendet, ist nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam.

Die Parteien schlossen Ende März 2021 einen Arbeitsvertrag, auf dessen Grundlage der Kläger ab dem 1. Mai 2021 bei der Beklagten tätig wurde. Der Vertrag kam durch Vermittlung eines Personaldienstleisters zustande. Die Beklagte zahlte an diesen eine Vermittlungsprovision in Höhe von 4.461,60 €. Weitere 2.230,80 € sollten nach Ablauf der – im Arbeitsvertrag vereinbarten – sechsmonatigen Probezeit fällig sein. Nach § 13 des Arbeitsvertrags war der Kläger verpflichtet, der Beklagten die gezahlte Vermittlungsprovision zu erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht über den 30. Juni 2021 hinaus fortbestehen und unter anderem – aus vom Kläger „zu vertretenden Gründen“ von ihm selbst beendet werden würde. Nachdem der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. Juni 2021 gekündigt hatte, behielt die Beklagte – unter Verweis auf § 13 des Arbeitsvertrags – von der für den Monat Juni 2021 abgerechneten Vergütung des Klägers einen Teilbetrag in Höhe von 809,21 € netto ein.

Mit seiner Klage hat der Kläger – soweit für die Revision von Interesse – die Zahlung dieses Betrags verlangt. Er hat geltend gemacht, die Regelung in § 13 seines Arbeitsvertrags sei unwirksam, weil sie ihn unangemessen benachteilige. Die Beklagte hat im Weg der Widerklage die Erstattung restlicher Vermittlungsprovision in Höhe von 3.652,39 € erstrebt. Sie hat die Auffassung vertreten, die vertragliche Regelung sei wirksam. Sie habe ein berechtigtes Interesse, die für die Vermittlung des Klägers gezahlte Provision nur dann endgültig aufzubringen, wenn

er bis zum Ablauf der vereinbarten Frist für sie tätig gewesen sei.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Die Revision der Beklagten blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos. Die genannte Regelung in § 13 des Arbeitsvertrags – bei der es sich um eine kontrollfähige Einmalbedingung im Sinne von § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB handelt – benachteiligt den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und ist daher nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam. Der Kläger wird hierdurch in seinem von Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG garantierten Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beeinträchtigt, ohne dass dies durch begründete Interessen der Beklagten gerechtfertigt wäre. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das unternehmerische Risiko dafür zu tragen, dass sich von ihm getätigte finanzielle Aufwendungen für die Personalbeschaffung nicht „lohnen“, weil der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis in rechtlich zulässiger Weise beendet. Es besteht deshalb kein billigenwertes Interesse der Beklagten, solche Kosten auf den Kläger zu übertragen. Der Kläger erhält auch keinen Vorteil, der die Beeinträchtigung seiner Arbeitsplatzwahlfreiheit ausgleichen könnte.

BAG, Urteil vom 20. Juni 2023 – 1 AZR 265/22

Anmerkung

§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB lautet: Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Gegen die Gebote von Treu und Glauben verstößt es nach Einschätzung der Richter am Bundesarbeitsgericht, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer arbeitsvertraglich verpflichtet, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen, die vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, die dem Arbeitgeber entstandenen Rekrutierungskosten zu erstatten. Hiermit wälzt der Arbeitgeber nämlich sein unternehmerisches Risiko auf den Arbeitnehmer ab. Damit wird die Freiheit der Berufsausübung aus Art. 12 Abs. 1 S. 1 GG unzulässig eingeschränkt.

Anders verhält es sich bei Kosten für umfangreichere Fortbildungen, die vom Arbeitgeber finanziert werden, wenn sich damit die Chancen und Aufstiegsmöglichkeiten des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt deutlich verbessern. Hier kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für bestimmte Fristen durch „Bindungsklauseln“ zur Rückzahlung der Fortbildungskosten verpflichten, beispielsweise für eine Dauer von fünf Jahren, wenn die Fortbildung zwei Jahre gedauert hat. (DF)

Endgehaltsbezogene Betriebsrente und Teilzeit

Eine Betriebsrentenzusage kann zulässig auf das im letzten Kalenderjahr vor dem Ausscheiden durchschnittlich bezogene Monatsgehalt abstellen, um die Betriebsrentenleistungen zu berechnen, und dieses im Fall von Teilzeitbeschäftigung innerhalb der letzten zehn Jahre vor dem Ausscheiden mit einem Faktor für den durchschnittlichen Beschäftigungsumfang in diesem Zeitraum modifizieren.

Die Parteien streiten über die Berechnung der Betriebsrente. Die 1964 geborene Klägerin war bei der Beklagten seit August 1984 zunächst in Vollzeit und ab Mai 2005 bis zu ihrem Ausscheiden im September 2020 in Teilzeit beschäftigt. Die Versorgungsrichtlinien sahen eine Altersrente vor, die sich aus einem Festrentenbetrag mal Dienstjahren ergab, wobei sich der Festrentenbetrag nach folgender Formel errechnete: Rentenfähiges Einkommen/Beitragsbemessungsgrenze x Renteneckwert. Das rentenfähige Einkommen sollte ein Zwölftel des Einkommens betragen, das der Mitarbeiter im letzten Kalenderjahr vor Eintritt des Versorgungsfalles bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden bezogen hatte. War ein Mitarbeiter innerhalb der letzten zehn anrechnungsfähigen Dienstjahre ganz oder teilweise teilzeitbeschäftigt, veränderte sich der Festrentenbetrag in dem Verhältnis, in dem die durchschnittliche Arbeitszeit des Mitarbeiters während der letzten zehn Dienstjahre zu seiner Arbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres vor dem Eintritt des Versorgungsfalles bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden gestanden hatte.

Die Klägerin hat gemeint, ihr stehe wegen der früheren Vollzeitbeschäftigung eine höhere Betriebsrente zu. Die Berechnung der Beklagten verstoße gegen den Pro-rata-temporis-Grundsatz und damit gegen das

Verbot der Diskriminierung wegen der Teilzeit. Nicht nur die letzten zehn Jahre, sondern ihre gesamte Beschäftigungszeit müsse quotiert berücksichtigt werden. Die Beklagte hat gemeint, der Lebensstandard verfestige sich im Bezugszeitraum vor dem Ausscheiden. Es sei zulässig, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis ihres Beschäftigungsumfangs zu kürzen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Bei einer endgehaltsbezogenen Betriebsrentenzusage darf, selbst wenn diese zudem die erbrachte Dienstzeit honoriert, auf das zuletzt maßgebliche Entgelt auch bei Teilzeitkräften abgestellt werden. Die endgehaltsbezogene Betriebsrente dient insoweit dem legitimen Zweck der Erhaltung des letzten im Erwerbsleben erarbeiteten Lebensstandards im Ruhestand. Hierbei ist es nicht zu beanstanden, wenn die Zusage einen Betrachtungszeitraum von zehn Jahren vor dem Ausscheiden zur Bestimmung des maßgeblichen durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs von Teilzeitbeschäftigten zugrunde legt. Diese werden dadurch nicht unzulässig benachteiligt.

BAG, Urteil vom 20. Juni 2023 – 3 AZR 221/22

Anmerkung

Die Zusatzversorgung im Dienst der Kirchen, der Caritas und der Diakonie ist nicht endgehaltsbezogen. Hier werden für das zusatzversorgungspflichtige Entgelt des jeweiligen Arbeitsjahres abhängig vom Lebensalter durch „Altersfaktoren“ Versorgungspunkte erworben. (DF)

staatlich

Entscheidung mit Leitsätzen und Einordnung für die Praxis

LAG Düsseldorf

Auskunftsanspruch der Schwerbehindertenvertretung

1. Die Schwerbehindertenvertretung hat einen aufgabenbezogenen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Dieser folgt aus § 182 Abs. 1 SGB IX. Zur Durchsetzung des Anspruchs muss die Schwerbehindertenvertretung einen Aufgabenbezug darlegen. Das gilt auch für die Gesamtschwerbehindertenvertretung.
2. Die Schwerbehindertenvertretung wie die Gesamtschwerbehindertenvertretung müssen zur

Erfüllung der ihr gesetzlich zugewiesenen Aufgaben die von ihr vertretenen Personen kennen, also über die einschlägigen Kontaktdaten (Name, Personalbereich, Betriebsstätte) verfügen.

3. Eine generelle Pflicht des Arbeitgebers, der (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung darüber hinaus die Kontaktdaten aller Beschäftigten mitzuteilen, besteht nicht. Anders kann das nur sein, wenn die (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung darlegt, warum die Kenntnis der Kontaktdaten aller Beschäftigten zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Gleiches gilt für die Erforderlichkeit bezüglich der Mitteilung der Privatanschriften und Telefonnummern der

schwerbehinderten Beschäftigten: Auch hier ist der Arbeitgeber nur dann zur Mitteilung verpflichtet, wenn die (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung einen Aufgabenbezug darlegt.

(nicht-amtliche Leitsätze)

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 28. September 2022 – 12 TaBV 10/22

Entscheidungshintergrund

Die Schwerbehindertenvertretung hat in weltlichen wie kirchlichen Einrichtungen die wichtige Aufgabe, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten sowie derjenigen zu vertreten, die diesen gleichgestellt sind. Gibt es in einem Unternehmen mehrere solche Vertretungen, ist zudem eine Gesamtschwerbehindertenvertretung für die überbetrieblichen Belange zu bilden. Während die Aufgaben dieser besonderen Vertretungen recht klar in § 178 SGB IX umschrieben sind, kommt es zum einen immer wieder zu Unsicherheiten bei der Abgrenzung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung zu denjenigen der Gesamtschwerbehindertenvertretung. Zum anderen sind die Instrumente, derer sich die dann im Einzelnen zuständige Vertretung zu deren Umsetzung bedienen kann, häufig zwischen ihr und dem Arbeitgeber umstritten. § 182 Abs. 2 SGB IX sieht insofern nur sehr unspezifisch vor, dass sich (unter anderem) die beiden Akteure gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen. Und wenn ein Informationsanspruch im Regelfall aus § 182 Abs. 1 SGB IX hergeleitet wird, ist auch dies kaum aus der Norm erkennbar, sieht sie doch lediglich vor, „dass Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb oder der Dienststelle eng zusammenarbeiten.“ Daher wird häufig § 80 Abs. 2 BetrVG zusätzlich zu der Anspruchsgrundlage für den Erhalt wichtiger Informationen genannt, demzufolge der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten ist.

All dies zusammengenommen lässt erkennen, dass die (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung zwar unstrittig einen Informationsanspruch gegen den Arbeitgeber hat – sofern es um die Erfüllung ihrer Aufgaben geht. Eine häufig umstrittene Frage betrifft dabei aber schon diejenige danach, welche Schwerbehinderten es in der Einrichtung gibt. Zudem möchten die Vertretungen häufig an alle Beschäftigten herantreten, um sie zu informieren und ihnen ihren Rat anzubieten. Dafür brauchen sie deren Kontaktdaten. Ob der Arbeitgeber diese herausgeben muss, führt immer wieder zu Streitigkeiten, auch in dem hier entschiedenen Fall des Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf.

Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Überlassung von Kontaktdaten sämtlicher Beschäftigter und hilfs-

weise aller schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten.

Die Arbeitgeberin betrieb ein Unternehmen für Geld- und Werttransporte in Deutschland mit insgesamt ca. 4.000 Mitarbeitern in 30 Niederlassungen. Neben 15 örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bestand eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Diese bat die Arbeitgeberin per Mail, ihr eine Liste mit privaten Adressen der schwerbehinderten Beschäftigten und ihnen Gleichgestellten zu überlassen. Die Arbeitgeberin lehnte dies nach mehreren Gesprächen und umfangreichem Schriftwechsel ab.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung stützte ihr Anliegen auf das Argument, zur Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten sei es unerlässlich, in Kontakt mit den schwerbehinderten Beschäftigten des Unternehmens zu kommen. Der Anspruch ergebe sich aus § 178 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 182 Abs. 1 SGB IX und § 80 Abs. 2 BetrVG.

