

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

1 > 2024

KOMMENTAR ZUR MVG-NOVELLE

S E I T E 6

Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service

für die MAV



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



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



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



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



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



Fortbildungen 2024

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

08. – 12.04.2024

Arbeitszeitgestaltung und Gesundheitsschutz
> Undeloh

13. – 17.05.2024

Datenschutz für die MAV > Bad Bederkesa

13. – 17.05.2024

MVG 2 > Bad Bederkesa

Tagesveranstaltungen:

21.03.2024

Aktuelle Änderungen im MVG-EKD > Hannover

16.04.2024

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz > Hannover



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

KOSTEN WOCHENSEMINAR:

1.260,- Euro Kursgebühr
inkl. Übernachtung/
Verpflegung

TAGESVERANSTALTUNGEN:

290,- Euro

ANMELDUNG UND WEITERE
INFORMATIONEN:

Diakonische ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)

Vogelsang 6, 30 459 Hannover

Tel. 0511/41 08 97 50

Fax. 0511/2 34 40 61

verwaltung@mav-seminare.de

www.mav-seminare.de

Liebe Leserinnen und Leser,

die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD fällt in eine Zeit, in der antidemokratische Haltungen bedrohliche Verbreitung finden. Sehr viele Menschen fühlen sich bedroht und treten auf Demonstrationen für unsere Demokratie ein. Das ist gut. Aber das ist nicht genug.

Noch wichtiger ist es, alles zu tun, um das Vertrauen in demokratische Institutionen und demokratische Prozesse zu stärken. In einer demokratisch verfassten Gesellschaft geht es darum, einen angemessenen Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen zu schaffen.

Die EKD hätte die Chance gehabt, durch eine am BetrVG orientierte Weiterentwicklung des MVG dem innerbetrieblichen Ausgleich eine institutionalisierte Grundlage zu geben. Betriebliche Demokratie ist ein wichtiges Lern- und Erfahrungsfeld. Die EKD hat diese Chance nicht genutzt.

Schade.

Bernhard Baumann-Czichon und Henrike Busse

Inhalt

2 THEMEN

2 **MVG-Novelle: Chance vertan!**

Die EKD hat das Mitarbeitervertretungsgesetz novelliert. Die Autor:innen greifen die Grundlinien der Änderung auf und kommen zu einer kritischen Bewertung.

6 **MVG-Novelle: Erläuterungen**

Die Autor:innen erläutern die Änderungen, die die Synode der EKD im Dezember 2023 am Mitarbeitervertretungsgesetz vorgenommen hat und geben praktische Hinweise.

2

Themen

28

Leserfragen

32

Rechtsprechung

36

Seminare

MVG-Novelle: Chance vertan!

BERNHARD BAUMANN - CZICHON UND NORA WÖLFL

Die EKD hat das Mitarbeitervertretungsgesetz novelliert. Die Autor:innen greifen die Grundlinien der Änderung auf und kommen zu einer kritischen Bewertung. Die EKD hat mal wieder das Mitarbeitervertretungsgesetz geändert. Die entsprechenden Beschlüsse hat die Herbst-Synode gefasst und zwar nicht in ihrer Präsenzsitzung, sondern in der nur wenige Stunden dauernden nachgelagerten digitalen Sitzung. Gestartet war der Beratungsprozess vor dem Hintergrund der Vereinbarung im Koalitionsvertrag der Bundesregierung, mit den Kirchen über die Annäherung des kirchlichen Arbeitsrechts an weltliche Standards zu verhandeln. Es wäre deshalb zu erwarten gewesen, dass die EKD ihr Mitarbeitervertretungsrecht dem Beteiligungskonzept des Betriebsverfassungsgesetzes anpasst – zumindest annähert.

Falsches Konzept

Dabei geht es weniger um irgendwelche Detailbestimmungen als vielmehr um die grundsätzliche Frage, ob der Mitarbeitervertretung in den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten ein gleichgewichtiger Einfluss auf die betriebliche Entscheidungsfindung eingeräumt wird. Ein solcher gleichgewichtiger Einfluss ist geboten, weil das Wesen eines Arbeitsverhältnisses darin besteht, dass Arbeitnehmer:innen weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit leisten, § 611a BGB. Die Kontrolle des Direktionsrechts des Arbeitgebers durch Mitbestimmungsrechte ist die sozialstaatliche Korrektur dieses strukturellen Ungleichgewichts – eben das Grundrecht auf Mitbestimmung. Um diese zu ermöglichen, ist es erforderlich, dass das Mitbestimmungsverfahren einfach und frei von Fristen und besonderen Begründungshemmnissen durchgeführt wird.

Das Betriebsverfassungsgesetz zeigt, wie es gehen kann: Der Arbeitgeber beantragt die Zustimmung zu einer Maßnahme, zum Beispiel zu einem Dienstplan, und diesen darf er nur anordnen, wenn der Betriebsrat ausdrücklich zustimmt. Und sobald Arbeitgeber und Betriebsrat mit dem Versuch einer Einigung gescheitert sind, kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen. Das alles kann innerhalb weniger Tage erfolgen. Will der Betriebsrat eine Maßnahme durchgeführt wissen, so fordert er den Arbeitgeber entsprechend auf und kann seinerseits sehr schnell die Einigungsstelle anrufen, wenn es nicht zu einer Einigung kommt. Gerade die Schnelligkeit dieses Verfahrens ist im betrieblichen Ablauf entscheidend. Denn wenn die Entscheidungsfindung sich über Wochen, manchmal über Monate hinzieht, sehen sich manche Betriebe gezwungen, sich über das Mitbestimmungsrecht hinwegzusetzen oder auf andere Weise unwiderrufliche Fakten zu schaffen. Das Mitarbeitervertretungsgesetz hingegen sieht für die Beteiligung der Mitarbeitervertretung ein überkomplexes System von Fristen und Form- und Begründungspflichten vor.

Verschärfung des strukturellen Ungleichgewichts – einseitig im Arbeitgeberinteresse

Statt sich dem Konzept des BetrVG zu nähern, verstärkt die MVG-Novelle das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite: Im Falle einer

fristlosen Kündigung eines MAV-Mitglieds wird die zweite Erklärungsfrist nach § 38 III Satz 6 MVG auf bis zu drei Tage verkürzt. In dieser Kürze ist schon wegen der erforderlichen Beschlussfassung in einer Sitzung der MAV eine sachgerechte Bearbeitung kaum möglich. Wenn während der Mitarbeitervertretung Steine in den Weg geräumt werden, werden diese zugunsten der Arbeitgeber bei einer fristlosen Kündigung gegenüber ›einfachen‹ Arbeitnehmern beiseitegeschoben. Denn die von der Dienststellenleitung abzugebende Begründung nach § 45 I Satz 8 MVG ist nicht mehr zeitgleich mit Ausspruch der Kündigung oder kurz danach (vgl. VerwG-EKD, Beschluss vom 27.04.1995; Schiedsstelle der Konföderation, Beschluss vom 20.01.2022 – 3 K 42/01) abzugeben, sondern innerhalb eines Monats. Und wichtig zu wissen: Diese Änderung erfolgt, weil ausgerechnet das Kirchenamt der EKD (das mit dem MVG vertraut sein sollte) im Jahr 2022 eine solche Begründung überhaupt nicht abgegeben hatte, mit der Folge, dass eine fristlose Kündigung unwirksam war. Und weil das für das Kirchenamt teuer wurde, muss das Gesetz geändert werden. In der Sache ist das wahrscheinlich nicht wichtig. Denn die Dienststellenleitungen, die nicht sofort an die Begründungspflicht denken, werden das auch in der Folgezeit nicht tun – vorausgesetzt, sie werden nicht darauf gestoßen. Aber es zeigt die Haltung des kirchlichen Gesetzgebers: Es geht überhaupt nicht um einen Ausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerseite – vertreten durch die MAV.

Die EKD (und auch die katholische Kirche) stellt ihre Überformung des Arbeitsrechts unter das Leitbild der Dienstgemeinschaft. Hier wird noch einmal deutlich, welche Funktion dieser Begriff hat: Es wird eine Partnerschaft behauptet, die Interessensgegensätze leugnet und daher auch gewerkschaftlicher Betätigung in den kirchlichen Betrieben entgegensteht. Das Leugnen des Interessengegensatzes von Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen dient allein dazu, die Handlungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer:innen und deren Vertretungen zu schwächen. Und genau so ist auch die jetzige Novelle einzuordnen: Erleichterungen für Arbeitgeber und Erschwernisse für die Mitarbeitervertretungen.

Gegen die Rechtsprechung des KGH.EKD

In dem Bemühen, den Anliegen der Arbeitgeber zu entsprechen, schreckt die EKD nicht einmal vor dem

Versuch zurück, die Rechtsprechung des Kirchengenrichtshofs der EKD in ihr Gegenteil umzukehren. Der KGH hatte entschieden, dass es erforderlich ist, dass der Mitarbeitervertretung zweimal jährlich sogenannte Bruttolohnlisten ausgehändigt werden, so dass alle Mitglieder der MAV an deren Prüfung mitwirken können (KGH.EKD, Beschluss vom 19.06.2018 - II - 0124/6-2018). Obwohl die vom KGH festgestellte Erforderlichkeit nicht entfällt, ist jetzt der Anspruch der MAV in zweifacher Hinsicht eingeschränkt worden: Zum einen kann sie die Lohnlisten nur noch einsehen, und zum anderen ist das Einsichtsrecht auf zwei Mitglieder der MAV beschränkt.

Zum 1. Januar 2020 ist die verbindliche Einigungsstelle eingeführt worden. Das war verbunden mit einer untauglichen Formulierung in § 38 IV Satz 2 MVG, die man so lesen konnte, dass die Einigungsstelle nur zuständig sei, wenn diese (bereits) gebildet sei. Der KGH.EKD hat in seinem Beschluss vom 07.12.2020 - II - 0124/30-2020) für Ordnung gesorgt: Die Einigungsstelle ist immer zuständig und nicht erst, wenn sie besteht. Statt diesen verunglückten Satzteil zu streichen, macht die Synode nur noch alles schlimmer, denn jetzt soll die Einigungsstelle zuständig sein, wenn sie besteht oder begehrt wird. Soll hier durch die Hintertür doch ein Wahlrecht eingeführt werden? Wir gehen davon aus, dass dies den KGH nicht sonderlich beeindruckt wird.

Schlamperei ohne Ende

Die MVG-Novelle weist gravierende handwerkliche Fehler auf:

- > In § 6a wird für die ›Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund‹ – endlich – ein brauchbarer Begriff eingeführt: ›Verbundmitarbeitervertretung‹. Aber warum wird diese Änderung nicht auch in der Überschrift vollzogen?
- > In § 19 III ist im ersten Satz von ›Tagungen und Lehrgängen‹ die Rede, im neu eingeführten letzten Satz wird überraschend von ›Fortbildungen und Lehrgängen‹ gesprochen. Kein Mensch weiß, was das soll.
- > In § 21 wird ein schlicht nicht verständlicher Satz hinsichtlich der zu beachtenden Frist eingefügt.
- > Nach dem Wortlaut des § 49 kann jeder Auszubildende die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis verlangen. Sachlich kann man das begrüßen – aber ob das gewollt war?



Unsere nächsten Seminare

09.04.2024 online

»Reden ist Gold!«

**Umfang und Grenzen der
Geheimhaltungspflicht der MAV**

10.–11.04.2024 in Bad Salzuflen

Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes in der Behindertenhilfe in NRW

22.–24.04.2024 in Herford

Irrtümer und Fallen im Arbeitsrecht

12.–17.05.2024 in Berlin

»Ich steh' hinter dir!« **Aufbauseminar
Beratungskompetenz für Interessen-
vertretung & Mobbingbeauftragte**

10.–14.06.2024 in Bielefeld

**Mitarbeitervertretungsrecht Aufbau:
Die Mitbestimmung in personellen &
sozialen Angelegenheiten**

19.–20.06.2024 in Bad Salzuflen

**Aktuelle Änderungen im MVG-EKD
2023**

Jetzt anmelden!
aul-herford.de

**Arbeit und
Leben**

HERFORD DGB/VHS e.V.

Kirchenjuristen haben noch während der letzten – digitalen – Lesung auf diese handwerklichen Fehler hingewiesen. Sie wurden abgebügelt mit dem Hinweis, daran könne man jetzt auch nichts mehr ändern. Ist es der Synode völlig egal, was im Gesetz steht?

Unternehmensmitbestimmung vertagt

Groß angekündigt war die Einführung von Unternehmensmitbestimmung. Daraus ist nichts geworden. Zum einen hat die Synode selbst nichts geregelt, sondern festgelegt, dass durch den Dachverband der Diakonie Deutschland, das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung (EWDE) eine verbindliche verbandliche Regelung geschaffen werden muss. Auf die Festlegung inhaltlicher Mindestanforderungen hat die EKD verzichtet. Und sie öffnet die Anforderung auch in zeitlicher Hinsicht: Erst Ende 2028 muss die Umsetzung abgeschlossen sein.

Verbesserungen?

Das Gesetz sieht auch geringfügige Verbesserungen für Mitarbeitervertretungen vor, so die Übertragbarkeit des Schulungsanspruchs nach § 19 III. Diese kosmetischen Verbesserungen sind jedoch unbeachtlich im Verhältnis zum Kernproblem, nämlich dem untauglichen Beteiligungskonzept.

Konsequenz?

Die EKD missbraucht die von ihr aus Art. 140 GG i. V. m Art. 137 III WRV in Anspruch genommenen Rechte. Sie ist nicht einmal um einen Ausgleich im Rahmen der kirchlichen Betriebsverfassung bemüht. Unverhohlen verfolgt sie einseitig Arbeitgeberinteressen. Das gilt es deutlich zu machen. Das Recht der Kirche, ihre Angelegenheit selbst zu ordnen und zu verwalten bedarf dringend einer Einschränkung. Das gilt vor allem in den Arbeitsbereichen, in denen die Kirche (und ihre Diakonie) nicht aus eigener finanzieller Kraft arbeitet, sondern am Tropf öffentlicher Mittel hängt. Es wird höchste Zeit, dass öffentliche Gelder nur noch an solche Träger fließen, die den Anforderungen staatlichen Arbeitsrechts entsprechen.



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



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

Kirchliche Betriebe

ver.di

Unsere Ansprechpartner*innen in den Bundesländern

Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern

Christian Wölm
Tel. 0451 / 8100716
christian.woelm@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekitke
Tel. 040 / 890615-736
arnold.rekitke@verdi.de

Niedersachsen und Bremen

Annette Klausing
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausing@verdi.de

Hessen

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

Nordrhein-Westfalen

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

ver.di Bundesverwaltung

Tel. 030 / 6956 1872
gesundheit-soziales-bildung@verdi.de

Berlin und Brandenburg

Marco Pavlik
Tel. 030 / 8866-4110
marco.pavlik@verdi.de

Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen

Thomas Mühlenberg
Tel. 0341 / 52901111
thomas.muehlenberg@verdi.de

Rheinland-Pfalz und Saarland

Silke Steetskamp
Tel. 06131 / 9726-133
silke.steetskamp@verdi.de

Bayern

Natale Fontana
Tel. 089 / 59977 363
natale.fontana@verdi.de

Baden-Württemberg

Jakob Becker
Tel. 0711 / 88788-030
jakob.becker@verdi.de

gesundheit-soziales-bildung.verdi.de

Gesundheit,
Soziale Dienste, Bildung
und Wissenschaft

Seminare

ver.di

Jahresarbeitszeit- und Arbeitszeitkonten

Vor- und Nachteile für die Beschäftigten
02.05.–03.05.2024 in Mosbach

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)

Organisation und Verfahren der Dienstplanprüfung
im Sozial- und Gesundheitswesen
06.05.–08.05.2024 in Walsrode

Aufsichtspflicht und Haftungsrecht für die Interessenvertretung in Kindertagesstätten und in der Jugendhilfe

Rechtliche Möglichkeiten zur Absicherung
der Beschäftigten
27.05.–29.05.2024 in Saalfeld

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 3)

Rechtliche und betriebliche Durchsetzung
der Mitbestimmung
03.06.–05.06.2024 in Walsrode

Tariflohnpflicht in der Altenpflege

Die gesetzlichen Regelungen zur »Tariftreue« in der
Altenpflege und deren Bedeutung für die Arbeit der
Interessenvertretung
06.06.–07.06.2024 in Saalfeld

Zugewanderte Fachkräfte–Integration durch Mitbestimmung

Gelingende Integration in Krankenhäusern sowie der
stationären und ambulanten Langzeitpflege gestalten
24.06.–26.06.2024 in Saalfeld

Gefährdungen erkennen–Gefährdungen beseitigen Gefährdungsbeurteilung (Grundlagen)

Warum es so wichtig ist, Gefährdungs- und Überlastungs-
situationen zu melden und zu dokumentieren
10.07.–12.07.2024 in Bad Soden-Salmünster

JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern in den Gesundheitsberufen

Qualitätssicherung in der beruflichen Ausbildung
(JAV 2 Gesundheitsberufe)
26.08.–30.08.2024 in Berlin

Dienstplanung und Freizeit mit der Schichtplan-Fibel

Wie die Beschäftigten vor Übergriffen auf
die Freizeit geschützt werden können
11.09.–13.09.2024 in Walsrode

Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 2)

Organisation und Verfahren der Dienstplanprüfung
im Sozial- und Gesundheitswesen
18.09.–20.09.2024 in Saalfeld

Weitere Infos bei Vanessa Ressing
vanessa.ressing@verdi-bub.de
Telefon 0211 9046812
verdi-bub.de/geso

MVG-Novelle: *Erläuterungen*

Die von der Herbst-Synode der EKD Anfang Dezember 2023 in digitaler Sitzung beschlossenen Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG-EKD) führen zu einigen Klarstellungen, einigen inhaltlichen Änderungen und vor allem manchen Unklarheiten. Denn an einigen Stellen ist einfach schlampig gearbeitet worden. Die Autor:innen erläutern die Änderungen und geben praktische Hinweise. Den Erläuterungen vorangestellt werden jeweils die Passagen des Gesetzestextes, die Änderungen enthalten. Ergänzungen sind durch Fettdruck hervorgehoben, Streichungen durch durchgestrichenen Text.