Die Kenntnis der Privatadressen sei für sie erforderlich, um ihren Aufgaben nach § 178 SGB IX nachzukommen. Da sie für schwerbehinderte Beschäftigte in ganz Deutschland zuständig sei, genüge zur Information nicht ein Aushang an irgendeinem Schwarzen Brett, auch sei eine Einladung zu einer Schwerbehindertenversammlung an zentraler Stelle nicht ausreichend. Es sei daher notwendig, den Vertretenen individuell Informationen zukommen zu lassen und sie individuell zu Treffen und Versammlungen einzuladen. Eine der zentralen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sei es, die Beschäftigten gemäß § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX bei einem Antrag auf Feststellung einer (Schwer-)Behinderung und ihres Grades sowie einer Gleichstellung zu unterstützen. Oft wüssten die Beschäftigten überhaupt nicht, dass sie die Voraussetzungen einer Schwerbehinderung erfüllten und welche Vor- und Nachteile eine solche Feststellung mit sich bringe. Anhaltspunkte gebe es beispielsweise bei langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hierzu sei die Kontaktaufnahme durch sie, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, erforderlich. Insbesondere für neue Beschäftigte sei es unerlässlich, dass sie sich postalisch bei ihnen vorstelle und sie auf die Aufgaben der Gesamtschwerbehindertenvertretung hinweise. Auch eine Information über das Intranet sei nicht ausreichend. Die Beschäftigten hätten nicht immer Zugriff auf das Intranet. Veröffentlichungen im Intranet seien daher nur einem kleinen Kreis von Arbeitnehmern zugänglich.

Zumindest habe die Arbeitgeberin daher die Verpflichtung, ihr ein fortlaufendes Verzeichnis der bei ihr beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu überlassen. Erst wenn sie die Namen und Daten der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten kenne, könne sie ihre gesetzliche Eingliederungsaufgabe wahrnehmen. Nach Einschätzung der Schwerbehindertenvertretung verstoße die Datenübermittlung

nicht gegen Datenschutzrecht, sondern sei nach § 26 Abs. 3 BDSG zulässig.

Den Antrag der Gesamtschwerbehindertenvertretung, die Arbeitgeberin zu verurteilen, ihr die Kontaktdaten aller Beschäftigten des Unternehmens bestehend aus Name, Vorname, Personalbereich, Betriebsstätte sowie privater Anschrift und Telefonnummer in einer elektronischen Liste zu überlassen, lehnte die Arbeitgeberin ab. Ebenso lehnte sie den Hilfsantrag ab. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hatte nämlich hilfsweise beantragt, die Arbeitgeberin zu verurteilen, ihr die Kontaktdaten zumindest aller schwerbehinderten Beschäftigten des Unternehmens und ihnen Gleichgestellten bestehend aus Name, Vorname, Personalbereich, Betriebsstätte sowie privater Anschrift und Telefonnummer in einer elektronischen Liste zu überlassen.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung gewesen, sie sei nicht verpflichtet, der Gesamtschwerbehindertenvertretung private Adressdaten, bestehend aus Name, Vorname, Privatanschrift und privater Telefonnummer der im gesamten Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überlassen. Ein solcher Anspruch ergebe sich insbesondere nicht aus § 178 Abs. 2 SGB IX, § 182 Abs. 1 SGB IX und § 80 BetrVG. Die Kenntnis der Privatadressen sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitgeberin sei für die Gesamtschwerbehindertenvertretung in keiner Weise erforderlich, um Aufgaben nach § 178 SGB IX nachzukommen. Ihr oblägen diese Aufgaben vor dem Hintergrund der Vertretungsstrukturen schon anfänglich weitestgehend nicht. Sie sei auch nicht für eine „umfassende Anzahl an Betrieben“ zuständig. Die Arbeitgeberin hielt insbesondere Informationen über Schwarze Bretter und das Intranet für ausreichend. Auch sei die Übermittlung der verlangten Daten keinesfalls nach § 26 Abs. 3 BDSG zulässig.

Das Arbeitsgericht lehnte die Anträge der Gesamtschwerbehindertenvertretung ab. Den Anspruch auf die Überlassung der Namen und Kontaktdaten der schwerbehinderten Beschäftigten habe die Arbeitgeberin bereits erfüllt. Ein Anspruch auf die Zurverfügungstellung der Namen und Kontaktdaten aller Beschäftigten bestehe nicht.

Hiergegen wandte sich die Gesamtschwerbehindertenvertretung. Zum einen beharrte sie auf einem Überlassungsanspruch bezüglich der Daten aller Beschäftigten. Hinsichtlich der schon übermittelten Daten der schwerbehinderten Beschäftigten war sie der Ansicht, diese seien unzureichend. Es fehlten insbesondere jeweils der Personalbereich und Einsatzort.

Entscheidung des LAG

Das LAG hielt die zulässige Beschwerde der Gesamtschwerbehindertenvertretung für unbegründet. Die geltend gemachten Ansprüche bestünden nicht.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat nach Einschätzung des LAG keinen Anspruch auf elekt-

ronische Überlassung der Kontaktdaten für alle Beschäftigten. Ein solcher Anspruch ergebe sich nicht aus dem aufgabenbezogenen Unterrichtsanspruch der Gesamtschwerbehindertenvertretung auf der Grundlage von § 182 Abs. 1 SGB IX. Bezüglich der schwerbehinderten Beschäftigten bestehe zwar ein Anspruch hinsichtlich der Kontaktdaten „Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte“. Die habe die Arbeitgeberin aber auch mitgeteilt. „Im Übrigen, d.h. betreffend die privaten Anschriften und privaten Telefonnummern der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen, besteht kein Auskunftsanspruch gemäß § 182 Abs. 1 SGB IX.“

In Anlehnung an die entsprechende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sieht das LAG einen auf § 182 Abs. 1 SGB IX beruhenden Anspruch der Gesamtschwerbehindertenvertretung, obwohl diese Norm zunächst nur der Schwerbehindertenvertretung zugutekommt. Aber das allgemeine Gebot der Zusammenarbeit beziehe sich auch auf die Stufenvertretungen wie etwa die Gesamtschwerbehindertenvertretungen. Zu der in § 182 Abs. 1 SGB IX vorgesehenen engen Zusammenarbeit gehöre dann auch die gegenseitige Information über alle maßgeblichen Umstände, deren Kenntnis erforderlich sei, um die Teilhabe der schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben im Betrieb oder in der Dienststelle sicherzustellen. Denn: „Erst die informierte Schwerbehindertenvertretung bzw. hier die informierte Gesamtschwerbehindertenvertretung ist zur Zusammenarbeit befähigt.“

Aus dem gebotenen aufgabenbezogenen Verständnis des Auskunftsanspruchs ist dem BAG wie dem LAG zufolge abzuleiten, dass der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung die bei ihm tätigen, von der Schwerbehindertenvertretung repräsentierten schwerbehinderten Menschen namentlich benennt. „Denn die Schwerbehindertenvertretung könne die ihr gesetzlich zugewiesenen Aufgaben nur erfüllen, wenn sie die von ihr zu vertretenden Personen kennt.“

Da der Schwerbehindertenvertretung wie ihre Stufenvertretung die Interessen aller in dem Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen überantwortet sei, sei jedoch ein Auskunftsanspruch beschränkt. Die allgemeinen Aufgaben der Vertretung führten insofern nicht dazu, dass ein Auskunftsanspruch in Bezug auf alle Beschäftigten bestehe. „Der aus dem Repräsentationsgedanken abgeleitete Auskunftsanspruch ist auf die von den Schwerbehindertenvertretungen vertretenen Menschen beschränkt. Nur diese repräsentiert die Gesamtschwerbehindertenvertretung. Dies sind nur die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Es sind nicht sämtliche andere Beschäftigten.“

Daher könne sich ein Auskunftsanspruch in Bezug auf alle Beschäftigten auch nicht aus einem allgemeinen Aufgabenbezug ergeben. § 182 Abs. 1 SGB IX sei insofern keine ausreichende Grundlage. Voraussetzungen für einen Anspruch aus dieser Norm sei zum einen, dass

überhaupt eine Aufgabe der Gesamtschwerbehindertenvertretung gegeben ist, und zum anderen, im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung der Aufgabe erforderlich ist. Es war für das LAG vorliegend aber nicht erkennbar, dass die Auskünfte sich strikt auf eine konkrete Aufgabe der Gesamtschwerbehindertenvertretung bezogen. Hier hatte die Gesamtschwerbehindertenvertretung Aufgaben, die es erforderlich machen, dass die Gesamtschwerbehindertenvertretung ganz allgemein die begehrten Kontaktdaten sämtlicher Beschäftigter, das heißt auch der nicht schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen, erhält, nicht dargelegt, sodass auch insofern der Anspruch nicht mit Erfolg geltend gemacht werden konnte.

Beispielsweise sei zwar zutreffend, dass die Gesamtschwerbehindertenvertretung die Aufgaben der örtlichen Schwerbehindertenvertretung auch in den Niederlassungen wahrnehme, in denen eine solche nicht gewählt sei. Aber auch diesbezüglich sei nicht erforderlich, dass die Gesamtschwerbehindertenvertretung sämtliche von ihr beantragten Kontaktdaten aller auch nicht schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen erhält. „Es genügt, wenn die Belegschaft allgemein über das Bestehen einer Schwerbehindertenvertretung informiert ist und sich an diese wenden kann. Hierzu genügen (...) zunächst das schwarze Brett und die Seite der Gesamtschwerbehindertenvertretung im Hausintranet.“

Den Hilfsantrag – die beantragte Überlassung auch der privaten Anschriften und Telefonnummern der schwerbehinderten Beschäftigten – hielt das LAG für zu weitgehend. Ein Anspruch auf die Kontaktdaten „Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen“ bestehe zwar, diese habe die Arbeitgeberin aber auch überlassen. „Im Übrigen, d.h. betreffend die privaten Anschriften und privaten Telefonnummern der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen“, bestehe kein Auskunftsanspruch gemäß § 182 Abs. 1 SGB IX. Denn auch „insoweit hat die Gesamtschwerbehindertenvertretung keine Aufgabe dargelegt, die es erforderlich macht, ihr diese Angaben zur Aufgabenerfüllung zu übermitteln.“

Zwar könne die Schwerbehindertenvertretung die ihr gesetzlich zugewiesenen Aufgaben nur erfüllen, wenn sie die von ihr zu vertretenden Personen kennt, aber, so das LAG: „Dazu benötigt diese weder die Privatanschrift noch die Privattelefonnummer. Auch die Gesamtschwerbehindertenvertretung weiß, wen sie – insoweit wie oben unterstellt – repräsentiert, wenn sie Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen kennt.“ Demgegenüber sei die „generelle Übermittlung der Privatanschriften und Privattelefonnummern (...) nicht erforderlich. Vielmehr sind und bleiben die private und dienstliche Sphäre grundsätzlich getrennt.“ Wichtig ist für das LAG aber auch hier: „Eine andere Frage ist es, ob

aufgrund eines konkreten Aufgabenbezugs im Einzelfall diese Kontaktdaten erforderlich sind. Generell lässt sich dies aus dem Erfordernis der Kenntnis der vertretenen Beschäftigten nicht bejahen.“

Auswirkungen für die Praxis

Das LAG hat in der hier vorliegenden Entscheidung die Voraussetzungen für Auskunftsansprüche der Schwer- wie auch der Gesamtschwerbehindertenvertretung deutlich herausgearbeitet. Immer wieder stehen gerade deren Ansprüche in Bezug auf die Herausgabe von Namen und Kontaktdaten im Streit. Das gilt für kirchliche Einrichtungen in gleicher Weise wie für weltliche. Aufgrund der vergleichbaren Rechtslage sind die Gedanken und Ausführungen des LAG hier übertragbar.

Das Argument „Datenschutz“ kann jedenfalls nicht unbesehen dafür herhalten, Auskünfte zu verweigern. Das wird häufig versucht, aber wenn die jeweilige Vertretung – MAV wie (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung – einen Anspruch auf Herausgabe bestimmter Daten hat, tritt der Datenschutz zurück. Denn Daten dürfen herausgegeben werden, wenn das gesetzlich so vorgesehen ist.

Entscheidend ist dann jedoch, ob der Anspruch tatsächlich besteht. Das muss die jeweils zuständige Vertretung deutlich machen und darlegen. Wichtig ist dabei, dass der konkrete Aufgabenbezug erkennbar wird. Es genügt nicht, bloß allgemein zu bleiben, sondern – wie das LAG herausarbeitet – es muss im Einzelnen klar erkennbar sein, warum welche Daten nötig sind.

Einfacher hat es die Rechtsprechung den Schwerbehindertenvertretungen gemacht, wo es um die allgemeinen Daten der schwerbehinderten Beschäftigten und derjenigen geht, die ihnen gleichgestellt sind. Hier ist ein Übermittlungsanspruch zur Aufgabenwahrnehmung anerkannt. Gerade dann aber, wenn die Gesamtschwerbehindertenvertretung Auskunftsansprüche geltend macht, muss diese deutlich herausarbeiten, warum sie eine konkrete Aufgabe diesen gegenüber wahrnimmt.

Private Kontaktdaten von Beschäftigten fallen jedoch grundsätzlich nicht unter den Informationsanspruch. Bezüglich dieser kann es zwar einen Herausgabeanspruch geben, aber dann muss die Schwerbehindertenvertretung deutlich werden lassen, wozu sie diese genau braucht. Und die Kontaktdaten aller im Betrieb Beschäftigten muss die Schwerbehindertenvertretung im Regelfall nicht kennen, denn allgemeine Informationen kann sie im Regelfall auch anders kommunizieren. Aber auch hier kann es andere Fallgestaltungen geben – die von der Schwerbehindertenvertretung darzulegen sind, um einen konkreten Aufgabenbezug erkennen zu lassen.

Jacob Joussem

Betriebliches Eingliederungsmanagement – Integrationsamt

SGB IX § 167 Abs. 2; KSchG § 1 Abs. 1, § 1 Abs. 2

Die Zustimmung des Integrationsamts zu einer krankheitsbedingten Kündigung begründet nicht die Vermutung, dass ein (unterbliebenes) betriebliches Eingliederungsmanagement die Kündigung nicht hätte verhindern können.

(amtlicher Leitsatz)

BAG, Urteil vom 15. Dezember 2022 – 2 AZR 162/22

Zum Sachverhalt

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen, auf krankheitsbedingte Gründe gestützten Kündigung.
- 2 Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. Januar 1999 beschäftigt, zuletzt als Versicherungssachbearbeiterin. Sie ist einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt und seit dem 12. Dezember 2014 ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt.
- 3 Am 24. Mai 2019 fand auf Initiative der Klägerin ein Präventionsgespräch statt, an dem auch Mitarbeiter des Integrationsamts teilnahmen. Mit Schreiben vom selben Tag lud die Beklagte die Klägerin zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) ein. Die Klägerin teilte mit, dass sie an einem bEM teilnehmen wolle, sie unterzeichnete aber die ihr diesbezüglich von der Beklagten übermittelte datenschutzrechtliche Einwilligung nicht, sondern stellte Rückfragen und wählte eigene Formulierungen. Hierauf erhielt die Klägerin eine Einladung zu einem Gespräch am 24. Juli 2019. In diesem wurde die Klägerin darauf hingewiesen, dass ohne ihre Unterschrift unter die vorformulierte Datenschutzerklärung ein bEM-Verfahren nicht durchgeführt werden könne. In der Folgezeit wies die Beklagte die Klägerin mehrfach, zuletzt in einem Gespräch vom 27. August 2019, darauf hin, dass die Durchführung eines bEM ohne die datenschutzrechtliche Einwilligung nicht möglich sei. (...)
- 4 Die Beklagte beantragte am 10. Dezember 2019 beim Integrationsamt die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin, die der Beklagten mit Bescheid vom 18. Mai 2020 erteilt wurde.
- 5 Mit Schreiben vom 26. Mai 2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Dezember 2020.
- 6 Hiergegen hat sich die Klägerin mit ihrer rechtzeitig beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gewandt und geltend gemacht, die Kündigung sei mangels sozialer Rechtfertigung unwirksam. Eine negative Zukunftsprognose habe ebenso wenig vorgelegen wie eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen. Darüber hinaus hätten mildere Mittel zur Verfügung gestanden. Durch einen Einsatz in einem Einzelbüro oder alternativ die Bereitstellung eines sog. Active-Noise-cancelling-Headsets hätte z.B. ihre Konzentrationsfähigkeit erheblich gesteigert sowie die Belastung und der Stress durch Tinnitus gesenkt werden können.
- 7 Die Klägerin hat (...) sinngemäß beantragt:
 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 26. Mai 2020 nicht aufgelöst wurde.
 2. (...)
- 8 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Kündigung sei aus krankheitsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Die lang andauernde Erkrankung verbunden mit einer Stellungnahme der behandelnden Ärztin vom 4. März 2020 begründe die negative Prognose, dass es sich um eine dauerhafte gesundheitliche Einschränkung handele. (...) Es sei nicht damit zu rechnen, dass sich dies in absehbarer Zeit ändern werde, weshalb ihr ein Festhalten hieran unzumutbar sei. Der Klägerin könne kein ihrem Gesundheitszustand entsprechender Arbeitsplatz zugewiesen werden. (...) Die fehlende Bereitschaft der Klägerin, die datenschutzrechtliche Einwilligung zu unterzeichnen, stehe einer fehlenden Zustimmung zur Durchführung eines bEM gleich. Eine Veranlassung, vor Ausspruch der Kündigung einen weiteren Versuch der Durchführung eines bEM zu unternehmen, habe daher nicht bestanden. Ein milderer Mittel gegenüber der Beendigungskündigung sei nicht ersichtlich, was auch aufgrund der Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung zu vermuten sei.
- 9 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Aus den Gründen

- 10 Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht abgeändert und der Klage stattgegeben. Seine Annahme, die Kündigung der Beklagten vom 26. Mai 2020 sei sozial ungerechtfertigt i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG und damit rechtsunwirksam (§ 1 Abs. 1 KSchG), hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.
- 11 I. (...)
- 12 II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, die auf krankheitsbedingte Fehlzeiten ge-

stützte Kündigung vom 26. Mai 2020 sei unverhältnismäßig und damit sozial ungerechtfertigt i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. Die Beklagte hat nicht dargetan, dass keine zumutbare Möglichkeit bestand, die Kündigung durch mildere Maßnahmen zu vermeiden.

13 1. Eine auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützte Kündigung ist nicht i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers „bedingt“, wenn es angemessene mildere Mittel zur Vermeidung oder Verringerung künftiger Fehlzeiten gibt. Solche Maßnahmen können insbesondere die Umgestaltung des bisherigen Arbeitsbereichs oder die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen – seinem Gesundheitszustand entsprechenden – Arbeitsplatz sein. Darüber hinaus kann sich aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit die Verpflichtung des Arbeitgebers ergeben, es dem Arbeitnehmer vor einer Kündigung zu ermöglichen, die im Rahmen eines bEM als zielführend erkannten Behandlungsmaßnahmen zu ergreifen, um dadurch künftige Fehlzeiten auszuschließen oder zumindest signifikant zu verringern (...).

14 2. Der Arbeitgeber, der für die Verhältnismäßigkeit der Kündigung nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG die Darlegungs- und Beweislast trägt, kann sich zwar im Kündigungsschutzprozess grundsätzlich zunächst auf die Behauptung beschränken, für den Arbeitnehmer bestehe keine andere – seinem Gesundheitszustand entsprechende – Beschäftigungsmöglichkeit. War der Arbeitgeber jedoch gemäß § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zur Durchführung eines bEM verpflichtet und ist er dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, ist er darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass auch ein bEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Die Durchführung eines bEM ist zwar nicht selbst ein milderes Mittel gegenüber der Kündigung. § 167 Abs. 2 SGB IX konkretisiert aber den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Mit Hilfe eines bEM können mildere Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erkannt und entwickelt werden (...).

15 3. Hat der Arbeitgeber nicht gänzlich davon abgesehen, ein bEM anzubieten, sind ihm dabei oder bei der weiteren Durchführung aber Fehler unterlaufen, ist für den Umfang seiner Darlegungslast von Bedeutung, ob der Fehler Einfluss auf die Möglichkeit hatte oder hätte haben können, Maßnahmen zu identifizieren, die zu einer relevanten Reduktion der Arbeitsunfähigkeitszeiten des Arbeitnehmers hätten führen können. Das kann der Fall sein, wenn dieser gerade aufgrund der verfahrensfehlerhaften Behandlung durch den Arbeitgeber einer (weiteren) Durchführung des bEM nicht zugestimmt hat (...). Anderenfalls spricht der Umstand, dass ein Arbeitnehmer nicht zu seiner (weiteren) Durchführung bereit ist, grundsätzlich dagegen, dass durch ein bEM mildere Mittel als die Kündigung hätten identifiziert werden können (...). Angesichts der unterschiedlichen sozial- und kündigungsrechtlichen Bedeutung des bEM haben jedenfalls nicht alle Ver-

fahrensfehler bei seiner Durchführung Bedeutung für eine später ausgesprochene Kündigung.

16 4. Danach hat der Beklagten die Darlegung obliegen, dass auch mit Hilfe eines bEM keine milderen Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätten erkannt oder entwickelt werden können. Sie war nach § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verpflichtet, der seit dem 12. Dezember 2014 durchgehend arbeitsunfähig erkrankten Klägerin ein bEM anzubieten. Dieser Verpflichtung ist sie nicht ordnungsgemäß nachgekommen. Die Beklagte durfte die Einleitung des bEM-Verfahrens nicht davon abhängig machen, dass die Klägerin die von der Beklagten vorformulierte Datenschutzerklärung über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen sowie Gesundheitsdaten unterzeichnet.

17 a) § 167 Abs. 2 SGB IX sieht die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers in die Verarbeitung seiner im Rahmen eines bEM erhobenen personenbezogenen und Gesundheitsdaten nicht als tatbestandliche Voraussetzung für die Durchführung eines bEM vor. Nach § 167 Abs. 2 Satz 4 SGB IX sind die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter lediglich zuvor auf die Ziele des bEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen (...). Die vorherige Unterzeichnung einer Einwilligung in die Verarbeitung von personenbezogenen und Gesundheitsdaten sieht § 167 Abs. 2 SGB IX nicht vor. Dessen Satz 4 regelt nur aus Transparenzgründen (vgl. Düwell in LPK-SGB IX 6. Aufl. § 167 Rn. 104) eine Hinweispflicht über Art und Umfang der im konkreten bEM zu verarbeitenden Daten.