Die Änderungen gelten zunächst für die sogenannten Direktanwender und die Landeskirchen, die nach § 10a II lit. b der Grundordnung dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD zugestimmt haben. Für die übrigen Landeskirchen ergeben sich aus den Annahme- oder Übernahmegesetzen besondere Regelungen, die im Einzelfall zu beachten sind.

§ 3 Dienststellen

(...)

(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung der Anwesenden in einer Mitarbeiterversammlung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie von Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend. Bei Widerruf durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend Absatz 2 Satz 1 ist ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung nicht notwendig.

(4) Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit widerrufen.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Grundsätzlich gilt, dass für einen Rechtsträger (= Einrichtung) eine Mitarbeitervertretung zu bilden ist. Unter bestimmten Voraussetzungen können jedoch unter dem Dach eines Rechtsträgers zwei oder mehr Mitarbeitervertretungen gebildet werden, wenn nämlich Teile dieser Dienststelle räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers liegen oder im Hinblick auf Aufgaben und Organisation eigenständig sind. Von der Bildung ›örtlicher Mitarbeitervertretungen‹ wird insbesondere bei bundesweit tätigen Einrichtungen (z. B. Johanniter-Unfall-Hilfe und Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands) Gebrauch gemacht. Eine solche betriebsverfassungsrechtliche Verselbstständigung kennt auch das Betriebsverfassungsgesetz. Allerdings ist dort die Bildung von örtlichen Betriebsräten unter den genannten Voraussetzungen zwingend. Das Mitarbeitervertretungsgesetz macht die Bildung von Mitarbeitervertretungen für Dienststel-

lenteile sowohl von dem Votum der jeweils wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch dem Einvernehmen des Arbeitgebers abhängig. Bislang war für eine solche Verselbstständigung die Zustimmung der Mehrheit der in dem zu verselbstständigen Dienststellenteil tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich. So manche Verselbstständigung scheiterte schon daran, dass an der erforderlichen Abstimmung nicht einmal die Hälfte der Wahlberechtigten teilgenommen hat. Die Hürde für die Verselbstständigung ist nunmehr abgesenkt worden. Es genügt die Mehrheit der an der Abstimmung teilnehmenden Wahlberechtigten. Das erleichtert die mitarbeitervertretungsrechtliche Verselbstständigung.

Diese Regelung birgt aber auch erhebliche Gefahren. Denn wir erleben es immer wieder, dass Dienststellenleitungen aktive Mitarbeitervertretungen dadurch zu sprengen versuchen, dass sie die Verselbstständigung von Dienststellenteilen initiieren.

2.

Die Abstimmung über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in Teildienststellen darf nun auch in offener Abstimmung in Mitarbeiterversammlungen durchgeführt werden.

3.

Die Bildung einer Mitarbeitervertretung für eine Teildienststelle bedarf des Einvernehmens der Dienststellenleitung. Dieses Einvernehmen ebenso wie das Votum der Mitarbeiter:innen kann widerrufen werden. Es hat auch in der Vergangenheit keinen Zweifel daran gegeben, dass dieser Widerruf erklärt worden sein muss, bevor die Wahl zur Mitarbeitervertretung eingeleitet wurde. Durch die Gesetzesänderung ist dies nun auch für den Laien anhand des Wortlautes erkennbar. Die Wahl ist eingeleitet worden, sobald zur Mitarbeiterversammlung eingeladen wurde, in der der Wahlvorstand zu bestellen ist. Sobald die Wahl eingeleitet worden ist, kann auch nicht mehr über eine mögliche Verselbstständigung abgestimmt werden. Eine einmal eingeleitete Wahl ist zu den bei der Einleitung gegebenen Bedingungen durchzuführen.

§ 5 Mitarbeitervertretungen

(...)

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist: dies die jeweiligen Mehrheiten der in den Mitarbeiterversammlungen anwesenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschließen und darüber Einvernehmen mit den beteiligten Dienststellenleitungen herbeigeführt wird. Die Ablehnung von Seiten der Dienststellenleitung erfordert das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung

ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich. In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommen soll.

(...)

(6) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens zur Bildung des Wahlvorstandes erfolgen.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Von dem Grundsatz, dass für einen Rechtsträger eine Mitarbeitervertretung gebildet wird, kann auch in der Weise abgewichen werden, dass für mehrere ›benachbarte‹ Dienststellen eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet wird. Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist daher ein Rechtsträger übergreifender Mitarbeitervertretung. Sie darf nicht mit der Gesamtmitarbeitervertretung verwechselt werden. Benachbarte Dienststellen sind dann Dienststellen, wenn die dort jeweils beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne größeren Aufwand erreichbar sind. Solche gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden zum Beispiel zwischen der Mitarbeitervertretung eines Kirchenkreises und ausgegliederten Arbeitsbereichen (z. B. Sozialstationen) gebildet. Auch in Konzernstrukturen finden wir häufig Gemeinsame Mitarbeitervertretungen.

2.

Auch die Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen ist dadurch erleichtert worden, dass nicht mehr die Zustimmung der Hälfte der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern nur noch die Mehrheit der an einer Mitarbeiterversammlung teilnehmenden Wahlberechtigten erforderlich ist.

3.

Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung bedarf weiterhin des Einvernehmens mit der Dienststellenleitung. Allerdings kann die Dienststellenleitung die Zustimmung nicht mehr nach freiem Ermessen verweigern. Auch reichen ›einfache‹ sachliche Gründe nicht aus. Vielmehr bedarf die Ablehnung eines wichtigen Grundes. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, kann im Zweifel durch Anrufung des Kirchengerichtes überprüft werden.

4.

Wollen Mitarbeiter:innen oder die Dienststellenleitung die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung beenden, so kann dies nur für die Zukunft, nämlich die nächste Amtszeit erfolgen. Die Entscheidung für einen Widerruf muss bis zur Bildung des Wahlvorstandes vorliegen. Der Widerruf durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt durch Beschluss in einer Mitarbeiterversammlung. Einer Begründung bedarf ein solcher Widerruf nicht.

5.

Will die Dienststellenleitung widerrufen, so muss sie dafür wie bei der Ablehnung des Einvernehmens einen wichtigen Grund vortragen. Auch die Begründetheit beziehungsweise Wirksamkeit eines Widerrufs kann kirchengerichtlich überprüft werden.

§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

(1) Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden. Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund **Verbundmitarbeitervertretung** auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden.; Absatz 3 und 4 gelten entsprechend.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung **Verbundmitarbeitervertretung** zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung ein Antrag.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund Verbundmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund **Verbundmitarbeitervertretung** gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absatz 3 bis 6 sinngemäß.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Größere diakonische Einrichtungen werden zunehmend als Konzern strukturiert. Dabei fungiert eine Gesellschaft oder Stiftung als Konzern-Mutter, die in den nachgeordneten Gesellschaften jeweils mit Mehrheit beteiligt ist. Es handelt sich um einen sogenannten Unterordnungskonzern im Sinne von § 16 AktG. In weltlichen Konzernen kann ein Konzern-Betriebsrat gebildet werden. Im kirchlich-diakonischen Bereich wird häufig der Begriff ›Konzern‹ gemieden, weil dieser Begriff als negativ besetzt gilt. Kirchlich-diakonische Einrichtungen wollen schon bei der Firmierung ihre ideelle Zwecksetzung in den Vordergrund schieben und betonen daher auch bei der Bezeichnung einer GmbH deren Gemeinnützigkeit: gGmbH! Rechtliche Relevanz hat diese Unterscheidung keine.

2.

Um sich von dem negativ besetzten weltlichen Konzern zu unterscheiden, wurde die konzernweite Vertretung von Mitarbeitervertretungen bislang als ›Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund‹ bezeichnet. Diese sprachliche Nähe zur Gesamtmitarbeitervertretung gem. § 6 (Vertretung der Mitarbeitervertretungen innerhalb eines Rechtsträgers) hat in der Praxis zu großer Verwirrung geführt. Nunmehr gilt die verständlichere Bezeichnung ›Verbund-MAV‹. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden.

3.

Leider ist der neue praxisgerechte Begriff nicht auch in der Überschrift übernommen worden.

§ 6b Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen

(1) In diakonischen Einrichtungen (Dienststellen gemäß § 3 und Dienststellenverbünde gemäß § 6a Absatz 1) ab einer Größe von 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Vertretung an den Aufgaben des Aufsichtsorgans der Einrichtung zu beteiligen, sofern ein solches gebildet ist.

(2) Näheres bestimmt das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung durch eine verbindliche verbandliche Regelung, die eine Umsetzungsfrist bis spätestens zum 31. Dezember 2028 einräumen kann.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Angesichts der im Koalitionsvertrag der Berliner Ampel vereinbarten Überprüfung des kirchlichen Arbeitsrechts hat sich die EKD zunächst bemüht gezeigt, Verbesserungen der betrieblichen Interessenvertretung anzukündigen. Sobald jedoch erkennbar wurde, dass es jedenfalls in der laufenden Legislaturperiode keine gesetzlichen Beschränkungen der kirchlichen ›Selbstbestimmung‹ geben wird, ist die EKD in altes Denken (und Handeln) zurückgefallen. Dies gilt insbesondere für die sogenannte Unternehmensmitbestimmung.

2.

Die Regelung zur Unternehmensmitbestimmung in § 6b knüpft an die bereits bestehende Verbandsempfehlung an. Diese ist nach Abs. 2 durch eine verbindliche verbandliche Regelung zu ersetzen. Der Gesetzgeber verzichtet darauf, selbst die Unternehmensmitbestimmung zu regeln und überlässt dies dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung, also dem Dachverband der diakonischen Einrichtungen. Allein das ist bemerkenswert, weil der starke Einfluss der diakonischen Arbeitgeber auf die Diakonie Deutschland hinlänglich bekannt ist.

3.

Die Rechtsnatur der zu schaffenden Regelung ist durch das Gesetz nicht vorgegeben. Sie muss verbindlich sein. Eine verbandliche Regelung kann aber unter keinen Umständen die Rechtsqualität eines Gesetzes erlangen. Eine sogenannte normative Wirkung ist ausgeschlossen. Verbandsregelungen sind nur insoweit ›verbindlich‹, als der Verband mit vereinsrechtlichen Maßnahmen reagieren kann. In Betracht kommen Vereinsstrafen wie Strafzahlungen, der Entzug des Stimmrechtes bis hin zum Ausschluss aus dem Verband. Dafür allerdings bedarf es dann in der Satzung des Verbandes entsprechender Festlegungen. Es spricht wenig für die Annahme, dass das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung Regelungen schafft, um Mitglieder ausgerechnet wegen fehlender Unternehmensmitbestimmung ausschließen zu können.

3.

Das Gesetz legt lediglich fest, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Aufgaben des Aufsichtsgremiums zu beteiligen sind. Unklar ist, ob die Arbeitnehmervertretung an allen Aufgaben oder nur an ausgewählten Aufgaben beteiligt werden soll. Aufsichtsgremien bilden regelmäßig verschiedene Ausschüsse, die bestimmte Aufgaben alleine entscheiden. Dazu gehört vor allem der Personalausschuss, der die Mitglieder der Geschäftsführung beziehungsweise des Vorstandes auswählt und die Vertragsgestaltung bestimmt. Durch eine solche innere Organisation von Aufsichtsgremien kann die Arbeitnehmervertretung von wesentlichen Entscheidungen ausgeschlossen werden, sofern nicht deren Beteiligung an allen Aufgaben sichergestellt ist.

4.

Das Gesetz legt auch nicht fest, mit wieviel Vertreter:innen die Arbeitnehmerseite zu beteiligen ist. Dem Wortlaut des Gesetzes nach würde es genügen, wenn auch in großen Gremien nur ein Arbeitnehmervertreter beziehungsweise eine Arbeitnehmervertreterin beteiligt wird. Der Einfluss eines solchen ›Einzelkämpfers‹ ist jedoch so gering, dass dem Ziel, Unternehmensmitbestimmung zu ermöglichen, damit nicht entsprochen würde.

5.

Das Gesetz legt auch nicht fest, auf welche Weise die Arbeitnehmervertreter:innen bestimmt werden. Vorstellbar ist eine Benennung durch die Mitarbeitervertretung aber auch eine Wahl durch die Belegschaft.

6.

Vor allem aber fehlen jegliche Anforderungen hinsichtlich der Rechtstellung der Arbeitnehmervertreter:innen. Erforderlich sind unter anderem Regelungen zum Kündigungsschutz, zum Anspruch auf Schulung/Qualifizierung und vor allem zur Möglichkeit, sachverständige Beratung in Anspruch zu nehmen. Denn auch wenn die Mitglieder von Aufsichtsgremien regelmäßig ausreichend gegen Haftungsansprüche versichert werden, besteht grundsätzlich die Gefahr, dass diese für Fehlentscheidungen haften müssen.

7.

Und schließlich ist zu kritisieren, dass die Unternehmensmitbestimmung überhaupt im Mitarbeitervertretungsgesetz geregelt wird. Die Mitarbeitervertretung ist die parteiliche Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber der Dienststellenleitung. Das Aufsichtsgremium hingegen ist ein Gremium des Unternehmens. Dessen Mitglieder sind dem Wohl der Einrichtung (Unternehmen) verpflichtet.

8.

Das Gesetz räumt die Möglichkeit ein, die Umsetzung der noch zu erlassenden verbindlichen Verbandsregelung bis Ende 2028 hinauszuschieben. Mit anderen Worten: Wir waren noch nie so weit von Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie entfernt wie heute.

§ 8 Zusammensetzung

(...)

(1a) Stehen nicht ausreichend Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen zur Verfügung, besteht die Mitarbeitervertretung für die Dauer der nächsten Amtszeit mit der Zahl von Mitgliedern des nächstniedrigeren Staffelwertes nach Absatz 1. Eine Nachwahl ist in den ersten drei Jahren der Amtszeit möglich.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Immer wieder kommt es vor, dass bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung nicht einmal so viele Kandidat:innen zur Verfügung stehen, wie Mandate zu vergeben sind. Dies liegt auch an der zunehmenden Arbeitsbelastung am Arbeitsplatz und der Lage am Arbeitsmarkt. Die Bereitschaft, sich für bessere Bedingungen am derzeitigen Arbeitsplatz einzusetzen, schwindet, weil es bequemer erscheint, sich einen anderen Job zu suchen. Eine Mitarbeitervertretung ist auch in Unterzahl handlungsfähig. Denn das Gesetz sieht vor, dass eine Nachwahl erst dann zu erfolgen hat, wenn die Sollzahl um mehr als 25 % unterschritten wird. Deshalb war bereits in der Vergangenheit davon auszugehen, dass eine MAV-Wahl wirksam durchgeführt werden kann, wenn wenigstens so viele Kandidat:innen zur Verfügung stehen, dass die 75%-Grenze erreicht oder überschritten wird. Nun ist klargestellt, dass bei Unterschreiten der Sollzahl durch die Bewerber:innen die MAV mit dem nächstniedrigeren Staffelwert zu bilden ist.