18 b) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die Beklagte habe vor Ausspruch der Kündigung ein bEM mit der Klägerin durchführen müssen. (...) Die Beklagte hat die ihr nach § 167 Abs. 2 SGB IX obliegende Verpflichtung jedoch nicht erfüllt. Die Parteien haben anlässlich ihres Gesprächs am 24. Juli 2019 kein bEM im Sinne eines verlaufs- und ergebnisoffenen „Suchprozesses“ durchgeführt. Entgegen der Auffassung der Beklagten hat die Klägerin ein bEM nicht abgelehnt. Sie hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ausdrücklich ihre Bereitschaft zur Teilnahme an einem bEM erklärt. Vielmehr war es die Beklagte, die die Durchführung eines bEM entgegen den in § 167 Abs. 2 SGB IX enthaltenen Vorgaben von der Unterzeichnung der von ihr vorformulierten Datenschutzerklärung abhängig gemacht und keine Bereitschaft gezeigt hat, den Klärungsprozess ohne das schriftliche Einverständnis der Klägerin in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen und Gesundheitsdaten fortzusetzen. Ein rechtfertigender Grund, von der Einleitung eines bEM abzusehen, lag selbst unter Beachtung des Normzwecks des § 167 Abs. 2 SGB IX nicht vor. Es war der Beklagten auch ohne die verlangte Einwilligung möglich und zumutbar, zunächst mit dem beabsichtigten bEM zu beginnen. Sie konnte mit der Klägerin in einem Erstgespräch den möglichen Verfahrensablauf besprechen und versuchen, die offenbar bei der Kläge-

rin bestehenden Vorbehalte auszuräumen. Die Beklagte musste – da es sich beim bEM um ein konsensuales Verfahren handelt – die diesbezüglichen Vorstellungen der Klägerin zur Kenntnis nehmen und diese soweit wie möglich bei dem weiteren Verfahrensablauf berücksichtigen. Daneben hätten die Parteien den Kreis der am Verfahren nach § 167 Abs. 2 SGB IX mitwirkenden Stellen und Personen festlegen können. Erst in einem weiteren Termin wären dann mit den Verfahrensbeteiligten die in Betracht kommenden Möglichkeiten zu erörtern gewesen, ob und ggf. auf welche Weise die Arbeitsunfähigkeitszeiten der Klägerin reduziert werden können. In diesem Zusammenhang wäre von ihnen auch darüber zu befinden gewesen, ob und ggf. welche Angaben über den Gesundheitszustand hierfür voraussichtlich erforderlich sind und auf welche Weise etwaige Gesundheitsdaten rechtskonform zu erheben und verarbeiten sind. Nur wenn die Klägerin nicht bereit gewesen wäre, an dem weiteren Klärungsprozess beispielsweise durch die Vorlage der dafür möglicherweise (...) erforderlichen Diagnosen und Arztberichte konstruktiv mitzuwirken, hätte die Beklagte zur Verfahrensbeendigung berechtigt sein können, ohne dass sie bei einer nachfolgenden Kündigung verfahrensrechtliche Nachteile zu gewärtigen gehabt hätte. Der Abbruch des bEM wäre dann „kündigungsneutral“.

- 19 5. Das Landesarbeitsgericht hat ohne revisionsrechtlich erheblichen Fehler angenommen, es sei grundsätzlich davon auszugehen, dass ein von der Beklagten durchzuführendes bEM dazu hätte beitragen können, neuerliche Krankheitszeiten der Klägerin bezogen auf den maßgeblichen Prognosezeitpunkt des Kündigungszugangs zumindest zu vermindern und so das Arbeitsverhältnis zu erhalten.
- 20 a) Möglich ist, dass auch ein tatsächlich durchgeführtes bEM kein positives Ergebnis hätte erbringen können. In einem solchen Fall darf dem Arbeitgeber kein Nachteil daraus entstehen, dass er es unterlassen hat. Will sich der Arbeitgeber hierauf berufen, hat er die objektive Nutzlosigkeit des bEM darzulegen und ggf. zu beweisen. (...)
- 21 b) Ist es dagegen denkbar, dass ein bEM ein positives Ergebnis erbracht hätte, (...) muss sich der Arbeitgeber regelmäßig vorhalten lassen, er habe „vorschnell“ gekündigt (...).
- 22 c) Das Landesarbeitsgericht hat die vorstehenden Grundsätze seiner Entscheidung zugrunde gelegt. (...)
- 23 aa) Das Berufungsgericht hat angenommen, es könne nicht festgestellt werden, dass ein bEM nicht dazu hätte beitragen können, Krankheitszeiten vorzubeugen und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. (...) Im Rahmen der durchgeführten Wiedereingliederung habe sich gezeigt, dass es die Verwendung eines höhenverstellbaren Schreibtisches der Klägerin erlaube, trotz ihrer vorhandenen Rückenbeschwerden jedenfalls die reduzierte Arbeitszeit von drei Stunden täglich abzuleisten. (...)

24 bb) Diese Ausführungen lassen keinen Rechtsfehler erkennen.

25 (1) (...)

27 6. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, der Zustimmungsbescheid des Integrationsamts vom 18. Mai 2020 begründe keine Vermutung dafür, dass ein bEM eine Kündigung nicht hätte verhindern können.

28 a) Allerdings hat der Senat in der Vergangenheit angenommen, dass nach einer Zustimmung des Integrationsamts zu einer verhaltensbedingten Kündigung nur bei Vorliegen besonderer Anhaltspunkte davon ausgegangen werden könne, dass ein Präventionsverfahren nach (...) § 167 Abs. 1 SGB IX die Kündigung hätte verhindern können (vgl. BAG, 7. Dezember 2006 – 2 AZR 182/06 – Rn. 28).

29 b) Unbeschadet der Frage, ob an dieser vereinzelt gebliebenen Senatsentscheidung festzuhalten ist (zweifelnd bereits BAG, 20. November 2014 – 2 AZR 664/13 – Rn. 41), kann der vorstehende Rechtssatz auf das Verhältnis zwischen einem bEM und dem Zustimmungsverfahren vor dem Integrationsamt nicht übertragen werden. Eine vom Senat in der Entscheidung vom 7. Dezember 2006 (2 AZR 182/06) angenommene Vermutungswirkung der Zustimmungsentscheidung des Integrationsamts findet bereits im Wortlaut des § 167 Abs. 2 SGB IX keine Stütze. Das bEM und das Verfahren nach den §§ 168 ff. SGB IX haben zudem unterschiedliche Ziele, prozedurale Abläufe und Beteiligte. Das bEM ist ein verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll (...). Hieran kann eine Vielzahl von Personen (...) beteiligt werden (...), die nach sachgerechten Lösungen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds suchen. Damit soll im Ergebnis gerade der Ausspruch einer Kündigung vermieden werden. Demgegenüber überprüft das Integrationsamt einen vom Arbeitgeber bereits gefassten Kündigungsentschluss (...) und trifft eine Ermessensentscheidung, bei welcher das Interesse des Arbeitgebers an der Erhaltung seiner Gestaltungsmöglichkeiten gegen das Interesse des schwerbehinderten Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes abzuwägen ist (...). Der stattgebenden Entscheidung des Integrationsamts kann schließlich deshalb keine Bedeutung für die erweiterte Darlegungslast des Arbeitgebers zukommen, da sich die Wirksamkeit einer nachfolgend erklärten Kündigung nach arbeitsrechtlichen Normen aufgrund des von den Parteien im Kündigungsschutzverfahren gehaltenen Sachvortrags beurteilt und allein den Gerichten für Arbeits­sachen obliegt (...).

Anmerkung

Das BAG erinnert in der Entscheidung daran, dass eine personenbedingte Kündigung auch auf eine Erkrankung gestützt werden kann.

Doch muss diese – wie alle Kündigungen – verhältnismäßig sein.

Der Arbeitgeber muss zunächst prüfen, ob eine Beschäftigung auf einem anderen leidensgerechten Arbeitsplatz möglich ist. Zudem, und darum ging es hier, ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement vorab anzubieten, wenn ein solches nach den Vorgaben des SGB IX angezeigt ist. Denn die Durchführung eines bEM ist zwar nicht selbst ein milderes Mittel gegenüber der Kündigung. § 167 Abs. 2 SGB IX konkretisiert aber den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

Die Arbeitgeberin muss also darlegen, dass er ein bEM ordnungsgemäß angeboten hat. Das war aber hier nicht der Fall. Denn sie hatte das bEM an die Unterschrift der erkrankten Arbeitnehmerin zu einer Datenschutzerklärung geknüpft. Das war nicht rechtens: Sie durfte nach Einschätzung des BAG die Einleitung des

bEM-Verfahrens nicht davon abhängig machen, dass die Klägerin die von der Beklagten vorformulierte Datenschutzerklärung über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen sowie Gesundheitsdaten unterzeichnet. Sie hätte vielmehr auch ohne die verlangte Einwilligung zunächst mit dem beabsichtigten bEM beginnen können und müssen. Die Datenschutzfragen hätten dann auch im Laufe des Verfahrens besprochen werden können.

Einen zweiten wichtigen Aspekt spricht das BAG zum Schluss an: Allein aus der Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung kann nicht gefolgert werden, ein bEM hätte die Kündigung nicht verhindern können. Hierfür kann einer Zustimmungsentscheidung des Integrationsamts keinerlei Vermutung entnommen werden. Dem ist zuzustimmen, dafür sind beide Verfahren einfach zu unterschiedlich.

Jacob Joussem

LAG Nürnberg

Benachteiligung wegen des Geschlechts

AGG § 3 Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 7, § 15 Abs. 2

Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechtes liegt vor, wenn einem männlichen Bewerber um eine Stelle abgesagt wird mit der Begründung, „unsere sehr kleinen, filigranen Teile sind eher etwas für flinke Frauenhände“.

(amtlicher Leitsatz)

LAG Nürnberg, Urteil vom 13. Dezember 2022 – 7 Sa 168/22

Zum Sachverhalt

- 1 Die Parteien streiten um Entschädigungsansprüche nach dem AGG nach einer erfolglosen Bewerbung des Klägers.
- 2 Der am 05.10.1980 geborene Kläger ist gelernter Einzelhandelskaufmann. Er arbeitete von 2000 bis 2008 (...) als kaufmännischer Angestellter im Bereich Telekommunikation, danach als Call Center Agent bis 2011. Anschließend war er Vermögensverwalter von Grundstücken und Immobilien der eigenen Familie. Von 2014 bis 2017 pendelte er zwischen einer Beschäftigung im Wahlkreisbüro eines Mitgliedes des deutschen Bundestages und Arbeitslosigkeit. Ab 2017 war er bei verschiedenen Zeitarbeitsfirmen beschäftigt (...). Seit Januar 2021 war er wieder arbeitssuchend.
- 3 Die Beklagte produziert und vertreibt Modelle von PKW, LKW und öffentlichen Verkehrsmitteln im Maß-

stab 1:87 mit 100 bis 150 Einzelteilen. Die Beklagte schrieb mit undatierter Stellenausschreibung (...) die Stelle eines Bestückers für Digitaldruckmaschinen aus:

- 4 „Für unsere filigranen Automodelle im Maßstab 1/87 Ho suchen wir Mitarbeiter (m/w/d) für unsere Digitaldruckmaschine. Die Teile müssen in die Maschine eingelegt und entnommen werden. Anforderungen:

- (...) 7
- Fingerfertigkeit/Geschick 7
- Deutschkenntnisse in Wort und Schrift (...) 8

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!“

- 13 Die in der Ausschreibung genannten Teile sind sehr klein und müssen teilweise bei der Montage der Modelle mit Hilfe von Pinzetten positioniert werden. (...)

- 14 Der Kläger bewarb sich mit Schreiben vom 19.04.2021 (...). Mit E-Mail vom selben Tag sagte die Gesellschafterin und Prokuristin der Beklagten dem Kläger die Stelle ab: „Sehr geehrter Herr D ..., vielen Dank für Ihre Bewerbungsunterlagen. Unsere sehr kleinen, filigranen Teile sind eher etwas für flinke Frauenhände. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass Sie für diese Stelle nicht in Frage kommen. Ich wünsche Ihnen für Ihren weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute.“ (...)

- 20 Der Kläger machte mit Schreiben vom 01.06.2021 (...) Entschädigungsansprüche in Höhe von mindestens drei Monatsgehältern geltend. Am 02.06.2021 lud die Beklagte den Kläger per E-Mail zum Probearbeiten ein. Zu einer Probearbeit kam es aus verschiedenen

Gründen nicht. Mit E-Mail vom 21.06.2021 teilte der Kläger mit, dass er nunmehr einen Arbeitsvertrag bei einer anderen Firma unterschrieben habe.