2.

Die Möglichkeit, eine kleinere Mitarbeitervertretung zu wählen, sollte jedoch nicht von dem Bemühen abhalten, ausreichend Kandidat:innen zu suchen. Denn erfahrungsgemäß scheiden im Laufe der Amtszeit Mitglieder aus. Dann ergibt sich bei einer schon von Anfang an reduzierten MAV sehr schnell die Notwendigkeit einer Nachwahl, weil nicht ausreichend Nachrücker zur Verfügung stehen. Eine kleinere MAV hat weniger perso-

nelle Ressourcen für die erforderliche Arbeit, und oft wird eine Mitarbeitervertretung, die in Unterzahl antreten muss, nicht als besonders handlungs- und durchsetzungsfähig wahrgenommen.

§ 9 Wahlberechtigung

(...)

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet oder ihr zugewiesen ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung oder Zuweisung.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden oder aufsichtführenden Organe gewählt oder entsandt worden sind. Die Regelungen der Sätze 1 und 2 gelten nicht für solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich zum Zeitpunkt der Wahl in Elternzeit befinden.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Die bislang geregelte Versetzung ebenso wie die Abordnung beschreiben originär beamtenrechtliche Vorgänge, nämlich den vorübergehenden oder dauerhaften Einsatz in einer anderen Dienststelle. Eine andere Dienststelle kann bei Beamten auch eine Dienststelle eines anderen Dienstherrn sein. Ein solches Recht kennt das private Arbeitsrecht nicht. Gegenüber Arbeitnehmer:innen kommt eine Versetzung oder Abordnung nur dann in Betracht, wenn eine Einrichtung (ein Rechtsträger, z. B. GmbH, Verein, Stiftung, Aktiengesellschaft) aus mehreren Dienststellenteilen im Sinne von § 3 Abs. 2 MVG besteht. Es müsste also zu einer Verselbstständigung von Dienststellenteilen innerhalb einer Einrichtung gekommen sein, damit eine Abordnung oder Versetzung erfolgen könnte. Arbeitgeber wären andernfalls nur dann berechtigt, ihre Arbeitnehmer:innen bei einem anderen Arbeitgeber einzusetzen, wenn die betroffene Person einwilligt oder sich dieses Recht bereits aus einer tarifvertraglichen Regelung ergibt. Das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes sieht ein solches Recht seit Einführung des TVöD im Jahr 2005 vor. Diese Form der Arbeitnehmerüberlassung wird als Zuweisung bezeichnet.

2.

Die Zuweisung von kirchlichen oder diakonischen Arbeitnehmer:innen zu einem anderen Arbeitgeber kommt vor allem in Konzernstrukturen in Betracht. Eine Zuweisung ist individualrechtlich nur möglich, wenn die betreffende Person einwilligt oder sich das Recht zur Zuweisung aus dem Arbeitsvertrag oder einer im Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Regelung ergibt.

3.

Zugewiesen werden aber auch Leiharbeitnehmer:innen ›fremder‹ Arbeitgeber. Ob diese meist bei einem nicht kirchlichen Arbeitgeber angestellten Personen dort ihr Wahlrecht (nach BetrVG) verlieren, ist unerheblich. Allein die Zuweisung für die Dauer von drei Monaten vor dem Wahltag und darüber hinaus begründet das aktive Wahlrecht. Große praktische Bedeutung wird diese Regelung für ›gewerbliche Leiharbeitnehmer‹ kaum erlangen.

4.

Vom aktiven und passiven Wahlrecht ausgeschlossen sind Mitarbeiter:innen, die am Wahltag seit mindestens drei Monaten und für weitere drei Monate beurlaubt sind. Dem Wortlaut des Gesetzes nach galt diese Regelung auch für Arbeitnehmer:innen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben. Hiergegen sind Bedenken erhoben worden, weil diese Regelung überwiegend Frauen betrifft und deshalb eine Geschlechterdiskriminierung vorliegen kann. Der Gesetzgeber hat hinsichtlich derjenigen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, den Ausschluss des Wahlrechtes aufgehoben. Arbeitnehmer:innen in Elternzeit sind daher unabhängig von der Dauer der Elternzeit wahlberechtigt.

§ 10 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind. Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,*
- b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,*
- c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,*
- d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das Leitungsorgan der Dienststelle gewählt worden sind.*
- e) als Ehegatten, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Verwandter oder Verschwägerter ersten Grades in häuslicher Gemeinschaft mit einem Mitglied der Dienststellenleitung oder einer Person nach § 4 Absatz 2 leben.*

ERLÄUTERUNGEN

1.

Die sogenannte ACK-Klausel ist seit Langem umstritten. Damit ist die Anforderung gemeint, dass Mitglied der Mitarbeitervertretung nur sein kann, wer Mitglied einer Kirche ist, die der

Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Dieses Erfordernis ist bereits mit der vorausgegangenen am 1. Januar 2019 in Kraft gesetzten Novelle aufgehoben worden. Allerdings war den Gliedkirchen nachgelassen, für ihren Bereich Anforderungen hinsichtlich der Kirchenzugehörigkeit zu normieren. Diese Öffnungsklausel ist nun gestrichen worden.

2.

Die Streichung der Öffnungsklausel führt nun nicht zwingend dazu, dass bundeseinheitlich keine ACK-Klausel mehr existieren kann. Denn die Streichung der Öffnungsklausel betrifft nur die Landeskirchen, die gem. § 10a II lit. b) der Grundordnung der EKD dem Mitarbeitervertretungsgesetz zugestimmt haben. Diejenigen Landeskirchen, die das Mitarbeitervertretungsgesetz nur übernommen haben, sind weiterhin nicht daran gehindert, durch das Übernahmegesetz eine ACK-Klausel einzuführen. Für diejenigen Landeskirchen, die dem Gesetz mit der Maßgabe zugestimmt haben, dass die ACK-Klausel weiter gilt, sieht § 64 vor, dass diese Abweichung bestehen bleiben kann.

3.

Erst im Jahr 2018 hat die Synode der EKD die Regelung beschlossen, nach der Ehegatten oder Ehegattinnen, Lebenspartner:innen oder Verwandte 1. Grades vom passiven Wahlrecht ausgeschlossen sind, wenn sie mit einem Angehörigen der Dienststellenleitung in häuslicher Gemeinschaft leben. Mit dieser Regelung ist der Gesetzgeber in seinem Bemühen, Interessenskollisionen zu vermeiden, über das Ziel hinausgeschossen (JMNS - Mestwerdt, § 10, Rz 27.) Diese Regelung ist nun wieder aufgehoben worden.

§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a) (weggefallen)*
- b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,*
- c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.*

*(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. **die bisherige Mitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung kommissarisch wahr, sofern die Neuwahl aufgrund von Absatz 1 Buchstabe 1b) erfolgt und nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist.** Dies gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird oder die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers nach § 6 Absatz 2 Satz 3 zuständig ist.*

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Die Neuwahl einer Mitarbeitervertretung kommt nur in Betracht, wenn die Mehrheit der Mitarbeitervertretung ihren Rücktritt beschlossen oder die Mitarbeitervertretung aufgrund einer Entscheidung nach § 17 MVG durch das Kirchengengericht aufgelöst wird. Die isolierte Amtsniederlegung gem. § 18 Abs. 1 lit. b) MVG-EKD, umgangssprachlich oft als Rücktritt eines Mitgliedes bezeichnet, führt auch dann nicht zu einer Neuwahl, wenn die Mitarbeitervertretung auf diese Weise die Mehrzahl ihrer Mitglieder verliert. Denn sobald die Sollzahl um mehr als 1/4 unterschritten wird, ist eine Nachwahl einzuleiten. Dies gilt auch dann, wenn bis zur Wahl die übrigen Mitglieder der Mitarbeitervertretung ihr Amt niederlegen sollten. Zwar werden dann so viele Mitglieder der Mitarbeitervertretung nachgewählt, wie es der Sollstärke der Mitarbeitervertretung entspricht. Es handelt sich gleichwohl um eine – wenn auch vollständige – Nachwahl. Wird die Sollzahl um mehr als 25 % innerhalb des letzten Jahres vor Ende der Amtszeit unterschritten, so wird eine vorgezogene regelhafte Wahl der Mitarbeitervertretung anstelle einer Nachwahl durchgeführt.

2.

Wird die Mitarbeitervertretung durch einen Beschluss des Kirchengengerichtes gem. § 17 MVG aufgelöst, erscheint es nicht vertretbar, dass die wegen grober Rechtsverletzungen aufgelöste Mitarbeitervertretung das Amt kommissarisch bis zum Abschluss der Neuwahl wahrnimmt.

3.

Tritt die Mitarbeitervertretung hingegen aufgrund eines Mehrheitsbeschlusses als Ganze zurück, bleibt sie nach der Neuregelung kommissarisch bis zum Abschluss der Neuwahl im Amt und nimmt ihre Aufgaben weiterhin wahr, soweit nicht die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben wahrzunehmen hat. Die zurückgetretene Mitarbeitervertretung bleibt demnach nur dann kommissarisch im Amt, wenn keine Gesamtmitarbeitervertretung vorhanden ist, die im Rahmen der ihr nach § 6 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD zugewiesenen Ersatzzuständigkeit die Aufgaben der Mitarbeitervertretung vorübergehend (längstens 6 Monate) übernimmt. Wenn eine Mitarbeitervertretung im Einzelfall aufgrund besonderer Umstände einen Rücktritt beschließt, tritt nach der neuen Regelung kein mitarbeitervertretungsloser Zustand ein.

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Ersatzmitglieder (Nachrücker) rücken – vorübergehend – in die Mitarbeitervertretung ein, sobald ein Mitglied der Mitarbeitervertretung ausscheidet oder dessen Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung zum Ruhen kommt. Nach der bislang geltenden Regelung waren Nachrücker darüber hinaus nur heranzuziehen, wenn dies zur Sicherung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich war. Nach der Neuregelung ist ein Nachrücker stets dann heranzuziehen, wenn ein Mitglied der Mitarbeitervertretung verhindert ist.

2.

Diese Regelung entspricht derjenigen im Betriebsverfassungsgesetz. Die Betriebsräte haben mit dieser Regelung sehr gute Erfahrungen gemacht und praktische Probleme bei der Umsetzung sind so gut wie nicht zu beobachten. Dies sollte all diejenigen beruhigen, die jetzt die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung vor große Probleme gestellt sehen. Insbesondere führt diese Regelung in der Praxis nicht dazu, dass die Mitarbeitervertretung sich regelmäßig mit Ersatzmitgliedern herumschlagen muss, die von dem laufenden Geschäft keine Ahnung haben. Denn die meisten Mitarbeitervertretungen werden damit leben (müssen), dass nahezu in jeder Sitzung ein oder gar mehrere Mitglieder fehlen. Damit werden die ersten Ersatzmitglieder auf der Nachrückerliste faktisch zu ständigen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung.

3.

Durch die Neuregelung wird sichergestellt, dass die Mitarbeitervertretung stets in ihrer Sollstärke tätig ist und dadurch ihre Arbeitsfähigkeit gewährleistet bleibt. Damit trägt der Gesetzgeber dem Umstand Rechnung, dass der Arbeitsumfang der Mitarbeitervertretung mit der Größe der Einrichtung – gemessen in der Zahl der Beschäftigten – steigt. Das aus Sicht des Gesetzgebers angemessene Verhältnis von Betriebsgröße und Zahl der Mitarbeitervertreter:innen ist durch die Freistellungsstaffel gem. § 20 MVG bestimmt.

4.

Ein Ersatzmitglied rückt nach, wenn ein Mitglied der MAV an der Teilnahme an der Sitzung verhindert ist. Das Ersatzmitglied ist für die Dauer der Verhinderung Mitglied der MAV mit allen Rechten und Pflichten. Dem Nachrücker steht insbesondere der Anspruch auf Dienstbefreiung nach § 19 II MVG zu, soweit dies zur Wahrnehmung der Aufgaben als Nachrücker erforderlich ist. Das gilt zum Beispiel für die Vorbereitung auf die Sitzung der Mitarbeitervertretung aber auch deren Nachbereitung.

Wenn ein Mitglied der Mitarbeitervertretung für mehr als eine Sitzung verhindert ist (z. B. bei Urlaub oder längerer Krankheit), bleibt das Ersatzmitglied auch zwischen den Sitzungen in der Mitarbeitervertretung.

5.

Die Feststellung, ob ein Ersatzmitglied nachrückt, trifft der/die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Feststellung kann erst in dem Moment getroffen werden, in dem das verhinderte Mitglied gegenüber dem oder der Vorsitzenden die Verhinderung anzeigt. Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung ist wie bei sonstigen Verhinderungen im Arbeitsverhältnis auch verpflichtet, eine etwaige Verhinderung zum frühestmöglichen Zeitpunkt anzuzeigen. Eine nachhaltige Verletzung dieser Verpflichtung kann in Ausnahmefällen zu einem Ausschluss nach § 17 MVG führen.

Der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung unterrichtet im Falle der Anzeige der Verhinderung das Ersatzmitglied unverzüglich darüber, dass das Ersatzmitglied – vorübergehend – in die Mitarbeitervertretung eingetreten ist. Es rückt nicht ein beliebiges Ersatzmitglied ein, sondern ausschließlich dasjenige mit der höchsten Stimmenzahl.

6.

Von der Feststellung, dass ein Ersatzmitglied nachrückt, ist der Vollzug des Nachrückens zu unterscheiden. Denn das Ersatzmitglied wirkt an der Arbeit der Mitarbeitervertretung vor allem durch Teilnahme an der Beschlussfassung in den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit. Es kommt also maßgeblich darauf an, ob und wann das Ersatzmitglied zur Sitzung zu laden ist. Fehler können unter Umständen zur Unwirksamkeit der gefassten Beschlüsse führen. Ein Fehler kann darin liegen, dass ein nachgerücktes Ersatzmitglied nicht geladen wurde, aber möglicherweise auch dadurch, dass ein Mitglied so kurzfristig geladen wurde, dass die Ladung nicht mehr rechtzeitig erfolgt ist.

Der/die Vorsitzende hat das Ersatzmitglied unter Übersendung der Ladung und Tagesordnung zu der bevorstehenden Sitzung der Mitarbeitervertretung zu laden. Ist auch das nachrückende Ersatzmitglied an der Teilnahme verhindert, muss es dies dem/der Vorsitzenden anzeigen, so dass ein weiteres Ersatzmitglied eintreten kann.

7.

Fraglich ist, ob ein Ersatzmitglied auch bei sehr kurzfristig eingetretener Verhinderung geladen werden darf. Im Anwendungsbereich des BetrVG wird die Auffassung vertreten, dass eine Mindestladungsfrist von einem Tag gewahrt bleiben muss (Lützen, Die kurzfristige Nachladung von Ersatzmitgliedern des Betriebsrates, NZA 2023, 939 ff.). Begründet wird dies mit dem Erfordernis der rechtzeitigen Ladung. Durch diese soll den Mitgliedern die Möglichkeit eingeräumt werden, sich ausreichend auf die Beratungsgegenstände vorzubereiten. Diese Auffassung ist abzulehnen, weil nach neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Beschlüsse auch zu Gegenständen gefasst werden können, die nicht Inhalt der Einladung waren. Erforderlich ist dann nur, dass die anwesenden Mitglieder mehrheitlich der Beschlussfassung zustimmen (BAG, Beschluss vom 15.03.2014 – 1 ABR 2/13). Die anwesenden Mitglieder können mithin auf eine

rechtzeitige Ladung verzichten. Daher muss es auch einem sehr kurzfristig nachgeladenen MAV-Mitglied möglich sein, an der Beratung und Beschlussfassung teilzunehmen. Wird ein Ersatzmitglied ohne Einhaltung einer Mindestladungsfrist herangezogen, ist von den Anwesenden über die Tagesordnung abzustimmen. Bei einstimmiger Entscheidung können Beschlüsse gefasst werden.