- 21 Am 23.06.2021 erhob der Kläger beim Arbeitsgericht Nürnberg Klage und beantragte die Verurteilung zur Zahlung einer Entschädigung von mindestens 8.000,- € brutto, die Feststellung der Unwirksamkeit der Ablehnung seiner Bewerbung sowie die Beschäftigung als Bestücker für Digitaldruckmaschinen. (...)
- 22 Die Beklagte machte erstinstanzlich geltend, der Kläger sei überqualifiziert gewesen. Ferner wären die Hände des Klägers nach den Bildern von ihm im Internet zu groß gewesen. Dies habe zur Absage geführt. Nachdem der Kläger aber nachhaltiges Interesse an der Tätigkeit signalisiert habe, sei er zum Probearbeiten eingeladen worden. Dazu sei es aber nicht mehr gekommen. Mit der Formulierung „flinke Frauenhände“ seien nur die für die Tätigkeit erforderliche Geschicklichkeit und Fingerfertigkeit umschrieben worden. Entsprechende Bewerbungen kämen zu etwa 80 % von Frauen. Die Beklagte beschäftige auf entsprechenden Stellen auch Männer. Eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes liege nicht vor.
- 23 Mit Urteil des Arbeitsgerichtes vom 10.01.2022 wurde die Beklagte zur Zahlung von 3.300,00 € verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Das Gericht wies zur Begründung darauf hin, dass eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechtes vorliege. Die unterschiedliche Behandlung sei auch nicht zulässig wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung. Eine Rechtsmissbräuchlichkeit des Entschädigungsverlangens sei nicht ersichtlich. Eine Entschädigung in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern sei angemessen. (...)

Aus den Gründen

I.

- 40 Die Berufung ist zulässig. (...)

II.

- 42 Die Berufung ist nur der Höhe nach, nicht dem Grunde nach begründet. Der Kläger hat Ansprüche gegen die Beklagte auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Auf die Berufung hin war die Höhe der Entschädigung festzusetzen auf 1,5 Bruttomonatsgehälter.
- 43 **A.** Der Kläger hat Anspruch auf Entschädigung. (...)
- 46 **1.** Die Berufung meint, aus der Formulierung mit den „flinken Frauenhänden“ lasse sich nicht ableiten, dass der Kläger wegen seines männlichen Geschlechtes benachteiligt worden sei. Mit der Formulierung sei es darum gegangen, die Bedeutung kleiner Hände und feingliedriger Finger für die Arbeit als Bestücker der Digitaldruckmaschinen der Beklagten zu verdeutlichen. Geht man zugunsten der Beklagten und gegen den eindeutigen Wortlaut des Absageschreibens davon aus, dass das Absageschreiben selbst noch keine

unmittelbare Benachteiligung des Klägers wegen seines Geschlechtes zum Ausdruck bringt, so hat es doch jedenfalls den Charakter einer entsprechenden Indiztatsache nach § 22 AGG. Dies sieht auch die Beklagte ausweislich ihres Berufungsvorbringens, sodass dies neben dem Hinweis auf den klaren Wortlaut der Absage keiner weitergehenden Vertiefung bedarf.

- 47 **a)** Damit liegt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass keine Benachteiligung wegen des Geschlechtes stattgefunden hat, bei der Beklagten. (...)
- 48 **b)** Die Beklagte kann hier schon nicht ausreichend vortragen. Einer Beweisaufnahme bedurfte es deshalb nicht. Die Beklagte macht geltend, bei der Internetrecherche über den Kläger auf Bilder gestoßen zu sein, die auch seine Hände zeigen würden. Daraus lässt sich jedoch nichts zur Fingerfertigkeit des Klägers ableiten. Zur Größe der Hände des Klägers lässt sich den zur Akte gereichten Bildern ebenfalls wenig entnehmen. Die Prokuristin der Beklagten hat dem Kläger auf Grund ihrer Lebenserfahrung, dass regelmäßig Frauen mit der kleinteiligen Arbeit bei der Beklagten eher zu-recht kommen als Männer, abgesagt. (...) Die Gelegenheit, mittels Probearbeit nachzuweisen, dass er zu der kleinteiligen Arbeit bei der Beklagten willens und in der Lage ist, wurde ihm nicht gegeben, eben weil er ein Mann war. Dieses Verhalten ist unmittelbar benachteiligend nach § 3 Abs. 1 AGG wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmales und verstößt damit gegen § 7 Abs. 1 AGG i.V.m. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG.
- 49 **c)** (...) Die Einladung zum Vorstellungsgespräch durch die Beklagte erscheint vor diesem Hintergrund eher der Vermeidung einer Entschädigungsklage geschuldet, nicht einem ehrlichen Interesse an der Arbeitskraft des Klägers. Auf die Gründe für die letztlich nicht durchgeführte Probearbeit kommt es vor diesem Hintergrund nicht an.
- 50 **2.** Die Berufung meint, die Frage der Rechtsmissbräuchlichkeit des Entschädigungsbegehrens sei nicht hinreichend geklärt worden.
- 51 Dies ist unzutreffend. Das Erstgericht hat zu Recht die Frage eines rechtsmissbräuchlichen Entschädigungsverlangens verneint.
- 52 **a)** Nach der Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitgeber dem Entschädigungsverlangen des Bewerbers den Einwand des Rechtsmissbrauches nach § 242 BGB entgegenhalten. Rechtsmissbrauch ist anzunehmen, sofern der Bewerber sich nicht beworben hat, um die ausgeschriebene Stelle zu erhalten, sondern es ihm darum ging, nur den formalen Status als Bewerber i.S.v. § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen mit dem ausschließlichen Ziel, Ansprüche auf Entschädigung und/oder Schadensersatz geltend zu machen. (...)
- 53 **b)** Nach dem Sachverhalt liegen keine hinreichenden Anhaltspunkte für ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Klägers vor.
- 54 Die Berufung verweist darauf, dass das Absageschreiben nicht auf die ausgeschriebene Stelle bezogen sei.

- 55 Schon der Wortlaut der Bewerbung bestätigt diese Behauptung nicht. So bewirbt sich der Kläger nach der Überschrift in Fettdruck für die Position „Bestücker für Digitaldruckmaschinen“. Er richtet das Schreiben im Adressfeld, wie in der Ausschreibung gefordert, an eine konkrete Person und verweist auch im laufenden Text auf die konkrete bei der Agentur für Arbeit ausgeschriebene Stelle. Richtig ist ferner, dass das Bewerbungsschreiben im Übrigen zeigt, dass der Kläger regelhaft Gründe für seine unstete Erwerbsbiographie findet, die nichts mit ihm, sondern mit seinen jeweiligen Arbeitgebern zu tun haben. Ein fehlender Bezug zur ausgeschriebenen Stelle ergibt sich daraus nicht. In der Stellenausschreibung waren gefordert Fingerfertigkeit/Geschick, Deutschkenntnisse in Wort und Schrift, zuverlässiges, sorgfältiges und konzentriertes Arbeiten, Teamorientierung, Belastbarkeit und ausgeprägte Motivation. Zu den Fachkenntnissen wurde darauf hingewiesen, dass diese nicht zwingend erforderlich seien. Vergleicht man diesen Anforderungskatalog mit dem Bewerbungsschreiben, so gilt:
- 56 Das Bewerbungsschreiben äußert sich nicht zu Fingerfertigkeit/Geschick des Klägers. Es bringt aber offensichtlich zum Ausdruck, dass der Kläger Deutschkenntnisse jedenfalls in Schrift hat und lässt inhaltlich den Schluss zu, dass es ihm auch nicht an Deutschkenntnissen im Wort fehlen könnte. Das Bewerbungsschreiben äußert sich ausdrücklich zu den weiteren Anforderungen und führt aus, dass sich der Kläger auszeichnet durch eine sorgfältige Arbeitsweise, großes Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Belastbarkeit und großer Freude an der Arbeit.
- 57 Die Berufung verweist ferner darauf, dass das Probearbeiten aus Gründen in der Sphäre des Klägers gescheitert sei. Im Hinblick auf den zeitlichen Ablauf lässt sich daraus nicht ableiten, dass es dem Kläger von vorneherein nur auf eine Entschädigung ankam. Die Beklagte inserierte in korrekter geschlechtsneutraler Weise und suchte einen „Mitarbeiter (m/w/d)“. Der Kläger bewarb sich in korrekter Weise. Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass der Kläger sich auf die Stelle nur bewarb in der Hoffnung auf eine Absage, die die Beklagte in einen Konflikt mit einem der Benachteiligungsmerkmale des § 1 AGG bringen könnte, das beim Kläger vorliegt.
- 58 Dann erhielt er zuerst eine Absage mangels „flinker Frauenhände“ und die Einladung zum Vorstellungsgespräch erst nach seinem Geltendmachungsschreiben. Diese Möglichkeit zum Vorstellungsgespräch nahm er auch am 07.06.2021 wahr. Auch das zeigt nicht, dass es dem Kläger nicht um die Stelle, sondern nur um Entschädigung gegangen wäre.
- 59 **B.** Der Kläger hat Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von 2.500,00 €.
- 60 **1.** Für die Bemessung des Entschädigungsanspruches nach § 15 Abs. 2 AGG ist nach den Vorgaben des BAG, Urteil vom 28.05.2020 – 8 AZR 170/19 –, Rn. 19, zitiert nach juris, in materiell-rechtlicher Hinsicht zu berücksichtigen:
- 61 Der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG kommt eine Doppelfunktion zu. Sie dient einerseits der vollen Schadenskompensation und andererseits der Prävention, wobei jeweils der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren ist. Nach der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union muss die Härte der Sanktionen (...) auf jeden Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen. Eine rein symbolische Entschädigung wird den Erfordernissen einer wirksamen Umsetzung der Richtlinien nicht gerecht. Dabei sind die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Zu diesen zählen etwa die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns, der Grad der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, etwa geleistete Wiedergutmachung oder erhaltene Genugtuung und das Vorliegen eines Wiederholungsfalles, BAG, Urteil vom 19.08.2010 – 8 AZR 530/09 –, Rn. 69, zitiert nach juris. Ferner ist der Sanktionszweck der Norm zu berücksichtigen, so dass die Höhe auch danach zu bemessen ist, was zur Erzielung einer abschreckenden Wirkung erforderlich ist. Für den Sonderfall der Nichteinstellung ist dabei noch die Grenze des § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG zu beachten. Die Grenze des § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG ist als Kappungsgrenze zu verstehen. Es ist in einem ersten Schritt die Höhe einer angemessenen und der Höhe nach nicht begrenzten Entschädigung für die Verletzung des Persönlichkeitsrechtes des Benachteiligten zu ermitteln. In einem zweiten Schritt ist die so gefundene Entschädigung, wenn sie drei Monatsgehälter übersteigt, zu kappen (...)
- 64 **4.** Bei der Festsetzung der angemessenen Entschädigung durch das Tatsachengericht sind alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Zu diesen zählen etwa die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns, der Grad der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, etwa geleistete Wiedergutmachung oder erhaltene Genugtuung und das Vorliegen eines Wiederholungsfalles. Ferner ist der Sanktionszweck der Norm zu berücksichtigen, so dass die Höhe auch danach zu bemessen ist, was zur Erzielung einer abschreckenden Wirkung erforderlich ist. Dabei ist zu beachten, dass die Entschädigung geeignet sein muss, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber zu entfalten und in jedem Fall in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen muss, BAG, Urteil vom 19.08.2010 – 8 AZR 530/09 –, Rn. 69, zitiert nach juris.
- 65 **5.** Für den vorliegenden Fall ergibt sich hieraus:
- 66 Die Benachteiligung bestand in einer Absage mit Bezug auf die Geschlechtlichkeit des Klägers. Die Benachteiligung war damit weder strukturell verfestigt noch von längerer Dauer. (...)
- 67 Negative Folgen der Benachteiligung für den Kläger sind ebenfalls nicht ersichtlich (...)
- 68 Unter Bewertung und Abwägung dieser und der weiteren Aspekte des vorliegenden Falles, hält das

Gericht eine Entschädigung in Höhe von 2.500,00 € für angemessen. (...)

Anmerkung

Einmal mehr überrascht es, dass ein solches Verhalten eines Arbeitgebers zu einem Prozess führt. Nachdem der Arbeitgeber noch eine diskriminierungsrechtlich unproblematische Ausschreibung vorgenommen hatte, lehnte er dann die Bewerbung eines Mannes mit einer Begründung ab, die staunen lässt. Völlig undifferenziert wurde der Bewerber abgelehnt, weil die Tätigkeit nur etwas für „flinke Frauenhände“ sei. Was aber sollen denn „flinke Frauenhände“ sein? Dass solch ein Argumentationsmuster nach wie vor zu finden ist, macht deutlich, wie wichtig das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) insgesamt unverändert ist. Solche stereoty-

pen und damit immer falschen Zuschreibungen haben keinen Platz im Arbeitsleben. Die bloßen Verteidigungsausführungen der Geschäftsführerin des Arbeitgebers (Hände auf Fotos im Internet gesehen, nachträgliches Anbieten von Probearbeiten) haben zurecht nicht verfangen.

Umgekehrt hat das Landesarbeitsgericht (LAG) deutlich werden lassen, dass der Einwand des Rechtsmissbrauchs nicht vorschnell mit dem Argument erhoben werden kann, dem Bewerber sei es doch nur um eine Entschädigung gegangen. Solches „AGG-Hopping“ wird von der Rechtsprechung zutreffend an sehr hohe Voraussetzungen gebunden, und die waren hier nicht erreicht. Der Entscheidung des LAG ist daher in jeder Hinsicht zuzustimmen.

Jacob Joussem

NACHGEFRAGT

Wie endet ein befristetes Arbeitsverhältnis?

Neben der Kündigung ist das Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses ein besonders häufiger Beendigungstatbestand für ein Arbeitsverhältnis. Grundsätzlich endet ein (wirksam) befristetes Arbeitsverhältnis von selbst, ohne weiteres Zutun der Vertragsparteien bzw. einer der Vertragsparteien. Für das Ende allein entscheidend ist das Erreichen der vereinbarten Frist oder des verabredeten Zwecks. Es bedarf zur Beendigung insbesondere keiner (schriftlichen) Erklärung oder einer sonstigen Unterrichtung durch den Arbeitgeber. Geregelt ist das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses in § 15 TzBfG. Dieser gilt auch in kirchlichen Arbeitsverhältnissen.

Endzeitpunkt bei kalendermäßiger Befristung

Nach § 15 Abs. 1 TzBfG endet ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Das Ende des Arbeitsverhältnisses mit einer kalendermäßigen Befristung ergibt sich damit automatisch. Einer Kündigung, also einer einseitigen Beendigungserklärung durch die Arbeitgeberin bedarf es hierzu nicht. Das kalendermäßig wirksam befristete Arbeitsverhältnis endet automatisch zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt. Das kann das Ende eines Kalendertags, einer Woche, eines Monats oder eines anderen Zeitraums sein. Wurde das Ende einer bestimmten Kalenderwoche oder eines bestimmten Monats ver-

einbart, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Sonntags der angegebenen Woche oder mit Ablauf des letzten Tags des vereinbarten Monats.

Unterrichtung bei Zeitbefristung nicht erforderlich

Eine gesonderte schriftliche Unterrichtung über den Ablauf der Vertragsdauer seitens der Arbeitgeberin an den Arbeitnehmer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht erforderlich. Zwar wird insofern auch vertreten, die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers mache auch bei kalendermäßig befristeten Arbeitsverhältnissen ohne Sachgrund eine Nichtverlängerungsmitteilung erforderlich.

Doch hat das Gesetz von einer solchen Mitteilungspflicht, die in § 15 Abs. 2 TzBfG (ausschließlich, s. sogleich) für die Zweckerreichung vorgesehen ist, abgesehen. So lässt sich schon aufgrund des Schweigens des Gesetzes und aus systematischer Hinsicht eine Mitteilungspflicht nicht begründen. Zudem macht auch die Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers sie nicht erforderlich. Denn der Arbeitnehmer weiß von dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Er kann rechtzeitig vor (dem bekannten) Ende nach Verlängerungsabsichten des Arbeitgebers fragen. Schon bei Abschluss des Arbeitsvertrags ist ihm der Endtermin bekannt, sodass ein Hinweis auf das Vertragsende nicht nochmals gesondert zu ergehen hat.

Aber: Hinweispflicht nach SGB III

Eine Hinweispflicht besteht jedoch aus sozialversicherungsrechtlichen Zusammenhängen, nämlich nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III: Danach soll die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig auf die Pflicht zur unverzüglichen Meldung bei der Bundesagentur für Arbeit hinweisen. Dieser Hinweis kann jedoch bereits im Arbeitsvertrag selbst erfolgen, also durch seine Aufnahme in die Vertragsurkunde.

Der Arbeitgeber kommt somit seiner entsprechenden Pflicht nach, wenn er bspw. einen Passus in den Vertrag aufnimmt, dem zufolge der Arbeitnehmer „nach § 38 Abs. 1 SGB III verpflichtet ist, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden“. Ist das Arbeitsverhältnis für eine kalendermäßige Befristung unter drei Monaten vereinbart, muss der Hinweis erfolgen, dass der Arbeitnehmer sich unverzüglich bei der Agentur zu melden hat.

Besonderheit „Zweckbefristung“

Auch bei einer vereinbarten Zweckbefristung nach § 15 Abs. 2 TzBfG endet das Arbeitsverhältnis mit der Erreichung des Zwecks automatisch. Anders als bei der Zeitbefristung verlangt die Beendigung über die Zweckerreichung hinaus aber zusätzlich im Regelfall eine schriftliche Unterrichtung des Arbeitnehmers über die Zweckerreichung. Das Gesetz bestimmt insofern, dass das Arbeitsverhältnis unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt des Zweckeintritts frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch die Arbeitgeberin endet. Sinn der Unterrichtung durch die Arbeitgeberin ist hier, dass der Arbeitnehmer häufig nicht ein-

schätzen kann, wann der Zweck erreicht ist, für den das Arbeitsverhältnis eingegangen worden ist.

Keine Beteiligung der MAV erforderlich

Aufgrund des Umstands, dass das Arbeitsverhältnis automatisch endet, bedarf es darüber hinaus auch nicht der Anhörung oder Zustimmung der MAV. Auch die ansonsten möglicherweise notwendige Zustimmung bzw. zustimmende Entscheidung einer anderen Stelle (etwa nach § 17 Abs. 2 MuSchG, § 18 BEEG oder § 168 SGB IX) ist nicht erforderlich. Das ist deshalb von Bedeutung, weil die Vorschrift auch für Arbeitsverhältnisse gilt, die einem besonderen Kündigungsschutz unterliegen.

Kündigung möglich?

Grundsätzlich ist ein befristet eingegangenes Arbeitsverhältnis, einer Grundregel des Zivilrechts für alle Dauerschuldverhältnisse folgend, nicht ordentlich kündbar. Diese Grundregel bestätigt indirekt auch § 15 Abs. 4 TzBfG, dem zufolge ein befristetes Arbeitsverhältnis nur dann ordentlich kündbar ist, wenn einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag die Möglichkeit der Kündigung des befristet eingegangenen Beschäftigungsverhältnisses vereinbart worden ist. Um eine ordentliche Kündbarkeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen, muss eine solche Möglichkeit also eigens verabredet sein.

Sofern § 15 Abs. 4 TzBfG lediglich die Möglichkeit der Vereinbarung einer ordentlichen Kündigung vorsieht, gilt für die außerordentliche Kündigung, dass diese ohnehin stets gegeben ist. Eine Arbeitgeberin muss sich diese Möglichkeit in folgedessen nicht eigens vorbehalten. Es müssen dann aber die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung vorliegen.

Jacob Jousen

BUCHBESPRECHUNG

Klaus Mayerhöffer: Rechtswegerschöpfung im Bereich der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und ihre Verfassungskontrolle

Inaugural-Dissertation, Juristische Fakultät Eberhard Karls Universität Tübingen, 2022, 201 Seiten, in elektronischer Form abrufbar unter <http://hdl.handle.net/10900/131683>

Klaus Mayerhöffer ist Richter am Kirchlichen Arbeitsgericht der Diözese Rottenburg-Stuttgart und war langjähriger Direktor des Amtsgerichts Schwäbisch Gmünd. Er widmet sich in der von Hermann Reichold betreuten Dissertation der Frage, ob die Kirchen – wie der Staat – Gewalt ausüben dürfen bzw. welche

Rechtsqualität, Umfang und Wirkung der kirchlichen Gewalt zukommen und ob diese kirchliche Gewalt einer staatlichen Kontrolle unterliegt. Gefragt wird, welche Voraussetzungen für ein Eingreifen staatlicher Gerichte gegeben sein müssen und welcher Prüfungsumfang für staatliche Gerichte möglich ist.

Die Arbeit ist in drei Teile gegliedert:

- Ihr erster Teil beschäftigt sich mit den Grundlagen des Staatskirchenrechts und den europarechtlichen Vorgaben für ein Betriebsverfassungsgesetz.
- Im zweiten Teil geht es um die Möglichkeiten eines kirchlichen Rechtsschutzes als Teil des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts.
- Im dritten Hauptteil befasst sie sich mit kirchenrechtlichen oder sonstigen Möglichkeiten einer Verfassungskontrolle für den Bereich der MAVO.

Nach jedem Teil wird ein zusammenfassendes Ergebnis erstellt. Im letzten Kapitel finden sich eine Zusammenfassung und ein Ergebnis in fünf Punkten.

Mayerhöffer stellt in seinem ersten Teil fest, dass die vollständige Herausnahme der Kirchen aus staatlichen Mitbestimmungsregelungen dem Grundgesetz (GG) nicht entnommen werden kann, aber verfassungsrechtlichen Vorgaben entspricht. Trotz der Herausnahme war die Kirche aber wegen des Sozialstaatsprinzips in Art. 20 GG und wegen des Grundrechts der Berufsfreiheit in Art. 12 GG nicht frei in der Entscheidung für eine kirchliche Betriebsverfassung. Hinsichtlich der normativen Wirkung der MAVO ist dem Autor zufolge zu differenzieren. Für den innerkirchlichen Bereich (Gottesdienst, Sakramente, Kirchenverfassung) bestünden im Hinblick auf die normative Wirkung der MAVO keine Bedenken. Allerdings gehe die MAVO in ihren Wirkungen über den innerkirchlichen Bereich hinaus, da es um arbeitsrechtliche Beziehungen von Vertragsparteien geht.

Zur Reichweite der kirchlichen Regelungsbefugnis stellt der Autor fest, dass es zu verfassungswidrigen Regelungslücken führen würde, wenn der von der Kirche geschaffenen Regelung keine Rechtswirksamkeit zukäme. Das Mitarbeitervertretungsrecht selbst gelte für alle Beschäftigten, die unabhängig von ihrer Kirchenmitgliedschaft in einem Arbeitsverhältnis mit einer kirchlichen Einrichtung stehen, und für den Rechtsträger, der Einrichtungen betreibt, für die die Grundordnung Geltung besitzt. Zum Schluss des ersten Teils folgt ein interessanter historischer Ausflug zur Entwicklung der MAVO und MAVO-Schlichtung.