8.

In vielen Fällen wird der Verhinderungsfall erst kurz vor der bevorstehenden Sitzung eintreten (z. B. durch kurzfristige Erkrankung). Es ist daher erforderlich, dass der Arbeitgeber schnellstmöglich darüber unterrichtet wird, dass das Ersatzmitglied auf jeden Fall für die Dauer der Sitzung Dienstbefreiung gem. § 19 Abs. 2 MVG in Anspruch nehmen muss. Hierzu sollten zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung Absprachen getroffen werden, auf welchem Wege diese Information übermittelt wird, damit der Arbeitgeber hinreichend früh disponieren kann. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass auf das nachrückende Ersatzmitglied Druck ausgeübt wird, wegen Unabkömmlichkeit am Arbeitsplatz ebenfalls die Verhinderung anzuzeigen. Dann würde diese gesetzliche Regelung ins Leere laufen.

9.

Kann ein verhindertes Mitglied der Mitarbeitervertretung nicht durch ein Ersatzmitglied ersetzt werden, so steht dies der wirksamen Beschlussfassung in der Mitarbeitervertretung nicht entgegen. Denn dass die Verhinderung anzeigende Mitglied der Mitarbeitervertretung und auch der oder die Vorsitzende können nur das zur Hinzuziehung eines Ersatzmitgliedes tun, was machbar ist.

10.

Grundsätzlich haben auch Ersatzmitglieder Anspruch auf Schulung gem. § 19 Abs. 3 MVG. Unter welchen Voraussetzungen dieser Anspruch entsteht und in welchem Umfang, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Es wird deshalb darauf ankommen, wie häufig beziehungsweise mit welcher Regelmäßigkeit ein Ersatzmitglied herangezogen wird. Rechtsprechung aus dem kirchlichen Bereich liegt hierzu naturgemäß noch nicht vor. Ob die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu der vergleichbaren Situation im Betriebsverfassungsgesetz übertragbar ist, ist zweifelhaft. Denn das Betriebsverfassungsgesetz knüpft grundsätzlich den Schulungsanspruch an die objektive und subjektive Erforderlichkeit. Hiervon weicht das Mitarbeitervertretungsgesetz ab, indem es jedem Mitglied der Mitarbeitervertretung einen individuellen, aber auf vier Wochen pro Amtszeit begrenzten Schulungsanspruch zuspricht.

Immerhin gibt es eine Entscheidung, die richtungweisend sein kann. Danach hat bei einem aus einer Person bestehenden Betriebsrat das stellvertretende Mitglied einen eingeschränkten Anspruch auf Schulung, weil es nahezu sicher erscheint, dass der Vertretungsfall eintreten wird und ohne (Grund-)Schulung die Arbeitsfähigkeit des Betriebsrates gefährdet wäre (ArbG Bremen-

Bremerhaven, Beschluss vom 14.09.2006, 5 BVGa 28/06, NZA-RR 2007,22).

Es wird hier auch auf die Mitarbeitervertretungen ankommen, Schulungsansprüche für die häufig in Anspruch genommenen Ersatzmitglieder durch entsprechende Entsendungsbeschlüsse zu Schulungen geltend zu machen und nötigenfalls kirchengerichtlich durchzusetzen. Die Heranziehung ungeschulter Ersatzmitglieder wird der gesetzgeberisch gewollten Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitervertretung nicht gerecht.

11.

Ausschüsse der Mitarbeitervertretung, insbesondere solche, denen Angelegenheiten zur selbstständigen Erledigung übertragen worden, nehmen Aufgaben stellvertretend für die Mitarbeitervertretung wahr. Auch diese sollen und müssen deshalb in Sollstärke besetzt sein. Ist ein Mitglied eines Ausschusses an der Teilnahme an der Sitzung verhindert, so rückt ein Mitglied der Mitarbeitervertretung nach. Der Ausschuss soll nicht in Unterzahl tagen und beschließen. Allerdings rückt nicht ein Ersatzmitglied der Mitarbeitervertretung nach. Die Lücke im Ausschuss wird aus den vorhandenen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung geschlossen. Daher ist bei der Besetzung eines Ausschusses auch eine hinreichend große Zahl von Nachrückern beziehungsweise stellvertretenden Mitgliedern zu bestimmen.

12.

Die Regelung findet keine Anwendung auf Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung gem. § 6 oder der Verbund-Mitarbeitervertretung gem. § 6a MVG. Denn diese haben keine gewählten Mitglieder wie die Mitarbeitervertretung vor Ort. Sie setzen sich zusammen aus von den örtlichen Mitarbeitervertretungen entsandten Personen. Es ist Sache der örtlichen Mitarbeitervertretungen, im Falle einer Verhinderung ein anderes Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung oder in die Verbund-Mitarbeitervertretung zu entsenden.

§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist 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. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Fortbildungen und Lehrgänge auf die Mitglieder kann die Mitarbeitervertretung abweichend von Satz 1

entscheiden, sofern die Summe aller Ansprüche nach Satz 1 nicht überschritten ist. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Das Interesse von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen zur Teilnahme an Fortbildungen und Schulungen ist unterschiedlich ausgeprägt. Auch gibt es viele Mitglieder von Mitarbeitervertretungen, die zum Beispiel aufgrund von familiären Verpflichtungen nicht oder nur eingeschränkt an externen Schulungen teilnehmen. Deren Schulungsanspruch verfiel häufig ganz oder teilweise. Andere Mitarbeitervertretungen hatten das Problem, dass sie für einzelne Bereiche Spezialisten brauchten (z. B. Digitalisierung, Dienstplanung usw.). Um eine solche Spezialisierung zu erreichen, genügt der Schulungsanspruch von vier Wochen je Amtszeit häufig nicht. Bislang konnten verfallene Ansprüche aufgrund einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Dienstvereinbarung auf andere Mitglieder übertragen werden. Solche Dienstvereinbarungen wurden nur sehr selten abgeschlossen, weil die meisten Arbeitgeber kein Interesse daran hatten/haben, dass der gesamte Schulungsanspruch ausgeschöpft wird. Nunmehr obliegt es der Mitarbeitervertretung, über die Verteilung des der Mitarbeitervertretung insgesamt zustehenden Schulungskontingentes zu entscheiden.

2.

Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung und Übernahme der Kosten für die Teilnahme an einer Schulung steht zunächst dem einzelnen Mitglied der Mitarbeitervertretung zu. Allerdings kann das einzelne Mitglied nicht nach eigenem Ermessen entscheiden, ob, wann und zu welcher Fortbildung es fährt. Es bedurfte und bedarf auch weiterhin jeweils eines entsprechenden Entsendungsbeschlusses der Mitarbeitervertretung. Damit hat die Mitarbeitervertretung die Möglichkeit, Einfluss auf die zu erwerbenden Kenntnisse zu nehmen. Sie kann ihre Schulungsplanung an den betrieblichen Erfordernissen und auch ihren betriebspolitischen Vorhaben orientieren.

3.

Andererseits muss sie berücksichtigen, dass jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung gleichberechtigt ist und deshalb auch Anspruch auf entsprechende Schulung hat, um in gleicher Weise an der Willensbildung teilnehmen zu können. So wäre es ein offensichtlicher Ermessensfehlergebrauch durch die Mitarbeitervertretung, wenn sie einzelne ihrer Mitglieder von der Teilnahme an Schulungen vollständig ausschließen würde.

§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 17 beendet wurde. § 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. ***Ist die Frist nach Maßgabe des Satzes 4 verkürzt, gilt die Zustimmung im Fall der Erörterung innerhalb dieser verkürzten Frist als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung sie nicht schriftlich verweigert.***

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Die außerordentliche Kündigung gegenüber einem Mitglied der Mitarbeitervertretung unterliegt dem uneingeschränkten Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Das Verfahren richtet sich nach § 38 MVG. Dieses seit jeher überformalisierte Verfahren ist in früheren MVG-Novellen künstlich verlängert und verkompliziert worden. Beantragt die Mitarbeitervertretung mündliche Erörterung, muss sie nach deren (schriftlich zu erklärender) Beendigung binnen 14 Tagen schriftlich begründen, warum sie weiterhin die Zustimmung nicht erteilt. Anderenfalls gilt ihre Zustimmung als erteilt. Diese Regelung war und bleibt unsinnig. Jeder verständige Arbeitgeber weiß nach einer mündlichen Erörterung, ob eine Mitarbeitervertretung der Maßnahme zustimmt und er kennt gegebenenfalls auch die Gründe, warum sie die Zustimmung nicht erteilt. Die nachgehende Begründungspflicht gem. § 38 Abs. 3 S. 6 MVG belastet wegen des Zeitablaufs Arbeitgeber wie Mitarbeitervertretung gleichermaßen und gehört schlicht gestrichen. Nun ist bei einer fristlosen Kündigung Eile geboten, denn nach § 626 II BGB kann eine solche Kündigung nur innerhalb von 14 Tagen nach Kenntniserlangung derjenigen Tatsachen ausgesprochen werden, die zur Kündigung führen sollen. Deshalb werden die der Mitarbeitervertretung regelhaft zustehenden Fristen verkürzt. Rechtlich erforderlich ist dies – anders als in der Gesetzesbegründung behauptet – nicht. Denn die 14-tägige Frist nach § 626 II BGB läuft nicht ab, so lange der Arbeitgeber aus Rechtsgründen gehindert ist, die Kündigung auszusprechen, weil ihm zum Beispiel die Genehmigung des Integrationsamtes bei Schwerbehinderten oder des Gewerbeaufsichtsamtes bei Schwangeren fehlt. Entsprechendes gilt auch für das Zustimmungserfordernis der Mitarbeitervertretung bei fristlosen Kündigungen von Mitarbeitervertreter:innen. Die von der Synode jetzt beschlos-

sene Fristverkürzung ist im Hinblick auf den Zeitablauf nahezu belanglos, wenn die Mitarbeitervertretung entweder sofort oder nach mündlicher Erörterung die Zustimmung verweigert. Denn dann bedarf es einer Entscheidung des Kirchengerichts gem. § 38 IV MVG. Und diese wird schon wegen Ladungs- und Einlassungsfristen nicht innerhalb der Frist des § 626 II BGB ergehen können. Die jetzt beschlossene Änderung führt nicht einmal zu dem angestrebten Ziel.

2.

Die Formulierung ist mehrdeutig und deshalb als verunglückt anzusehen. Die Formulierung ›innerhalb dieser verkürzten Frist‹ deutet auf den ersten Blick auf die Frist nach § 38 III Satz 1, also die erste der MAV zustehende Reaktionsfrist, die nach § 38 III Satz 2 bis auf drei Arbeitstage verkürzt werden kann. Dies würde bedeuten, dass die Mitarbeitervertretung innerhalb von nur drei Arbeitstagen in einer Sitzung den Antrag auf mündliche Erörterung beschließen müsste. Innerhalb der gleichen drei Tage müsste die mündliche Erörterung mit dem Arbeitgeber durchgeführt werden, und die Mitarbeitervertretung müsste schriftlich begründen, warum sie die Zustimmung nicht erteilt. Drei zeitlich aufeinanderfolgende Handlungen, nämlich mündliche Erörterung zu beantragen, diese nach Terminvereinbarung mit dem Arbeitgeber durchzuführen und über das Ergebnis der mündlichen Erörterung zu beraten sowie gegebenenfalls eine ablehnende Erklärung (mit anwaltlicher Unterstützung) schriftlich zu begründen, müssten innerhalb ein und derselben Frist erfolgen. Das ist schlicht unmöglich. Die MAV kann wegen der erforderlichen Abstimmung mit dem Arbeitgeber nicht einmal sicherstellen, dass die mündliche Erörterung innerhalb der Dreitage-Frist stattfindet.

Die obige Auslegung verbietet sich also deshalb bereits, weil die Mitarbeitervertretung unter Ausschöpfung der – gegebenenfalls verkürzten – Frist mündliche Erörterung beantragen kann, so dass die Erörterung nicht mehr innerhalb der Frist erfolgen kann. Die vollständige Ausschöpfung einer eingeräumten Frist kann in keinem Fall zu einem Rechtsverlust führen. Eine systematische Auslegung führt dazu, dass die Frist gem. § 38 III Satz 6 MVG, also die Frist, innerhalb derer die MAV nach Beendigung der mündlichen Erörterung ihr Festhalten an der Zustimmungsverweigerung zu begründen hat, weitere drei Arbeitstage beträgt. Die Formulierung ›innerhalb dieser verkürzten Frist‹ ist daher so zu verstehen, dass damit der verkürzte Zeitraum gemeint ist, innerhalb dessen die erste Reaktion der Mitarbeitervertretung erfolgt.

Für die Mitarbeitervertretung gilt daher, dass eine vom Arbeitgeber erklärte Verkürzung der Stellungnahmefrist nach § 38 III Satz 1 MVG zugleich auch die Frist zur nachgehenden Erklärung nach § 38 III Satz 6 MVG verkürzt. Ihr stehen somit auch Fälle der Fristverkürzung auf drei Arbeitstage im Falle der Beantragung mündlicher Erörterung insgesamt (mindestens) sechs Arbeitstage zur Verfügung.

§ 22 Schweigepflicht und Datenschutz

(3) Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen. **Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat die Mitarbeitervertretung die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit die Mitarbeitervertretung zur Erfüllung der in ihrer Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogener Daten verarbeitet, ist der Dienstgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Dienstgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess der Mitarbeitervertretung zulassen. Dies gilt auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Dienstgeber.**

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Die Mitarbeitervertretung ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Dieser Verpflichtung wird die Mitarbeitervertretung nicht schon dadurch gerecht, dass sie ihr anvertraute personenbezogene Daten nicht verbreitet. Sie hat vielmehr auch dafür zu sorgen, dass diese Daten nicht von Unbefugten zur Kenntnis genommen werden dürfen. Sie hat deshalb zum Beispiel darauf zu achten, dass ihre Büroräume verschlossen oder beaufsichtigt sind, dass Unterlagen nicht durch das Fenster eingesehen werden können und so weiter.

2.

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten unterliegt ferner den Anforderungen des gesetzlichen Datenschutzes, also der Datenschutzgrundverordnung und dem Datenschutzgesetz der EKD. Während jedoch nach alter Fassung des MVG-EKD davon auszugehen war, dass die Mitarbeitervertretung verantwortliche Stelle im Sinne des Datenschutzrechts ist und der Arbeitgeber nur verantwortlich ist, soweit es die Sicherheit der zur Verfügung gestellten Infrastruktur betrifft, ist nun der Arbeitgeber als – alleinige – verantwortliche Stelle benannt. Gleichwohl bleibt ein Spannungsverhältnis zwischen der ›Gegnerunabhängigkeit‹ der Mitarbeitervertretung und der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers. Denn Auskunftsersuchen von Mitarbeiter:innen über von der MAV verarbeitete Daten kann der Arbeitgeber nicht von sich aus beantworten. Er hat deshalb seinerseits einen Auskunftsanspruch gegenüber der Mitarbeitervertretung (vgl. Schiefer/Worzalla NZA 2021, 817 ff (821)). Dies folgt auch aus der wechselseitigen Verpflichtung von Dienststellenleitung und MAV, sich bei der Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen zu unterstützen.

3.

Die Neuregelung beeinflusst die Rolle des örtlichen Datenschutzbeauftragten. Denn die örtlichen Datenschutzbeauftragten haben nach § 38 Nr. 2 DSGVO nicht nur einen Beratungs- und Informationsauftrag, sondern auch die Aufgabe, die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu überwachen. Sie haben also Kontrollrechte. Dieses Kontrollrecht richtet sich auf die Einhaltung der Bestimmungen im Verantwortungsbereich der verantwortlichen Stelle. Die Zuordnung der Datenverarbeitung durch die MAV zum – datenschutzrechtlichen – Verantwortungsbereich der Dienststellenleitung eröffnet dem örtlichen Datenschutzbeauftragten das Kontrollrecht der Datenverarbeitung durch die Mitarbeitervertretung.

4.

Aufgabe des örtlichen Datenschutzbeauftragten ist jedoch nur, die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung und die Einhaltung der erforderlichen Sicherheitsstandards zu überprüfen. Der örtliche Datenschutzbeauftragte darf über die von der Mitarbeitervertretung verarbeiteten Daten keine inhaltlichen Aussagen machen und diese schon gar nicht an den Arbeitgeber weiterleiten. Denn jegliche Inhalte lassen Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess zu.

5.

Den Mitarbeitervertretungen ist zu empfehlen, sich frühzeitig mit dem örtlichen Datenschutzbeauftragten in Verbindung zu setzen und dessen Beratung anzufordern. Gemeinsam mit diesen kann die MAV ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten und ein Löschkonzept entwickeln.

§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung. Die Mitarbeitervertretung entscheidet, ob und inwieweit Sprechstunden digital durchgeführt werden.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Die Mitarbeitervertretung hat die Aufgabe, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter:innen zu fördern, § 35 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD. Dazu ist oft ein persönlicher Kontakt wichtig. Mitarbeiter:innen können sich jederzeit, vor allem aber während der Sprechstunden an die Mitarbeitervertretung wenden. Die Erweiterung der Erreichbarkeit der Mitarbeitervertretung durch digitale Sprechstunden kann eine große Erleichterung sein, wenn Mitarbeiter:innen an weit entlegenen Arbeitsplätzen tätig sind. Das gilt vor allem, wenn es um die Klärung einfacher Sachfragen geht. Die Mitarbeitervertretung sollte aber sicherstellen, dass stets ausreichend Möglichkeiten für einen persönlichen Kontakt bestehen. Zum einen sind

nicht alle Mitarbeiter:innen im Umgang mit Videokonferenzen vertraut. Sie sind möglicherweise in ihrem Kommunikationsverhalten gehemmt. Zum anderen eignen sich viele Themen nicht für ein Gespräch per Video, wenn es zum Beispiel um Konflikte mit Vorgesetzten geht.

2.

Es obliegt allein der Mitarbeitervertretung darüber zu entscheiden, ob und in welchem Umfang sie digitale Sprechstunden anbietet. Der Arbeitgeber kann nicht verlangen, digitale Sprechstunden anzubieten, zum Beispiel, um Fahrtkosten zu sparen. Umgekehrt kann er digitale Sprechstunden auch nicht verhindern. Er ist im Gegenteil bei Bedarf verpflichtet, die entsprechende Infrastruktur zur Verfügung zu stellen. Deshalb ist im Bedarfsfall nicht nur die Mitarbeitervertretung entsprechend auszustatten. Auch den die digitale Sprechstunde aufsuchenden Mitarbeiter:innen ist ein entsprechender Zugang zu ermöglichen.

§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(...)

(2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat. Erforderliche Kosten für die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 werden von der Dienststelle übernommen; sie sind dieser vorher rechtzeitig anzuzeigen.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Arbeitgeber verfügen über unbegrenzten Zugang zu externer Beratung jeglicher Art. Oft wird diese Beratung für die Mitarbeitervertretung nicht einmal sichtbar, so in juristischen Auseinandersetzungen. Hinzu kommt, dass die Geschäftsführungen in der Regel auch eigene Expertise im Haus haben, so in den Personal- und Rechtsabteilungen. Mitarbeitervertretungen bestehen regelmäßig aus fachlichen Laien und sind vielfältig auf externe Unterstützung angewiesen. Dazu gehört rechtliche Beratung aber auch die Beratung durch EDV-Sachverständige, Wirtschaftsprüfer, Gesundheitsberater und so weiter.

2.

Das bislang geltende Erfordernis, mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Übernahme der Kosten für externe Beratung zu treffen, ist oft genug dazu missbraucht worden, der Mitarbeitervertretung den Zugang zu fachkundigem Rat zu verwehren.

3.

Nachdem bereits im 2013 das Erfordernis entfallen ist, dass die Mitarbeitervertretung bei der Dienststellenleitung die Übernahme der Kosten anwaltlicher Vertretung vorab beantragt, genügt nun auch hinsichtlich der Kosten für Sachverständige die vorherige Anzeige. Dies gilt nicht nur für Sachverständige, die in die Sitzung der MAV eingeladen werden, sondern auch dann, wenn diese schriftlich oder auf andere Weise tätig werden, so dass die MAV aufgrund dieser Information Beschlüsse fassen kann.

4.

Die Kosten werden von der Dienststelle übernommen, wenn sie erforderlich sind. Die Erforderlichkeit ist in zwei Stufen zu prüfen. Im ersten Schritt ist zu prüfen, ob die MAV fachkundige Unterstützung benötigt. Dabei ist zum Beispiel zu klären, ob die Sachkunde nicht von Betriebsangehörigen zur Verfügung gestellt werden kann. Hier ist zu beachten, dass es nicht nur auf die Sachkunde an sich ankommt. Denn insbesondere bei rechtlicher Beratung gibt es nicht die eine richtige Antwort. Die Rechtsanwendung und Rechtsauslegung ist notwendigerweise interessengeleitet. Deshalb ist es nicht ungewöhnlich, dass der Hausanwalt oder die rechtliche Beratung durch ein Diakonisches Werk zu einem anderen Ergebnis kommen als ein von der Mitarbeitervertretung beauftragter Anwalt. Und rechtliche Beratung ist regelmäßig auch mit der Beratung darüber verbunden, wie Interessen durchgesetzt werden können.

Zu prüfen ist auch, ob die MAV überhaupt eine klärungsbedürftige Frage hat. Dazu gehört auch die Prüfung, ob die MAV diese Frage aus eigener Kompetenz beantworten kann.

Die Feststellung, ob sachkundige Beratung erforderlich ist, trifft die Mitarbeitervertretung. Ihr steht dabei ein Beurteilungsspielraum zu. Dieser Beurteilungsspielraum unterliegt der kirchengerichtlichen Überprüfung. Im Streitfall wird das Kirchengericht prüfen, ob die MAV die Hinzuziehung für erforderlich halten durfte. Diese Frage ist aus der Perspektive der MAV zu beantworten: Wie würde ein vernünftiger Dritter urteilen, wenn er anstelle der MAV über die Erforderlichkeit zu entscheiden hätte?

Im zweiten Schritt ist zu prüfen, ob die Kosten in der geltend gemachten Höhe erforderlich sind. Kein Arbeitgeber ist verpflichtet, in der Höhe nicht erforderliche Kosten zu tragen. Im Einzelfall kann es geboten sein, Vergleichsangebote einzuhalten. Die MAV ist allerdings nicht verpflichtet, das billigste Angebot zu nehmen. Abzuwägen sind die Kosten im Verhältnis zur erwarteten Qualität und Verwertbarkeit. Zu berücksichtigen sind daneben weitere Kriterien, wie bereits erfolgte Zusammenarbeit mit dem Sachverständigen, langjährige Mandatsbeziehungen, besonderes Vertrauensverhältnis etc.

Bei der Beauftragung von Rechtsanwäl:tinnen sind die sich aus dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz ergebenden Kosten stets erforderlich.

5.

Durch vorherige Anzeige wird der Arbeitgeber in die Lage versetzt, mit der zu beauftragenden Person oder Institution eine Honorarvereinbarung zu treffen. Und bei Rechtsfragen kann es sein, dass der Arbeitgeber im Hinblick auf die zu erwartenden Beratungskosten in der Sache nachgibt.

6.

Mitarbeitervertretungen sollten vor der Kostenanzeige Kontakt mit der zu beauftragenden Person aufnehmen. Diese kann bei der Formulierung der zu klärenden Fragen hilfreich sein. Und insbesondere Rechtsanwälte werden die Erforderlichkeit ihrer Hinzuziehung im Vorfeld ihrer Beauftragung prüfen.

§ 31 Mitarbeiterversammlung

(...)

(2a) Die Mitarbeitervertretung kann darüber entscheiden, ob und inwieweit die Mitarbeiterversammlung digital durchgeführt wird.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Für die Durchführung digitaler Mitarbeiterversammlungen gelten die Erläuterungen zur digitalen Sprechstunde entsprechend.

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(...)

(2a) Die Mitarbeitervertretung kann verlangen, dass sie zweimal im Jahr durch zwei ihrer Mitglieder Einsicht in die Bruttoentgeltlisten nehmen kann. Die Bruttoentgeltlisten enthalten die Namen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Grundentgelte sowie die tariflichen und außertariflichen in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Der KGH.EKD hat festgestellt, dass es erforderlich ist, dass der Mitarbeitervertretung zweimal jährlich die sogenannten Bruttolohnlisten ausgehändigt werden (KGH.EKD, Beschluss vom 19.06.2018 - II - 0124/6-2018). Durch diese Änderung wird der Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Betreiben der Arbeitgeberseite erheblich eingeschränkt. Die bloße Einsichtnahme schließt eine genaue Prüfung weitgehend aus. Und die Beschränkung der Einsichtnahme auf zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung schränkt zugleich die Mandatswahrnehmung der übrigen Mitglieder der MAV ein. Mit anderen Worten: Die Synode verweigert der Mitarbeitervertretung die erforderliche Prüfungsmöglichkeit.

2.

Die – jetzt eingeschränkte – Einsicht muss von der Mitarbeitervertretung verlangt werden. Der Arbeitgeber muss die Einsicht nicht von sich aus anbieten.

3.

Dauer und Umfang der Einsicht sind nicht beschränkt. Die Mitarbeitervertretung entscheidet, wie lange und wie intensiv sie die Listen prüft. Wenn die Einsichtnahme zum Beispiel bei sehr großen Einrichtungen mehrere Tage dauert, dann ist das immer noch die einmalige Einsicht. Der Verweis auf die zweimalige Einsicht bezieht sich auf die Stichtage, zu denen die Listen erstellt werden.

4.

Die Einsicht nehmenden Mitarbeitervertreter dürfen sich Notizen machen. Die Anfertigung von Kopien dürfte nicht mehr unter das Merkmal der Einsichtnahme fallen.

§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(...)

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
- b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- f) die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern,
- g) die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen,
- f) h) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
- g) i) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Der Gesetzgeber hat den nicht abschließenden Beispieleskatalog erweitert. Dabei ist der handwerkliche Fehler gemacht

worden, die Ergänzung in die durch Buchstaben gegliederte Aufzählung einzufügen. Das hat zur Folge, dass die nachfolgenden Merkmale künftig unter anderer Bezeichnung zu finden sind. Die Anwendung der Kommentarliteratur wird erschwert, weil die Verweise nicht mehr stimmen. Bei der Lektüre von Kommentaren zum MVG ist daher größte Vorsicht geboten.

2.

Die Mitarbeitervertretung soll künftig die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern. Familiäre Verpflichtungen und Erwerbstätigkeit kollidieren vor allem bei Familien mit Kindern häufig durch den Beschäftigungsumfang und auch durch die Lage der Arbeitszeit. Hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs hat die Mitarbeitervertretung ohnehin das weitergehende Beteiligungsrecht der eingeschränkten Mitbestimmung, weil die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung des Beschäftigungsumfangs der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf. Hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit hat die Mitarbeitervertretung ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht gem. § 40 lit. b MVG. Sie kann die Zustimmung zur Festlegung der Arbeitszeit zum Beispiel in Dienstplänen aus jedem sachlichen Grund, der sich auf die Lage der Arbeitszeit bezieht, verweigern (KGH.EKD, Beschluss vom 06.09.2013, I-0124/V5-13). Die Mitarbeitervertretung ist daher nicht darauf beschränkt, Rechtsverstöße geltend zu machen. Kommt es über die Festlegung der Arbeitszeit nicht zu einer Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung, muss die Einigungsstelle angerufen werden. Die Anordnung von Arbeitszeiten ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung darf nach § 38 I MVG nicht erfolgen. Auch steht dem Arbeitgeber nicht das Recht zu, Dienstpläne nach § 38 V MVG vorläufig anzuordnen. Dienstpläne sind einer vorläufigen Regelung nicht zugänglich, weil sie nicht rückgängig gemacht werden können. Das aber ist nach § 38 V Satz 2 MVG Voraussetzung für eine vorläufige Anordnung (vgl. hierzu grundlegend KGH.EKD, Beschluss vom 30.05.2016 -I-0124-41-2015). Ohne Zustimmung der MAV aufgestellte Dienstpläne sind unwirksam, § 38 I Satz 2 MVG. Die Einigungsstelle wird bei der Entscheidung darüber, wie die Arbeitszeiten festgelegt werden, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit als besonderen Belang zu berücksichtigen haben. Anderenfalls würde ihre Entscheidung nicht billigem Ermessen im Sinne von § 36a IV Satz 4 MVG entsprechen. Der Mitarbeitervertretung ist damit ein wichtiges Instrument zur Schaffung familienfreundlicher Arbeitszeiten an die Hand gegeben worden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist nicht nur zugunsten von Familien mit Kindern, sondern in allen Altersgruppen und Familienkonstellationen zu fördern. Familien sind nicht nur die durch eine Ehe begründeten Lebensgemeinschaften. Aus dem Schutzzweck der Norm folgt, dass alle Formen des Zusammenlebens umfasst sind.

3.

Die Mitarbeitervertretung hat ferner die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern zu fördern. In kirchlichen und diakonischen Betrieben und Einrichtungen richtet sich die Vergütung nach abstrakten Entgeltordnungen, zum Beispiel in den Arbeitsvertragsrichtlinien Diakonie Deutschland oder BAT-KF. Die Eingruppierungsmerkmale sind geschlechterneutral formuliert. Bei richtiger Eingruppierung, die die Mitarbeitervertretung gem. § 42 lit. b MVG durch Ausübung ihres Mitbestimmungsrechts zu kontrollieren hat, kann es nicht zu einer geschlechtsbezogenen Ungleichbehandlung kommen. Die Mitarbeitervertretung ist durch § 36 Abs. 1 Satz 2 MVG daran gehindert, Vereinbarungen zu treffen, die von den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen abweichen (sofern diese keine Öffnungsklausel enthalten). Daher kann die Mitarbeitervertretung auch nicht darauf hinwirken, dass eine etwa in den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen angelegte strukturelle Schlechterstellung von Frauen behoben wird. Eine solche Schlechterstellung hat es zum Beispiel ab 1998 in den AVR DD für einige Jahre enthaltenen W-Gruppen und den erst jetzt im Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) aufgegebenen S-Gruppen gegeben. Hierbei handelte es sich um sogenannte Leichtlohn-Gruppen für Tätigkeiten, die fast ausschließlich von Frauen mit geringer Qualifikation ausgeübt wurden. Es gibt daher nur wenige Möglichkeiten für die Mitarbeitervertretung, für Entgeltgleichheit einzutreten.

4.

Gerade in Mangelberufen ist es heute üblich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben den tariflichen Vergütungen Zulagen erhalten. Hierbei kann es sich um persönliche Zulagen handeln, um Zielvereinbarungsprämien und andere Formen der Honorierung. Entsprechende Vereinbarungen werden (i. d. R.) ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter:in getroffen. Hier kann es zu unterschiedlicher Behandlung von Männern und Frauen kommen. Dies kann ein Anknüpfungspunkt für die Mitarbeitervertretung sein. Sie kann vom Arbeitgeber zum Beispiel Auskunft darüber verlangen, in welchen Berufsgruppen mit welchen Mitarbeiter:innen Vereinbarungen über zusätzliche Zahlungen getroffen wurden. Die entsprechenden Auskünfte sind der Mitarbeitervertretung (und nicht nur zwei Mitgliedern) auszuhändigen. Dies folgt unmittelbar aus § 34 Abs. 2 MVG. Die für die Einsicht in Bruttolohnlisten eingeführte Beschränkung ist auf Auskünfte zur Entgeltgleichheit nicht anzuwenden.

§ 38 Mitbestimmung

(...)

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengeschicht anrufen. Die Anrufung des Kirchengeschichts ist für Regelungsstreitigkeiten

bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht **oder begehrt wird**. In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2020 ist für Regelungsstreitigkeiten in Fällen des § 40 MVG die verbindliche Einigungsstelle eingeführt worden. Auch wenn der missglückte Wortlaut von § 38 IV Satz 2 MVG dies nahelegen scheint, ist die ausschließliche Zuständigkeit der Einigungsstelle nicht davon abhängig, ob eine Einigungsstelle ›besteht‹. Das hat der KGH unmissverständlich klargestellt (KGH.EKD, Beschluss vom 07.12.2020 - II - 0124/30-2020). Dies – so der KGH – folgt aus der Systematik des Gesetzes. Von daher hätte es nahegelegen, den Halbsatz ›wenn eine Einigungsstelle besteht‹ schlicht zu streichen. Stattdessen verschlimmert die Synode die Regelung durch die Einfügung der Worte ›oder begehrt wird‹. Durch diese Ergänzung verstößt der Halbsatz nicht weniger gegen die Gesetzessystematik. Denn es wäre ein unauflösbarer Widerspruch, wenn einerseits die Einigungsstelle als verbindliches Instrument der Konfliktlösung eingeführt wird und andererseits deren Zuständigkeit davon abhängen soll, dass Mitarbeitervertretung und/oder Dienststellenleitung etwas tun oder unterlassen. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle steht nicht zur Disposition der Betriebspartner.