Im zweiten Teil geht es um die verfassungsrechtlich gewährleistete staatliche Rechtsschutzgarantie. *Mayerhöffer* geht davon aus, dass das verfassungsrechtliche Ordnungsrecht die Kompetenz zur Rechtskontrolle des gesetzten Rechts impliziert. Nach einer Darstellung des kanonischen Prozessrechts kommt er zu dem Ergebnis, dass der Regelungsbereich der MAVO als kirchliches Betriebsverfassungsgesetz ausschließlich weltlichen Bezug hat. Der Erlass der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) – deren Zustandekommen, Aufbau und rechtliche Grundlage dargestellt werden – führte dazu, dass die Regelungsstreitigkeiten aus der MAVO einer Einigungsstelle übertragen wurden.

Der Autor geht auf die Streitbeilegung ein, wie sie bei nicht-staatlichen Institutionen besteht. Diese dürfe

nicht zur Aushöhlung der staatlichen Gerichtsbarkeit führen, lasse sich aber aus Grundrechten ableiten. Zur Ausübung bedürfe es verschiedener Mindestanforderungen: Freiwilligkeit, Unabhängigkeit und Neutralität des Richters, Gewährung rechtlichen Gehörs sowie ein staatlicher Vorbehalt zur Missbrauchskontrolle. Für die kirchliche Gerichtsbarkeit gelte Ähnliches; sie sei trotzdem nicht vergleichbar, da sie eine verfassungsrechtliche Grundlage habe und auf gleicher Stufe mit der Justizschutzgarantie stehe.

Mayerhöffer setzt sich ausführlich mit Rechtsschutzgleichheit, Reichweite, Inhalt und Effektivität der Rechtsweggarantie kirchlicher Rechtsprechung auseinander. Festgehalten wird, dass kirchliche Gerichte nicht zu den Rechtswegen im Sinne von Art. 19 Abs. 4 GG gehören. Die KAGO wird auf die verfassungsrechtlichen Vorgaben untersucht. Alle Regelungen der KAGO genügen dem Autor zufolge den Anforderungen an die Rechtsschutzgarantie und dem verfassungsrechtlichen Anspruch auf rechtliches Gehör der Beteiligten – auch den Voraussetzungen, die an die hinreichende Bestimmung des gesetzlichen Richters und an die Prozessvertretung gestellt werden. Die Besonderheit der KAGO, die kein Rechtsmittel gegen die Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs (KAGH) kennt, aber die Anrufung des Papstes zulässt, sei eine zulässige außerordentliche Rechtsbehelfsmöglichkeit, jedoch keine Rechtsschutzmöglichkeit, die einer Verfassungsbeschwerde entspreche. Problematisch sei, dass die Zwangsvollstreckung eines auf Leistung lautenden Urteils begrenzt ist. Deswegen werde vom Bundesverwaltungsgericht die Geltendmachung von Ansprüchen aus kirchlichen Verfahren vor staatlichen Gerichten als zulässig angesehen.

Der dritte Teil beschäftigt sich mit der Verfassungskontrolle für den MAVO-Bereich. Anders als im staatlichen Bereich sei kirchlichen Arbeitsgerichten die Normenkontrolle ausdrücklich untersagt. Insoweit kämen für eine Verfassungskontrolle nur staatliche Gerichte in Betracht – auch bei der Gesetzgebungsbefugnis des Diözesanbischofs. Doch Art. 19 Abs. 4 GG gebe keine Möglichkeit gerichtlicher Kontrolle, da die kirchliche Gesetzgebung keine Ausübung öffentlicher Gewalt darstelle. Auch Art. 93 Abs. 1 Nr. 4a GG führe nicht weiter, da die Kirche keine Staatsfunktion ausübe. Die dem Staat obliegende Justizgewährungspflicht könne jedoch einen Weg weisen. Der Autor bespricht verschiedene Fallkonstellationen, wobei klar wird: Bei einem Verstoß gegen die Grundprinzipien der Rechtsordnung kann eine staatsgerichtliche Kontrolle nicht ausgeschlossen werden; wobei die staatlichen Gerichte nicht an das Normenkontrollverbot nach § 2 Abs. 4 KAGO gebunden sind. Sie könnten feststellen, dass eine MAVO-Norm nicht den Vorgaben der Verfassung entspricht, wobei das staatliche Gericht keine Entscheidung in der Sache selbst treffen und keine Zurückverweisung an das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) vornehmen kann.

Das weitere Vorgehen verbleibe in der Kompetenz der Parteien.

Die Arbeit bietet für verschiedene Aspekte des kirchlichen Prozessrechts sehr gute und knappe Zusammenfassungen, welche die Unterschiede und Besonderheiten der kirchlichen Gerichtsbarkeit aufzeigen und interessante historische Passagen enthalten.

Deutlich wird, dass der Eingriff staatlicher Gerichte nur unter besonderen Voraussetzungen möglich ist. Insgesamt ist die Arbeit sehr verständlich geschrieben und gibt einen guten Überblick über Inhalt, Reichweite und Grenzen des katholischen Prozessrechts.

Joachim Eder

TERMINE

Sechszwanzigste Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 4. und 5. März 2024 in Eichstätt – zum Thema

Mitentscheiden – mitgestalten – mitbestimmen. Stärkung der Mitbestimmung bei Veränderungsprozessen

Die Herausgeber der ZMV freuen sich sehr, gemeinsam mit dem KETTELER-Verlag zur 26. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht nach Eichstätt einzuladen. Sie wird im kommenden Jahr am 4. und 5. März in der gewohnten Umgebung stattfinden. Die Tagung wird unter dem Leitmotto „Mitentscheiden – mitgestalten – mitbestimmen. Stärkung der Mitbestimmung bei Veränderungsprozessen“ stehen.

Die Mitbestimmung stellt nicht nur eine zentrale Aufgabe der Mitarbeitervertretungen dar, sie ist in ihrer besonderen Ausformung ein prägendes Charakteristikum des kirchlichen Arbeitsrechts insgesamt. In ihr kommt zum Ausdruck, dass Beschäftigte dazu berufen sind, mitzuwirken und mitzugestalten. Das ist in allen Situationen der Fall, besonders aber bei Veränderungsprozessen. Die Mitarbeitervertretungen sollen nicht nur mitbestimmen im klassischen Sinne, sondern dadurch auch innovativ mitgestalten und mitentscheiden, um so gemeinsam mit den Dienstgeber:innen diese Prozesse gut werden zu lassen. Wie aber kann das gelingen? Wie können alle Betroffenen gemeinsam an den anstehenden Veränderungsprozessen mitwirken? Wie kann dies etwa bei der Unternehmensführung gelingen, wie aber auch in konkreten Situationen in der einzelnen Einrichtung? Wo gibt es Luft nach oben?

Wir laden Sie ganz herzlich ein, diese und weitere Fragen aus dem Alltag der kirchlichen Arbeit miteinander zu diskutieren, im Plenum, in den Vertiefungsgruppen und untereinander in den zahlreichen Gelegenheiten der Seitengespräche.

Inhaltlich wird es neben grundlegenden Vorträgen zur Unternehmensmitbestimmung in kirchlichen Einrichtungen, zur Möglichkeit der aktiven Mitwirkung der Beschäftigtenvertretungen und (wie inzwischen traditionell) zur aktuellen Rechtsprechung um Themen gehen wie:

- Welche gelingenden Beispiele der Unternehmensmitbestimmung gibt es im katholischen, welche im evangelischen Bereich?
- Wie genügen die geplanten Novellen von MAVO und MVG-EKD den Anforderungen der anstehenden Veränderungen?
- Kann die MAV Co-Managerin werden?
- Welche Folgen ergeben sich für die Einrichtungen aus dem Hinweisgeberschutzgesetz?
- Welche Möglichkeiten gibt es zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz?
- Aktuelle Rechtsprechung kirchlicher Arbeitsgerichte

Wir laden Sie herzlich zur 26. Fachtagung nach Eichstätt ein und freuen uns, wie in den Vorjahren auch 2024 wieder 500 Teilnehmer:innen begrüßen zu dürfen!

Das genaue Tagungsprogramm werden wir in Heft 6 sowie im November auf unserer Homepage veröffentlichen. Auf der Homepage besteht dann auch unter www.zmv-online.de die Möglichkeit zur Anmeldung.

weitere Termine und Angaben finden Sie auf den Homepages der jeweiligen Bildungshäuser/Einrichtungen



KönzgenHaus_
Haltern am See

22.-24. November 2023

MAVO Aufbaukurs

4.-6. Dezember 2023

Konfliktmanagement Aufbaukurs

6.-8. Dezember 2023

AVR Eingruppierung, Anlagen 2, 30-32 (Krankenhaus und Pflege)

11.-13. Dezember 2023

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

11.-13. Dezember 2023

Der Arbeitsschutzausschuss (ASA)

13.-15. Dezember 2023

MAV Basiswissen

13.-15. Dezember 2023

Strategieentwicklung für die Gesprächsführung

13.-15. Dezember 2023

Macht und Strukturen innerhalb der MAV

18.-20. Dezember 2023

Psychische Belastungen

15.-17. Januar 2024

AVR Arbeitszeit – Alle Anlagen

Informationen und Anmeldung:

Heimvolkshochschule
»Gottfried Könzgen«
Annaberg 40
45721 Haltern

Telefon 02364/105-0
Fax 02364/105-100

E-Mail: info@könzgenhaus.de
Internet: www.könzgenhaus.de



23.-24. November 2023

Urlaub, Fortbildungen und sonstige Arbeitsbefreiungstatbestände (auch Online-Teilnahme möglich)

27.-29. November 2023

Konfliktmanagement – konstruktive Wege mit mediativer Haltung

4.-6. Dezember 2023

Personalentwicklung und Personalmanagement: Beteiligungsmöglichkeiten der MAV (auch Online-Teilnahme möglich)

7.-8. Dezember 2023

Wirtschaftsausschuss – praktische Arbeit (auch Online-Teilnahme möglich)

11.-12. Dezember 2023

Arbeitsrecht für MAVen (auch Online-Teilnahme möglich)

8.-10. Januar 2024

Die Aufgaben der Jugend- und Auszubildenden-Sprecher nach MAVO

10.-12. Januar 2024

Einführung in die AVO, das kirchliche Arbeitsrecht in der Erzdiözese Freiburg (auch Online-Teilnahme möglich)

15.-17. Januar 2024

MAVO – Einführung für Nicht-Juristen (auch Online-Teilnahme möglich)

17.-19. Januar 2024

Einführung in die MAV-Arbeit (auch Online-Teilnahme möglich)

22.-24. Januar 2024

Mit Kompetenz überzeugen – Das MAV-Mitglied in seinen unterschiedlichen Rollen: Gute Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber

23.-24. Januar 2024

Grundordnung 2.0 (für MAVen und Dienstgeber)

24.-26. Januar 2024

Einführung in die AVR (auch Online-Teilnahme möglich)

29.-31. Januar 2024

Die Arbeitsvertragsordnung (AVO) für das Bistum Limburg

Informationen und Anmeldung:

Heinrich-Pesch-Haus
Pater Gangolf Schüßler
Frankenthaler Straße 229
67059 Ludwigshafen
Telefon 0621/5999-162
Fax 0621/517225

E-Mail: anmeldung@hph.kirche.org
Internet: www.hph.kirche.org



21.-23. November 2023 – Bamberg

Psychisch belastete und erkrankte Kolleg*innen begleiten

28.-30. November 2023 – Wiesent

Workshop zur Dienstvereinbarung Arbeitszeit – auch für Dienstgeber-Vertreter*innen – Ausgleich schaffen zwischen dienstlichen Belangen und Schutz der Mitarbeitenden

4.-6. Dezember 2023 – Neumarkt

Als Mitarbeitervertreter*in qualifiziert beraten, begleiten und unterstützen

11.-12. Dezember 2023 – Regensburg

Effiziente Mitbestimmung in größeren Gremien

16.-18. Januar 2024 – Augsburg

Grundseminar I

23.-25. Januar 2024 – Bad Staffelstein

Grundseminar I

30. Januar-1. Februar 2024 – Bischofsreut

Grundseminar II

Informationen und Anmeldung:

kifas gemeinnützige GmbH
Hofgartenstraße 2
93449 Waldmünchen

Telefon 09972/59798-70
Fax 09972/59798-65

E-Mail: verwaltung@kifas.org
Internet: www.kifas.org



Verband der kirchlichen
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Rheinland – Westfalen – Lippe

13. Dezember 2023 – Bochum

Die Neuerungen im MVG-EKD?