2.

Es bleibt mithin dabei, dass dann, wenn sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung über Regelungen in den Fällen des § 40 MVG nicht einigen können, ausschließlich die Einigungsstelle zuständig ist.

§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,
- d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen,
- e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen,
- f) Aufstellung von Grundsätzen für die Stellenausschreibung.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Die Stellenbeschreibung ist ein wesentliches Element der Personalentwicklung. Sie gibt den bereits im Betrieb tätigen Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit, sich beruflich weiter zu entwickeln oder sich auf weniger belastende Tätigkeiten zu bewerben. Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer:innen mit befristeten Verträgen können sich auf unbefristete und/oder Stellen mit größerem Beschäftigungsumfang bewerben. Während Betriebsräte nach § 93 BetrVG verlangen können, dass Stellen (intern) ausgeschrieben werden, mussten es Mitarbeitervertretungen bislang hinnehmen, dass Arbeitgeber Stellen ohne (interne) Ausschreibung und damit unter der Hand besetzen. Sie konnten auch keinen Einfluss auf den Inhalt von Ausschreibungen nehmen. Nunmehr hat die Mitarbeitervertretung wenigstens ein Mitbestimmungsrecht, wenn Grundsätze über Stellenausschreibungen aufgestellt werden.

2.

Grundsätze werden nicht erst dann aufgestellt, wenn sie zum Beispiel in einer Verfahrensanweisung verschriftlicht werden. Grundsätze werden bereits dadurch aufgestellt, dass dem Verhalten des Arbeitgebers in einer Mehrzahl von Fällen eine erkennbare Struktur zugrunde liegt. So ist bereits ein Grundsatz erkennbar, wenn für bestimmte Berufsgruppen keine Ausschreibungen erfolgen. Deshalb kann nur in sehr kleinen Einrichtungen davon ausgegangen werden, dass ohne erkennbares Muster im Einzelfall entschieden wird, ob und gegebenenfalls wie ausgeschrieben wird.

3.

Vor Inkrafttreten der Novelle bereits eingeführte Grundsätze sind mitbestimmungsfrei eingeführt worden und bedürfen nicht der (nachträglichen) Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Dies gilt aber nur solange diese Grundsätze unverändert angewendet werden. Eine über den Einzelfall hinausgehende Veränderung der Grundsätze führt im Zweifel dazu, dass die Grundsätze insgesamt mitbestimmungspflichtig werden. Denn die Grundsätze sind in ihrer Gesamtheit zu betrachten, weil es auch darum geht, für die schon beschäftigten Arbeitnehmer:innen horizontale und vertikale Durchlässigkeit zu ermöglichen. Die Mitarbeitervertretung ist daher gut beraten, bereits festzustellen und zu dokumentieren, nach welchen Grundsätzen bislang verfahren wurde, um im Falle einer Änderung ihr Mitbestimmungsrecht wirksam ausüben zu können.

4.

Die Mitarbeitervertretung kann hinsichtlich der Grundsätze der Stellenausschreibung gem. § 47 MVG einen Initiativantrag stellen. Kommt es nicht zu einer Einigung, kann das Kirchengengericht angerufen werden, welches allerdings nur zu prüfen hat, ob die Weigerung der Dienststellenleitung rechtswidrig ist.

5.

Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung ferner den Abschluss einer Dienstvereinbarung zu Stellenausschreibungen anbieten. Kommt es nicht zu einer Einigung, kann wiederum das Kirchengengericht angerufen werden, welches nach § 60 III MVG einen Vermittlungsvorschlag zu unterbreiten hat.

§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden,
- i) **Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird,**
 - ⊖ j) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
 - ⊖ j) k) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
 - ⊖ k) l) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
 - ⊖ l) m) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
 - ⊖ m) n) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
 - ⊖ n) o) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,
 - ⊖ o) p) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Auch hier ist die Bezeichnung der Aufzählungspunkte durch Einfügung durcheinandergeraten, was für die praktische Anwendung eine – vermeidbare – Belastung darstellt.

2.

Mitbestimmungspflichtig ist die Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit dann, wenn sie mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird. Aus praktischen Gründen sind Fälle mobilen Arbeitens ohne Rückgriff auf diese Technik kaum vorstellbar. Denn bereits die Nutzung eines Telefons erfüllt das Merkmal der Nutzung von Kommunikationstechnik.

3.

Dem Mitbestimmungsrecht unterliegt die Einführung von mobiler Arbeit, also die Entscheidung darüber, ob und für welche Beschäftigten mobile Arbeit zugelassen wird. Auch die Ausgestaltung unterfällt dem Mitbestimmungsrecht. Damit sind alle Aspekte mobiler Arbeit Gegenstand von zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung zu treffenden Regelungen.

4.

Zu regeln ist vor allem die Frage, welche Mitarbeiter:innen mobil arbeiten dürfen und in welchem Umfang beziehungsweise ob und gegebenenfalls wann die Präsenz im Betrieb verlangt wird. Wir empfehlen den Abschluss einer Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten, in der mobiles Arbeiten umfassend geregelt wird. Kommt es nicht zu einer Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung, so kann von beiden Seiten die Einigungsstelle angerufen werden.

§ 45 Mitberatung

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen. Im Fall der außerordentlichen Kündigung gilt dies mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung

eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Monats nach Durchführung der Maßnahme schriftlich zu begründen hat.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Nach dem von der EKD vorgeschriebenen Selbstverständnis sind Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung in der ›Dienstgemeinschaft‹ verbunden. Diesem – durchaus problematischen – Leitbild entspricht es, dass sich beide Seiten auch in Regelungsfragen mit dem Willen zur Einigung austauschen. Deshalb genügt es nicht, dass Arbeitgeber mitberatungspflichtige Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung bekannt geben und unabhängig von deren Rückmeldung die Maßnahme durchführen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, etwaige Bedenken der Mitarbeitervertretung ernst zu nehmen und in ihre Entscheidung einfließen zu lassen. Damit dies nachvollziehbar wird, müssen Arbeitgeber in mitberatungspflichtigen Angelegenheiten dann, wenn die Mitarbeitervertretung mündliche Erörterung beantragt hat, nachgehend gegenüber der Mitarbeitervertretung begründen, warum sie trotz der Bedenken der Mitarbeitervertretung an der Durchführung der Maßnahme festhalten. Diese ›Gleichwohl-Erklärung‹ ist Voraussetzung dafür, dass die angekündigte Maßnahme wirksam ist. Fehlt es an dieser Erklärung, darf die Maßnahme, zum Beispiel die Schließung eines Betriebsteils, nicht durchgeführt werden. Dies gilt auch für den Fall einer außerordentlichen Kündigung. Nun muss der Ausspruch einer fristlosen Kündigung aufgrund von § 626 Abs. 2 BGB kurzfristig erfolgen. Der Vorläufer des Kirchengerichtshofs, das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, hatte daher entschieden, dass bei besonderer Zeitnot die Gleichwohl-Erklärung kurzfristig nachgeholt werden kann. Schon diese Entscheidung überzeugte nicht, weil an den Inhalt der Begründung für das Festhalten an der Maßnahme keine besonderen Anforderungen gestellt wurden. Es muss lediglich erkennbar sein, dass und wie sich die Dienststellenleitung mit dem Bedenken der Mitarbeitervertretung auseinandergesetzt hat (JMNS – Evers-Vosgerau, § 45, RZ 21). Leider gibt es aber Arbeitgeber, die gar nicht auf die Idee kommen, der Mitarbeitervertretung nach Beendigung der mündlichen Erörterung in irgendeiner Weise zu erklären, warum die Maßnahme dennoch durchgeführt werden soll.

2.

Wird die Mitarbeitervertretung in der Mitberatung unterliegenden Angelegenheiten nicht ordnungsgemäß beteiligt, kann die MAV innerhalb von 14 Tagen nach Kenntniserlangung das Kirchengericht anrufen, § 45 II MVG. Die Neuregelung führt zu der ungewöhnlichen Situation, dass eine ohne Gleichwohl-Erklärung ausgesprochene fristlose Kündigung erst nachträglich, nämlich nach Ablauf eines Monats unwirksam wird. Die auf 14 Tage begrenzte Frist zu Anrufung des Kirchengerichts soll

kurzfristig für Rechtssicherheit sorgen. Dieses ursprüngliche gesetzgeberische Ziel wird nun in den Fällen der fristlosen Kündigung aufgegeben und durch eine einmonatige Phase der Ungewissheit ersetzt.

3.

Auch im Verhältnis zu fristlos gekündigten Arbeitnehmer:innen stellt sich gegebenenfalls erst nach Ablauf der Monatsfrist heraus, dass die Kündigung wegen fehlerhafter Beteiligung unwirksam (geworden) ist. Dadurch wird jedoch die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG nicht aufgehoben und auch nicht verlängert: Die Kündigungsschutzklage muss binnen 21 Tagen beim Arbeitsgericht erhoben worden sein.

§ 46 Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,*
- b) außerordentliche Kündigung,*
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,*
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgehenden Dienststelle besteht,*
- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,*
- f) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,*
- g) f) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.*

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Wollte der Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmer:innen oder der Dienstherr gegenüber Kirchenbeamten Schadenersatzansprüche geltend machen, dann stand der Mitarbeitervertretung ein bedingtes Mitberatungsrecht zu. Dieses hing davon ab, dass der oder die Betroffene die Beteiligung der Mitarbeitervertretung verlangte. Damit dieses Verlangen erklärt werden konnte, musste der Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherr die betroffene Person über dieses Recht aufklären. Fehlte es an einer solchen Belehrung, war die Geltendmachung unwirksam und konnte nur nachgeholt werden, wenn der Anspruch nicht wegen Zeitablaufs (z. B. Ausschlussfrist) verfallen war.

2.

Solche Belehrungen hat es gegenüber Arbeitnehmer:innen fast nie gegeben. Allerdings war die Vorschrift so unbekannt, dass auch die in Anspruch genommenen Arbeitnehmer sich nicht auf die Unwirksamkeit berufen haben. Doch statt durch Information die Kenntnis dieser Vorschrift zu erhöhen, wird sie nun schlicht gestrichen.

§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag

- a) das 16. Lebensjahr vollendet haben und,
- b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind. **§ 10 Absatz 2 Buchstabe a) findet Anwendung. Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind nicht wählbar.**

Gewählt werden

- eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten;
- drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel 16 – 50 Wahlberechtigten;
- fünf Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 50 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengericht anrufen.

(3) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(4) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildenden und Arbeitgeber im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

(4) (5) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absatz 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend. **§ 18 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Amt in der Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Dauer der Amtszeit weiterhin besteht, wenn bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber besteht.**

(5) (6) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichstellung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

(6) (7) Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

(8) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Arbeitgeber kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. **§ 31 und § 32 Absatz 1 gelten entsprechend.**

(7) (9) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Für Jugendliche unter 18 Jahren, Auszubildende und sonstige Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden, ist eine besondere Vertretung zu bilden. In diese Vertretung (JAV) können nicht nur die durch sie Vertretenen gewählt werden. Wählbar sind alle, die am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Wählbar sind ferner unabhängig vom Lebensalter diejenigen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. Nicht wählbar sind Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

2.

Mitglieder der JAV sind dadurch gefährdet, dass der Arbeitgeber ohne eine Kündigung aussprechen zu müssen, das Ausbildungsverhältnis auslaufen lassen können. Damit Mitglieder der JAV eine einem Mitarbeitervertreter gleichwertige Schutzposition erlangen, ist grundsätzlich die auf die Ausbildung folgende Übernahme in ein Arbeitsverhältnis vorzusehen. Will der Arbeitgeber ein Mitglied der JAV im Einzelfall nicht übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Ende der Ausbildung schriftlich anzuzeigen.

3.

Nach dem eindeutigen Wortlaut von Abs. 4 können alle Auszubildenden und zur ihrer Ausbildung beschäftigten Personen innerhalb der letzten drei Monate vor Ende der Ausbildung die Fortsetzung der Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses verlangen, ohne dass der Arbeitgeber dies abwehren kann.

Man kann vermuten, dass die Autoren der MVG-Novelle dies nicht beabsichtigt haben, wenngleich der Wortlaut eindeutig ist. Inzwischen ist bekannt, dass Kirchenjuristen während der digitalen Beratung der EKD-Synode hierauf und auf weitere erhebliche handwerkliche Fehler hingewiesen haben. Ihre Einwände wurden jedoch mit der Bemerkung beiseite gewischt, dass dies nun nicht mehr zu ändern sei. Wenn die Synode in Kenntnis dessen, was sie tatsächlich beschließt, an einer solchen Regelung festhält, dann kann man nur davon ausgehen, dass die Regelung doch ernst gemeint ist. Die Mitarbeitervertretungen sollten den Auszubildenden raten, die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu verlangen.

4.

Nunmehr ist geregelt, dass die Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden regelmäßig im zeitlichen Zusammenhang mit der von der Mitarbeitervertretung durchzuführenden Mitarbeiterversammlung stattfindet. JAV und MAV können jedoch einvernehmlich einen anderen Termin festlegen.

§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Die Anzahl der zu wählenden Stellvertreter oder Stellvertreterinnen wird durch eine Versammlung der in der Dienststelle Beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einfacher Mehrheit festgelegt. Trifft diese Versammlung keine Entscheidung oder tritt sie nicht zusammen, beschließt der Wahlvorstand mit einfacher Mehrheit nach Erörterung mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in der Dienststelle

zu wählen sind. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Auch für die Vertrauensperson der Schwerbehinderten gilt, dass deren Arbeit mit der Zahl der zu vertretenden Schwerbehinderten wächst. Deshalb sind neben der Vertrauensperson Stellvertreter:innen zu wählen. Deren Zahl ist nicht vom Gesetz vorgegeben, sondern wird durch die schwerbehinderten Mitarbeiter:innen in deren Versammlung festgelegt, ersatzweise durch den Wahlvorstand.

2.

Die Bestimmung der Zahl der Stellvertreter:innen durch die Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter:innen oder durch den Wahlvorstand ist bindend. Sie unterliegt keiner inhaltlichen Überprüfung durch den Arbeitgeber. Grenzen können sich allenfalls aus rechtsmissbräuchlichen Festlegungen ergeben.

Diese Festlegung ist vom Arbeitgeber hinzunehmen, es sei denn, es liegt ausnahmsweise ein Fall des Rechtsmissbrauchs vor. Diesen müsste der Arbeitgeber vom Kirchengericht feststellen lassen. Ihm ist es versagt, die Entscheidung der Versammlung oder des Wahlvorstands eigenmächtig zu korrigieren.

§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach den §§ 177 bis 179 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 100 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen. Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam.

(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen. Die Vertrauensperson bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. § 178 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. § 178 Absatz 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gilt mit der Maßgabe, dass die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 entsprechende Anwendung finden.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Schon die EKD-Synode aus dem November 2018 in Ulm hat unter Beweis gestellt, dass ihr bei der Novellierung des MVG schwere handwerkliche Fehler unterlaufen. Zwar sollte die Definition der Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten derjenigen im staatlichen Recht, nämlich nach SGB IX, gleichgestellt werden. Dabei kam es allerdings zu einer falschen Bezugnahme. Dieser Fehler ist jetzt korrigiert worden: Die Aufgaben der (kirchlichen) Vertrauensperson der Schwerbehinderten richten sich nach § 178 SGB IX.

2.

Inhaltlich verweisen wir auf die Kommentierung zu § 178 SGB IX.

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

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 6 bis 22, 28 und 30 entsprechend. Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 8 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. Die stellvertretende Vertrauensperson besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Absatz 1 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Die Rechtsstellung der stellvertretenden Vertrauensperson war bislang ungeregelt. Diese Lücke ist jetzt geschlossen wor-

den. Allerdings ist eine Gleichstellung mit der Vertretung der Schwerbehinderten nach staatlichem Recht noch immer nicht erreicht, denn der Verweis ist auf § 178 I Satz 4 SGB IX beschränkt. Deshalb kann die kirchliche Vertrauensperson der Schwerbehinderten nur den Schulungsanspruch geltend machen, der den Ersatzmitgliedern der Mitarbeitervertretung zusteht. Dieser ist je nach den Umständen des Einzelfalls auf weniger als vier Wochen pro Amtszeit beschränkt. Nach staatlichem Recht können auch die Stellvertretungen Schulungen im erforderlichen Umfang in Anspruch nehmen.

2.

Die Regelung gilt nicht nur für die erste stellvertretende Vertrauensperson, sondern auch für weitere Stellvertreter:innen.

3.

Die EKD besteht weiterhin darauf, die Vertretung der Schwerbehinderten nach eigenem Recht zu gestalten. Eine sachliche Begründung dafür ist nicht erkennbar.

§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen

(...)

(2) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen. Hierüber soll mit dem Gesamtausschuss und der zuständigen Stelle eine verbindliche Vereinbarung geschlossen werden.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Sowohl die rechtliche Stellung als auch vor allem die sachliche und personelle Ausstattung von Gesamtausschüssen beziehungsweise Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretung ist in den meisten Landeskirchen unzureichend. Da es häufig an Freistellungsregelungen fehlt, müssen die Mitglieder auf Dienstbefreiung nach § 19 II MVG zurückgreifen. Dieser Anspruch richtet sich gegen die jeweiligen Arbeitgeber. Das führt zu einer wenig einleuchtenden Lastenverteilung. Die Aufgaben der Gesamtausschüsse haben keinen Bezug zu den Einrichtungen. Es sind Aufgaben mit Bezug zur jeweiligen Gliedkirche und deren diakonischen Werken. Hiermit unzufriedene Arbeitgeber üben Druck auf diejenigen aus, die Funktionen in den Gesamtausschüssen und Arbeitsgemeinschaften ausüben. Dies behindert die Arbeit der Gesamtausschüsse. Es ist deshalb ein – wenn auch noch völlig unzureichender – Schritt in die richtige Richtung, dass nun hinsichtlich der Freistellungen eine Vereinbarung getroffen werden soll.

2.

Zuständig für entsprechende Vereinbarungen werden die Landeskirchen und die landeskirchlichen Diakonischen Werke sein.

3.

Aus der Soll-Bestimmung folgt, dass die zuständige Stelle jedenfalls mit den Gesamtausschüssen beziehungsweise Arbeitsgemeinschaften zu verhandeln hat. Denn nur so kann festgestellt werden, ob ein erheblicher Grund vorliegt, keine Vereinbarung zu treffen. Tatsächliche oder vermeintliche Finanznöte sind an sich kein Hinderungsgrund. Freistellungen sind stets mit finanziellen Belastungen verbunden. Gleichwohl sieht das Gesetz nun vor, dass Vereinbarungen über Freistellungen die Regel sind.

§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind,
- d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie
- e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte nach § 57,
- f) **Mitbestimmung an Maßnahmen, die in Gliedkirchen oder deren Untergliederungen verbindlich für alle oder eine Vielzahl von Dienststellen getroffen werden.**

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Je nach landeskirchlicher Verfassung können die Landeskirchen verbindliche Regelungen für die nachgeordneten Körperschaften wie Kirchenkreise und Gemeinden aufstellen. Solche gibt es zum Beispiel im Bereich des Rechnungswesens, aber auch hinsichtlich der Nutzung landeskirchlicher EDV-Infrastruktur. Stellt die Landeskirche solche Regelungen auf, bleibt vor Ort möglicherweise kein oder nur ein geringer Spielraum für eigene Regelungen. Mitbestimmung kann nur dort ausgeübt werden, wo Entscheidungen getroffen werden. Deshalb ist es grundsätzlich richtig, Mitbestimmungsrechte auf der Entscheidungsebene anzusiedeln. Ob allerdings die Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften als Mitbestimmungsorgan geeignet sind, ist eine andere Frage. Zum einen fehlt es den Gesamtausschüssen regelmäßig an den personellen Ressourcen, um zum Beispiel bei komplizierten Digitalisierungsprojekten qualifiziert entscheiden und verhandeln zu können. Hinzu kommt, dass in den Gesamtausschüssen die Mitarbeitervertreter:innen kleiner Einrichtungen ebenso mit einer Stimme vertreten sind wie die aus sehr großen Einrichtungen.

2.

Werden Gesamtausschüsse beteiligt, so obliegt die Entscheidung der Versammlung aller dem jeweiligen Gesamtausschuss zugeordneten Mitarbeitervertretungen. Ein etwa gebildeter Vorstand oder auch ein Ausschuss ist zur Entscheidung nicht befugt. Das Gesetz sieht nicht die Möglichkeit vor, dass der Gesamtausschuss einem von ihm gebildeten Ausschuss eine Angelegenheit zur selbstständigen Erledigung überträgt. Davon wäre auch dringend abzuraten, denn es wird nur ausnahmsweise Angelegenheiten geben, bei denen ein Gesamtausschuss mitzubestimmen hat. Der Gesamtausschuss wird daher kaum Gelegenheit haben, zu möglichen Anträgen eine grundsätzliche Haltung zu entwickeln, an der sich ein Ausschuss orientieren könnte.

§ 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland

(...)

(3) Mitglied des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gliedkirchlicher Zusammenschlüsse oder einem leitenden Organ des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. angehört.

(3) (4) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Der Ausschluss von kirchenleitenden Personen von dem Richteramt sichert die Unabhängigkeit der Kirchengerichte.

§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Das Erfordernis, dass Rechtsbeistände und insbesondere Rechtsanwält:innen einer ACK-Kirche angehören, entfällt. Diese Anpassung ist überfällig.

§ 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

(...)

(2) Stellt das Kirchengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000-10.000 Euro verhängen. Das Ordnungsgeld kann vom Kirchengericht oder vom Kirchengerichtshof einem kirchlichen oder sozialen Zweck gewidmet werden. Es wird von der Geschäftsstelle eingezogen.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Zur Durchsetzung insbesondere von Mitbestimmungsrechten können Ordnungsgelder festgesetzt werden, wenn eine entsprechende Verpflichtung durch ein Gericht festgestellt wurde. Über die Festsetzung entscheidet auf Antrag der Seite, die sich in ihren Rechten verletzt sieht, das Kirchengericht.

2.

Das Ordnungsgeld kann nach der Neuregelung bis zu 10.000 Euro pro Verstoß betragen und entspricht damit dem Betrag gem. § 23 BetrVG. Der Betrag erscheint gering. Zu berücksichtigen ist aber, dass jeder einzelne Verstoß geahndet werden kann. Werden zum Beispiel in einem Team fünf Mitarbeiter:innen an fünf Tagen ohne Zustimmung der MAV eingesetzt, so handelt es sich um 25 Verstöße. Ob die Kirchengerichte den finanziellen Rahmen hinreichend nutzen, um ihren Entscheidungen das notwendige Gewicht zu verleihen, bleibt abzuwarten.

§ 64 Übernahmebestimmungen

1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.

(2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.

(3) Soweit eine Gliedkirche von der Möglichkeit des bis zum 31. Dezember 2023 geltenden § 10 Absatz 1 Satz 2 Gebrauch gemacht hat und nach dem gliedkirchlichen Recht für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angeschlossen ist, vorsieht, bleiben diese Regelungen bestehen.

ERLÄUTERUNGEN:

1.

Wir verweisen auf die Kommentierung zu § 10 Rz. 2



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

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



N O R A W Ö L F L

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



S V E N F E U E R H A H N

Der Autor ist Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht in Göttingen
Feuerhahn@feuerhahn-rechtsanwaelte.de

+ Wir beantworten Leserfragen

Schweigepflicht

Einige Mitarbeiterinnen unserer Einrichtung haben sich an die Mitarbeitervertretung gewandt und von Missständen in ihrem Bereich berichtet, die eventuell auf die Führungskraft dort zurückzuführen sind. In einem Gespräch mit der Dienststellenleitung haben wir auf diese Missstände hingewiesen und dabei auch den Namen der betroffenen Führungskraft und das eventuelle Fehlverhalten benannt.

Es steht die Frage im Raum, ob die Mitarbeitervertretung mit dieser Vorgehensweise gegen den Datenschutz, die Schweigepflicht und die Persönlichkeitsrechte des Betroffenen verstoßen hat sowie die Frage, ob die Mitarbeitervertretung eine Pflichtverletzung begangen hat, indem sie den betroffenen Mitarbeiter nicht zuvor angehört hat.

Hier ist keine Pflichtverletzung zu erkennen.

Ein Verstoß gegen die Schweigepflicht nach § 22 Abs. 1 MVG-EKD liegt nicht vor. Zum einen ist bereits fraglich, ob es sich hierbei um eine geheimhaltungsbedürftige Tatsache handelt, zum anderen steht es nach § 22 Abs. 2 MVG-EKD im Ermessen der Mitarbeitervertretung, ob sie die Geheimhaltungspflicht gegenüber der Dienststellenleitung aufhebt.

Bei der Information an die Dienststellenleitung über einen eventuell bestehenden Missstand – auch unter Nennung von Namen Betroffener – handelt es sich auch nicht um eine Verbreitung von Tatsachen, dem eventuell die Persönlichkeitsrechte oder der Datenschutz des Betroffenen entgegenstehen. Denn eine solche Verbreitung ist nur dann anzunehmen, wenn man etwas öffentlich gegebenenfalls betriebsöffentlich macht beziehungsweise eine Information vervielfacht. Sowohl bei der Dienststellenleitung als auch bei der Mitarbeitervertretung handelt es sich um einen Teil der Einrichtung, der weder der Öffentlichkeit noch der Betriebsöffentlichkeit gleichgestellt werden kann. Da es sich demgemäß nicht um eine Verbreitung von Informationen beziehungsweise Tatsachen oder Namen handelt, kann durch die Weitergabe an die Dienststellenleitung auch nicht das Datenschutzrecht oder das Persönlichkeitsrecht betroffener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verletzt werden.

Ein datenschutzrechtlicher Verstoß kann auch deshalb nicht vorliegen, da durch die DSGVO oder auch das DSG.EKD die Arbeit der Mitarbeitervertretung nicht eingeschränkt wird.

Soweit Daten durch die Mitarbeitervertretung verwendet werden müssen, um die nach dem MVG-EKD auferlegten Pflichten zu erfüllen, ist dies datenschutzrechtlich nicht zu beanstanden. § 26 DSG.EKD regelt nur, dass es untersagt ist, unbefugt Daten zu verarbeiten. Eine Befugnis liegt immer dann vor, wenn es eine rechtliche Grundlage für die Datenverarbeitung gibt.

Die Mitarbeitervertretung hat nach § 35 Abs. 2 die Pflicht, sich der Probleme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzunehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters und der Mitarbeiterin bei der Dienststellenleitung zu vertreten. Sie hat darüber hinaus nach § 35 Abs. 3c MVG-EKD die Aufgabe, Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegenzunehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinzuwirken. Eine solche Aufgabenerfüllung wäre bei derlei gearteten Beschwerden nicht möglich, wenn man der Dienststellenleitung nicht mitteilen dürfte, um welches Problem und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es konkret geht. Dies betrifft sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein solches Problem äußern, als auch diejenigen, die gegebenenfalls – in welcher Form auch immer – ebenfalls Betroffene des Problems sind.

Insofern ist hier in rechtlicher Hinsicht kein Fehlverhalten der Mitarbeitervertretung zu erkennen.

Freistellung

Wir haben in der ZMV (ZMV 1/2023 S. 60) gelesen, dass es im Rahmen der Freistellung notwendig ist, dass die freigestellten MAV-Mitglieder eine individuelle Vereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen, um sicherzustellen, dass sie am Ende der Freistellung wieder ihre ursprüngliche berufliche Tätigkeit erhalten. Wenn allerdings in dieser individuellen Vereinbarung steht, dass die Freistellung bis zum Ende der persönlichen Amtszeit gelten soll, dann sei die MAV daran gehindert, eine abweichende Freistellung zu beschließen. Ist es korrekt, dass wir in Zukunft bei der Mitteilung an den Arbeitgeber, welche Mitarbeitervertreter:innen freigestellt werden, immer mitteilen müssen, dass wir eventuell beabsichtigen, im Laufe der Amtszeit den Freistellungsumfang in anderer Weise zu verteilen und dementsprechend eine solche Klausel nicht in die Individualvereinbarung mit aufgenommen werden soll?

Die Mitarbeitervertretung bestimmt darüber, welche MAV-Mitglieder in welchem Umfang freigestellt werden sollen. Dies ist sowohl im MVG-EKD als auch in der MAVO entsprechend geregelt. Die Freistellung eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung führt dazu, dass dieses Mitglied in dem Umfang von seiner individuellen Arbeitsverpflichtung befreit wird, in dem die Freistellung besteht. Diese Folge tritt kraft des entsprechenden Mitarbeitervertretungsgesetzes ein. Es ist nicht erforderlich, dass hierüber eine individuelle Vereinbarung, sprich eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag zwischen dem jeweiligen Mitarbeitervertretungsmitglied und dem Arbeitgeber getroffen wird. Der Arbeitsvertrag hat weiterhin in vollem Umfang Bestand, lediglich der Umfang der Arbeitsverpflichtung reduziert sich für die Zeit des Ehrenamtes. Auch auf die Stundenhöhe oder die Tätigkeitsvereinbarung hat die Freistellung keine Auswirkungen. Der Freistellungsbeschluss hat lediglich Auswirkungen darauf, ob der Arbeitgeber in voller Stundenhöhe oder nur für einen Teil der Stunden (bzw. gar nicht) die Arbeitskraft für die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten abrufen kann.

In rechtlicher Hinsicht besteht damit auch kein Risiko, dass am Ende der Freistellung die ursprüngliche berufliche Tätigkeit nicht mehr ausgeführt werden kann. Denn an dem Arbeitsvertragsinhalt hat sich nichts geändert. Im Gegenteil: Sollte die Freistellung dazu führen, dass das Mitarbeitervertretungsmitglied nach Beendigung der Freistellung nicht mehr seine Tätigkeit ausüben kann, so verstieße dies zum einen gegen das Benachteiligungsverbot aus dem Mitarbeitervertretungsrecht, zum anderen gegen die arbeitsvertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers, seine

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (arbeits-)vertragsgemäß zu beschäftigen.

Sollte dennoch eine entsprechende individuelle Vereinbarung getroffen worden sein, so hat diese nach diesseitiger Auffassung keine Auswirkungen auf die Rechte der Mitarbeitervertretung. Denn eine individuelle Vereinbarung, die vorsieht, dass die Freistellung eines einzelnen MAV-Mitgliedes bis zum Ende der persönlichen Amtszeit fortbestehen und damit die Rechte der MAV auf Änderung der Freistellungsverteilung einschränken soll, verstößt gegen MVG beziehungsweise MAVO. Es ist in der Rechtsprechung anerkannt, dass die Mitarbeitervertretung auf die gleiche Art und Weise innerhalb der Amtszeit auch eine entsprechende Änderung der Freistellungsverteilung vornehmen kann. Auch dieses Recht resultiert aus dem MVG-EKD beziehungsweise der MAVO. Das MVG beziehungsweise die MAVO als kollektivrechtliche Rechtsgrundlage ist ein gegenüber einer individuellen Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien höherrangiges Recht. Insofern kann eine individualrechtliche Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag nicht dazu führen, dass die Rechte der MAV, die sich aus dem MVG oder der MAVO ergeben, eingeschränkt werden. Eine solche individuelle Vereinbarung ist unwirksam. Die Mitarbeitervertretung hat trotz dieser individuellen Vereinbarung also weiterhin die vollen Möglichkeiten der Änderung der Freistellung innerhalb der Amtszeit.

Nach diesseitiger Auffassung bedarf es also weder einer individuellen Vereinbarung über die Freistellung zwischen MAV-Mitglied und Arbeitgeber, noch kann eine etwaige individuelle Vereinbarung zu einer Einschränkung der Rechte der MAV bei der Verteilung der Freistellung führen.

Die neue Mitarbeitsrichtlinie der EKD

Am 8. Dezember 2023 hat der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland die neue Richtlinie über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie beschlossen.