29. Januar 2024 – online

Das Arbeitszeugnis

Informationen und Anmeldung:

vkm Rheinland – Westfalen – Lippe
Beratgerstraße 36
44149 Dortmund

Telefon 0231/52934-0
Fax 0231/579754

E-Mail: info@vkm-rwl.de
Internet: www.vkm-rwl.de



4. Dezember 2023

Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

4.-6. Dezember 2023

Arbeitsrechtsgrundkurs – AVR

12.-13. Dezember 2023

Datenschutz und Mitarbeiterüberwachung

18.-20. Dezember 2023

Grundlagen des Sozialversicherungsrechts

Informationen und Anmeldung:

Katholisch-Soziales Institut
der Erzdiözese Köln – MAV-Kurse –
Bergstraße 2, 53721 Siegburg
Tel. 02241-2517-404, Fax 02241-2517-100
E-Mail: camp@ksi.de
Internet: www.ksi-institut.de



DiAG-MAV
im caritativen Bereich
der Diözese
Rottenburg-Stuttgart

5. Dezember 2023 – Stuttg.-Hohenheim
Öffentlichkeitsarbeit – erfolgreich
informieren (FB 37)

Informationen und Anmeldung:

Geschäftsstelle der DiAG-MAV
Postfach 109
89599 Schelklingen
Telefon 07394/9335-0
Fax 07394/9335-55
E-Mail: geschaeftsstelle@diag-mav.de
Internet: <https://diag-mav.de>



Schulung, Arbeitsrecht, Aktivität und Training

3.-4. Dezember 2023
Gesprächsführung und gewaltfreie
Kommunikation

16.-17. Januar 2024
MVG I

17.-18. Januar 2024
Insolvenz – was kann und was sollte
eine MAV machen?

23.-24. Januar 2024
Teamzeit-Klausurtagung

Informationen und Anmeldung:

SAAT e.V.
Glößmannweg 1, 22457 Hamburg
Telefon 040/6514380
Fax 040/6511119
E-Mail: saat.e.v@kirchengewerkschaft.de
Internet: www.kirchengewerkschaft.de



OSWALD-VON-NELL-BREUNING-HAUS

15.-16. Januar 2024
Grundkurs KAVO

22.-23. Januar 2024
Grundkurs AVR

Informationen und Anmeldung:

Nell-Breuning-Haus
Wiesenstraße 17
52134 Herzogenrath
Telefon 02406/9558-0
Fax 02406/4632
E-Mail: info@nbh.de
Internet: <https://nbh.de>



5.-6. Dezember 2023
Konflikten als MAV souverän begegnen

14.-15. Dezember 2023
„Wer soll das bezahlen?“ –
Ein Thema für die
Schwerbehindertenvertretung
in der kirchlichen Einrichtung

Informationen und Anmeldung:

Katholische Akademie „Die Wolfsburg“
Falkenweg 6
45478 Mülheim
Telefon 0208/99919-981
Fax 0208/99919-110
E-Mail: die.wolfsburg@bistum-essen.de
Internet: www.die-wolfsburg.de



BISTUM
TRIER

BGV Trier SB 2 – MAV-Seminare – in Kooperation mit



4.-5. Dezember 2023
Grundlagen der MAV-Arbeit

6. Dezember 2023 – Wallerfangen
Grundlagen der MAV-Arbeit Teil 2

30.-31. Januar 2023 – Trier
Mobbing und Burnout in der Arbeitswelt
– Prävention als Aufgabe der MAV

Informationen und Anmeldung:

BGV Trier SB 2 – MAV-Seminare
Mustorstraße 2
54290 Trier
Telefon 0651/7105-490
E-Mail: mav-seminare-trier@bistum-trier.de
Internet: www.diag-mav-b-trier.de



11.-13. Dezember 2023
Arbeits- und Gesundheitsschutz

Informationen und Anmeldung:

Kolping-Akademie München
Adolf-Kolping-Straße 1
80336 München
Telefon 089/599457-74
E-Mail: akademie@kolpingmuenchen.de
Internet:
www.kolping-akademie-muenchen.de

STICHWORTE

A

Altersteilzeit

- Jubiläumsszuwendung 116
- Mitarbeiterbegriff 237

Arbeitsbedingungen

- Änderung 182
- Befristung 236

Arbeitsrecht

- Neuregelungen 34

Arbeitsrechtliche Kommission

- EKD 141, 194, 197, 266

Arbeitsrechtsausschuss 12

Arbeitszeitgesetz

- Entwurf 157

Aufhebungsvertrag 115

Außerordentliche Kündigung 133

- Beteiligung MAV 135
- wichtiger Grund 134

B

Befristung

- Arbeitsbedingungen 236
- Ende eines befristeten Vertrags 296

Betriebsversammlung

- Protokolle 182

Beweislast

- Überstundenvergütung 176

D

Diensträder Leasing 66

- Beteiligung MAV 66

Dritter Weg 122

E

Entgelttransparenzrichtlinie 212

Ersatzmitglieder MAV 242

- Aufgaben und Rechtsstellung 243
- Kündigungsschutz 243

F

Fachtagung Eichstätt

- Bericht zur Tagung 2023 73 ff.
- Vorankündigung Tagung 2024 299

Fortbildung

- Anspruch in Grundordnung 7

Freistellungsanspruch 60

- Jugend- und Auszubildendenvertretung 178

Freizeitausgleich 249 f.

G

Grundordnung

- Geltungsbereich 5

- Neufassung 5, 18
- Reform 5, 18, 259

H

- Hinweisgeberschutzgesetz** 125, 245
 - Anwendungsbereich 126
 - kirchlicher Bereich 126
 - Meldestelle 246
 - Mitarbeitervertretung 245

J

- Jubiläumswendung** 116
- Jugend- und Auszubildendenvertretung** 62
 - Aufgaben 63
 - Freistellungsanspruch 178
 - Rechtsstellung Mitglieder 64
 - Zusammensetzung und Wahl 62

K

- Kirchenaustritt** 8
 - Grundordnung 8
- Kirchenmitgliedschaft**
 - MAV-Vorsitzender 191
- Kirchliches Arbeitsrecht**
 - Europa 122, 123

Kündigung

- außerordentliche 133
- ordentliche 254
- Rechtsschutz 136
- Stellvertretung 58
- wegen Kirchenaustritts 8
- Kündigungsschutz** 242
 - Ersatzmitglieder MAV

M

- Mitarbeiterbegriff**
 - Altersteilzeit 237
- Mitarbeitervertretung**
 - Freistellung 60
 - Haftung 15
 - Hinweisgeberschutzgesetz 245
 - Kirchenmitgliedschaft Vorsitz 191
 - Mitbestimmung Kündigung 135
 - Pflichten 70
 - Pflichtverletzung 70
 - Rechtsberatung 15
 - Schulungsanspruch 248, 252
- Mitarbeitervertretungsgesetz**
 - Reformentwurf 197
 - Stellungnahmen zum Entwurf 266 ff.
- Mitarbeitervertretungsordnung** 137
- Mitbestimmung**
 - Diensträder 66

P

- Protokolle**
 - Betriebsversammlung 182

R

- Rechtsberatung:** durch MAV 15

S

- Schlichtungsverfahrensordnung** 130
- Schulungsanspruch der MAV**
 - evangelisch 252
 - Freizeitausgleich 249 f.
 - katholisch 248
- Schweigepflicht**
 - MAV 70

U

- Überstundenvergütung** 177
 - Beweislast 177
- Unternehmensmitbestimmung**
 - evangelische Kirche 198
 - katholische Kirche 186

Z

- Zentral-KODA**
 - Ordnung (Neufassung) 12

Was leistet die Kirchengewerkschaft für ihre Mitglieder?

Neugierig?
Weitere Infos unter:
www.kirchengewerkschaft.de
oder



„Ein Leben ohne Gewerkschaft ist möglich, aber dann werden Deine Arbeitsbedingungen auch nicht besser!“

Ihre Kirchengewerkschaft erreichen Sie im
Glißmannweg 1
22457 Hamburg, Tel. 0 40 - 6 51 43 80



KETTELERVERLAG

Fachverlag für kirchliches Arbeitsrecht
Serviceunternehmen der KAB

Für Mitarbeitervertretungen in den
Einrichtungen der katholischen
Kirche und ihrer Caritas

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



Jetzt auch mit
Online-
Zugriff auf
Listen

Oxenknecht-Witzsch (Hrsg.)

Checklisten MAVO

zum Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrecht
mit Erläuterungen

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

Mehr Infos und Bestellung:
www.ketteler-verlag.de



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

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

Stand 07/2023

MVG-EKD

auf den Punkt gebracht.



NEU
im Juni 2023

Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge
MVG-EKD

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

☰ beck-shop.de/33783333

”

So fällt es nicht schwer, dem neuen Jousen-Kommentar im Wettkampf um die Deutungshoheit im evangelischen Mitbestimmungsrecht eine herausragende Position zu prophezeien.

Professor Dr. Hermann Reichold, Tübingen,
in: NZA 01/2021, zur Voraufgabe

Vorteile auf einen Blick

- wissenschaftlich fundiert, praktisch und präzise
- geschrieben für Dienstgeber und Dienstnehmer
- aus der Praxis der kirchlichen Gerichtsbarkeit und anwaltlichen Vertretung

Der Kommentar

bietet eine unabhängige und umfassende Erläuterung des **MVG-EKD** nebst **Wahlordnung** für alle an der Mitarbeitervertretung beteiligten Dienstgeber und Dienstnehmer gleichermaßen. Sie ist ein unentbehrlicher Ratgeber für alle, die der **Evangelischen Kirche** und der Diakonie angehören, die mit ca. 40.000 Dienststellen zu den größten Arbeitgebern Deutschlands zählen.

Der Kommentar verbindet wissenschaftliche Tiefe mit intensiver Kenntnis der kirchengerichtlichen Praxis und Erfahrungen aus anwaltlicher Beratung. Auf **landeskirchliche Besonderheiten** wird jeweils zusätzlich hingewiesen, wenn die **Abweichungen zum MVG-EKD** erheblich und für die Anwendungen des Rechts relevant sind.

Zur Neuauflage

Das Werk wurde umfassend überarbeitet und auf den neuesten Rechtsstand gebracht. Folgende Themen werden in der Neuauflage behandelt:

- Einführung der Möglichkeit zur digitalen Sitzung
- Mobiles Arbeiten und Kurzarbeit
- Einigungsstelle

Erhältlich im Buchhandel oder bei: beck-shop.de | Verlag C.H. BECK oHG · 80791 München | kundenservice@beck.de | Preise inkl. MwSt. | 175807
Folgen Sie uns auf [f](#) [in](#) [o](#) [t](#) Mehr Infos: ch.beck.de/socialmedia



Freiwillige Zusatzrente MehrWert: Das sichere Plus für Ihre Altersvorsorge

Attraktiver
MehrWert
für Arbeitgeber
und
Versicherte

Ihre Vorteile

- + Mitarbeiterbindung und -motivation
- + Imagegewinn für das Unternehmen
- + Geringer Aufwand in der Verwaltung
- + Überschussbeteiligung
- + Teilkapitalauszahlung zu Rentenbeginn möglich
- + Staatliche Förderung möglich
- + Keine Abschluss- und Vertriebsgebühren oder Provisionen

Wir sind für Sie da!

Rufen Sie uns an unter
0221 2031-590
oder senden Sie uns eine E-Mail an
beratung@kzv.de.

Mehr Infos:
www.kzv.de



Ehrlich. Effizient. Sicher.

KZVK

Die Katholische
Zusatzversorgungskasse