Demnach sollen die Anstellungsträger ihren Mitarbeiter:innen die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit vermitteln und die Auseinandersetzung mit den Themen des christlichen Glaubens fördern. Diese Vorgabe für die Anstellungsträger ist jedoch nicht weiter ausgeführt, Handlungsvorgaben gibt es nicht. Schon am 25. Mai 2023 hat die Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in ihrer Stellungnahme zum Entwurf dieser Richtlinie ausgeführt, dass es Aufgabe des Anstellungsträgers ist, durch Offenheit und Glaubwürdigkeit Menschen für die Diakonie zu gewinnen. Dies kann nur gelingen, wenn Diakonie Tag für Tag als eine gute Arbeitgeberin erlebt wird. Eine glaubwürdige Diakonie zeichnet sich insbesondere durch einen guten Umgang miteinander, faire und gerechte Arbeitsbedingungen, eine Kultur der Partizipation und Transparenz bei Entscheidungsprozessen aus. Wenn die betrieblich Verantwortlichen im Sinne des christlichen und humanitären Gedankens auch innerbetrieblich handeln würden, würden vermutlich weniger Mitarbeiter:innen, die Mitglied einer Kirche sind, aus dieser austreten wollen. Eine formale Richtlinie zur Mitarbeit ist in der Diakonie entbehrlich.

Die Arbeitsvertragsparteien sind grundsätzlich gehalten, auf die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des jeweils anderen Vertragspartners Rücksicht zu nehmen. Die Beschäftigten schulden ein solches Maß an Loyalität, welches für die konkrete Tätigkeit unverzichtbar ist. Diese Grundsätzlichkeit ist für diakonische Unternehmen ausreichend. Auf erhöhte Anforderungen an Mitarbeitende der Diakonie, die auch noch mit der Drohung einer Kündigung versehen sind, sollte aus Sicht der Bundeskonferenz gänzlich verzichtet werden.

Problematisch ist aus Sicht der Bundeskonferenz, dass nach Auffassung der Evangelischen Kirche in Deutschland weiterhin der Begriff der ›Dienstgemeinschaft‹ und die sich daraus ergebenden Pflichten Grundlage für die Mitarbeit in diakonischen Unternehmen sein sollen. Erneut hat der Rat der EKD die Gelegenheit verpasst, sich von diesem umstrittenen und in der Zeit des Nationalsozialismus geprägten Begriff zu lösen. Es liegt nahe, dass die sich vermeintlich aus diesem Begriff ergebenden Vorteile den

Bundeskonferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich



Arbeitgebern wichtiger sind, als die Korrektur der daraus resultierenden politischen und ethischen Haltung.

Nun gilt gem. § 4 Abs. 3 Satz 3 der Richtlinie, dass die Anstellungsträger die Anforderungen an die Mitarbeiter:innen auf Grundlage dieser Richtlinie festzulegen haben. Sie sollen entscheiden, welche Mitarbeiter:innen der Kirche angehören müssen und welche nicht. Daraus ergibt sich, dass es in diakonischen Unternehmen zweierlei Gruppen von Arbeitnehmer:innen geben wird. Die, die Kirchenmitglied sein müssen, und ›die anderen‹. Unabhängig hiervon haben gem. § 2 alle Mitarbeitenden zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags beizutragen. Dies widerspricht der negativen Religionsfreiheit des Grundgesetzes und wird zu umfangreichen Erörterungen mit den Mitarbeitervertretungen führen. Denn diese Festlegung betrifft die Regelung der Ordnung in der Dienststelle und das Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst. Zudem ist es fraglich, ob eine derartige Festlegung noch als Wahrnehmung der Rechte aus Art. 140 GG angesehen werden kann. Es obliegt der Landeskirche, deren religiöses Ethos festzulegen. Vorständen und Geschäftsführungen diakonischer Unternehmen stehen die Rechte aus Art. 140 GG nicht zu.

Die Bundeskonferenz begrüßt die weitere Öffnung der Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie. Sie bedauert aber, dass der Richtlinie eine Herleitung aus dem religiösen Ethos fehlt und so den Anforderungen der Rechtsprechung nicht gerecht wird. Die Richtlinie ist für den Bereich der Diakonie nicht vertretbar, sie schafft keine Klarheit, sondern führt zu weiteren Rechtsunsicherheiten.

In den diakonischen Einrichtungen und Unternehmen der Diakonie sind die Klient:innen, die zu betreuenden und ratsuchenden Menschen vielfältig und haben unterschiedliche religiöse und weltanschauliche Prägungen. Genauso vielfältig sollten auch die Mitarbeiter:innen dieser diakonischen Einrichtungen und Unternehmen sein. Nicht nur aufgrund des zunehmenden Personalmanagements oder weil die Rechtsprechung eine Anpassung der Richtlinie erzwungen hat, sondern aus religiösem Selbstverständnis heraus sollte auf eine formale Richtlinie für die Diakonie verzichtet werden. Die Haltung und Handlung der Beschäftigten ist entscheidender als die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche.

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

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Henrike Busse (Redaktionsleitung), Dr. Herbert Deppisch, Manuel Dotzauer, Annette Klausung, Mario Gembus, Nora Wölfl, Inken Dreyer, Claudia Russelmann, Sebastian Waldera

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

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

+ E-Mail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de + Herstellung: Annalena Kienitz + Grafische Gestaltung:

Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen + Bezugspreis: Einzelheft Euro 24,-, Abonnement: pro Jahr Euro 80,- inkl. A+K-Schnelldienst

+ Kündigungsmöglichkeit: je zum Jahresende. + Nachdruck nur mit Erlaubnis des Verlags. Die Verwendung für Zwecke einzelner Mitarbeitervertretungen oder deren Zusammenschlüsse (zum Beispiel für Schulungen) ist bei Quellenangabe gestattet. Bitte Belegexemplare an den Verlag senden. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden. + Druckerei: Wir machen Druck

Dieses Magazin wurde auf einem säure- und chlorfreien Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

Für Mitarbeitervertretungen in den Einrichtungen
der katholischen Kirche und ihrer Caritas

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

Oxenknecht-Witzsch (Hrsg.)

Checklisten MAVO zum Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrecht mit Erläuterungen

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

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

Zusätzlich in dieser Auflage:

Kostenübernahme für Beiziehung einer sachkundigen Person
sowie Freistellung zur Schulung

Mit Online-
Zugriff auf
Listen



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

Für Mitarbeitervertretungen in der
katholischen und evangelischen Kirche

Handliche Broschüren mit schnellen und
präzisen Antworten auf häufige Rechtsfragen

Praxiswissen Arbeitsrecht MAV-Grundwissen im Taschenformat

In zwei verschiedenen Ausgaben zur besseren Übersicht.

Die Broschüren liefern jährlich neu und aktuell:

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

Fitzthum

Praxiswissen Arbeitsrecht 2024 – katholisch

2024, 108 Seiten, 8,7 x 15 cm

ISBN 978-3-944427-52-2

Best.-Nr. PW24-K • € 12,90

Fey

Praxiswissen Arbeitsrecht 2024 – evangelisch

2024, 108 Seiten, 8,7 x 15 cm

ISBN 978-3-944427-51-5

Best.-Nr. PW24-E • € 12,90

Ausgabe
2024: in neuem
Design, mit
aktualisiertem
Inhalt

NEU



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

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

+ Rechtsprechung

Mitbestimmung bei der Aufstellung von Dienstplänen

LEITSAZ

1. Die Aufstellung des Dienstplanes und die Anordnung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kreißaal für den Monat September 2023 bedurfte der Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 40 d) MVG-EKD.
2. Neben der Erstfestlegung der Arbeitszeiten in Dienstplänen unterfällt auch jede Änderung der Arbeitszeit eines Mitarbeitenden dem Mitbestimmungsrecht, weil es sich dabei um eine Neufestsetzung von Beginn und Ende der jeweiligen Arbeitszeit des Mitarbeitenden handelt.
3. Ob der von der Mitarbeitervertretung im angeführten Grund der ›Überplanung‹ tatsächlich vorliegt, ist für die Wirksamkeit der Zustimmungsverweigerung unbedeutend. Ob die ›Überplanung‹ notwendig und erforderlich gewesen ist, hätte allein die Einigungsstelle überprüfen können und müssen. Diese Überprüfungsbefugnis konnte nicht allein die Dienststelle unter Ausschaltung der zuständigen Einigungsstelle vornehmen.
4. Die Mitarbeitervertretung kann verlangen, dass der Arbeitgeber es unterlässt, Arbeitszeiten der Mitarbeiter:innen festzulegen oder zu ändern, sofern die Mitarbeitervertretung der erstmaligen oder der ändernden Festlegung nicht zustimmt, die Einigungsstelle die Einigung nicht ersetzt oder das Kirchengericht nicht festgestellt hat, dass die MAV die vorläufige Anordnung zu dulden hat..

Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche von Westfalen, Beschluss vom 16.01.2024, 2 M 30/23

Sachverhalt:

In vorliegendem Verfahren macht die Mitarbeitervertretung die Unterlassung der Festlegung von Arbeitszeiten für bestimmte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wegen nicht genehmigter Dienstpläne geltend.

In der Klinik in S unterhält die Dienststelle unter anderem eine geburtshilfliche Abteilung. Die im Kreißaal tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten rund um die Uhr an allen Tagen im Jahr. Die Zuordnung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den zu besetzenden Schichten folgt nicht einem abstrakt generellen Schema, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vielmehr bedarfs- und kapazitätsorientiert zum Dienst eingeteilt. Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit erfolgt durch einen monatsweise aufzustellenden Dienstplan.

Zwischen den Beteiligten kam es in der Vergangenheit wiederholt zu Konflikten wegen der monatlichen Dienstplangestaltung. Durch Beschluss der erkennenden Schlichtungskammer vom 15.09.2022 – 2 M 30/22 – wurde der Dienststelle untersagt, die Arbeitszeiten im September 2022 gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in bestimmten Abteilungen anzuordnen oder bereits getroffene Anordnungen aufrechtzuerhalten, sofern nicht die Mitarbeitervertretung der Festlegung zugestimmt oder die Einigungsstelle die Zustimmung ersetzt hat. Verhandlungen zwischen den Beteiligten über eine Dienstvereinbarung über die Grundsätze der Dienstplanung konnten bislang nicht abgeschlossen werden.

Auch hinsichtlich des Dienstplanes für September 2023 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kreißaal konnten die Beteiligten sich innerbetrieblich nicht einigen. Der Dienstplanausschuss teilte der Dienststelle mit, dass der Dienstplan für den Kreißaal wegen Überplanung nicht genehmigt werden konnte. Nach einer

Erörterung zwischen den Beteiligten über die für September 2023 nicht genehmigten Dienstpläne teilte die Mitarbeitervertretung der ausdrücklich mit, es liege keine Freigabe und keine Genehmigung des Dienstplanes September 2023 für den Kreißaal und für die Station 4 A/G vor. Die Zustimmungsverweigerung wurde unter anderem damit begründet, dass die Anzahl der Planbetten (32) durch Belegung nicht eingehalten, sondern deutlich überschritten worden sei; der Dienststelle lägen bereits Gefährdungsanzeigen von Mitarbeiterinnen vor. Im Übrigen würden namentlich Teilzeitbeschäftigte an Wochenenden überproportional – im Verhältnis zu Vollzeitkräften – geplant. Auf den bis zum 1. September 2023 insoweit geführten Schriftverkehr, der von der Mitarbeitervertretung im Anhörungstermin vom 16. Januar 2024 überreicht wurde, wird ergänzend Bezug genommen.

Nachdem bis zum 1. September 2023 eine Einigung zwischen den Beteiligten über den Dienstplan für die Mitarbeitenden im Kreißaal nicht zustande gekommen war, ordnete die Dienststelle die Durchführung des Dienstplanes an. Eine Einigungsstelle wurde nicht angerufen.

Mit dem am 4. September 2023 bei der ererkennenden Schlichtungskammer eingegangenen Antrag machte die Mitarbeitervertretung daraufhin die Unterlassung der Festlegung der Arbeitszeiten für die Mitarbeitenden im Kreißaal geltend.

In der Folgezeit kam auch für die Mitarbeitenden der Station 4 A/G eine Einigung über den Dienstplan für Oktober 2023 nicht zustande. Mit Schreiben vom 11. September 2023 verweigerte die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zum Dienstplan für die Mitarbeitenden der Station 4 A/G für Oktober 2023 wegen Nichteinhaltung von Pflegeuntergrenzen und wegen Überplanung mit 9–17 Stunden bei 12 Hebammen im Kreißaal.

Die Mitarbeitervertretung machte daraufhin in einem weiteren bei der ererkennenden Schlichtungskammer eingegangenen Antrag vom 20. Oktober 2023 – 2 M 36/23 – die Unterlassung der Umsetzung des Dienstplanes für die Mitarbeitenden der Station 4 A/G für Oktober 2023 geltend.

Die Mitarbeitervertretung beantragt, der Dienststelle zu untersagen, die Arbeitszeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kreißaal festzulegen oder Festlegungen zu ändern, sofern nicht die Mitarbeitervertretung zugestimmt, die Einigungsstelle die Einigung ersetzt oder das Kirchengericht festgestellt hat, dass die Mitarbeitervertretung die vorläufige Anordnung zu dulden hat.

Die Dienststelle beantragt, den Antrag abzuweisen.

Die Überplanung der Mitarbeitenden im Kreißaal sei zur Aufrechterhaltung der erforderlichen Patientenversorgung sowie zur Verhinderung der Verringerung der Versorgungsqualität notwendig gewesen. Ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz liege nicht vor. Zu der Überschreitung der festgelegten Planzahlen sei es im Herbst 2023 gekommen, nachdem verschiedene geburtshilfliche Abteilungen anderer Krankenhäuser in der Umgebung geschlossen worden seien.

Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze sowie auf das Schlichtungsverfahren 2 M 36/23, das am gleichen Tag verhandelt wurde, Bezug genommen.

Aus den Gründen:

B. Der zulässige Antrag der Mitarbeitervertretung ist begründet.

I. Der Antrag der Mitarbeitervertretung ist zulässig.

(...)

2. Der Antrag ist auch genügend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Aus dem gestellten Antrag ergibt sich, was die Mitarbeitervertretung im vorliegenden Verfahren erstrebt, nämlich die Unterlassung der Umsetzung von einseitig in Kraft gesetzten Dienstplänen für die Mitarbeitenden im Kreißaal. Die Dienststelle kann aus dem Antrag, so wie er von der Mitarbeitervertretung gestellt worden ist, ersehen, welche Maßnahmen ihr untersagt sind.

Soweit die Dienststelle rügt, es handele sich um einen unzulässigen Globalantrag, kann ihr nicht gefolgt werden. Die Zulässigkeit des Antrages scheidet nicht an der genügenden Bestimmtheit im Sinne des § 253 Abs. 2 Satz 2 ZPO. Selbst wenn ein Globalantrag vorliegen würde, würde dies allenfalls zur Unbegründetheit des Antrages führen.

II. Der Antrag der Mitarbeitervertretung ist auch begründet.

1. Der Unterlassungsanspruch der Mitarbeitervertretung ergibt sich aus § 38 Abs. 1 MVG-EKD.

Nach § 38 Abs. 1 MVG-EKD darf eine Maßnahme, die der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung gar nicht oder nicht ordnungsgemäß beteiligt worden ist.

Aus dem Verbot, Maßnahmen ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu vollziehen, folgt, dass der Mitarbeitervertretung grundsätzlich

ein Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme zusteht. Die Dienststelle hat alles zu unterlassen, was der Wahrnehmung des konkreten Mitbestimmungsrechts entgegensteht (KGH.EKD 09.07.2007 - II- 0124/N24-07 -; Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2. Aufl., § 38 Rn. 119 ff.; Fey/Rehren, MVG-EKD, § 38 Rn. 52 f.; Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG-EKD, 4. Aufl., § 38 Rn. 1 m. w. N.). Diesem Unterlassungsanspruch folgt ein entsprechender Beseitigungs- beziehungsweise Aufhebungsanspruch, soweit eine mitbestimmungswidrige Maßnahme bereits durchgeführt worden ist (BAG 16.06.1998 - 1 ABR 68/97 - NZA 1999, 49 - unter B. III. der Gründe).

2. Nach diesen Grundsätzen steht der Mitarbeitervertretung der geltend gemachte Unterlassungsanspruch zu. Die Umsetzung des Dienstplanes und die Anordnung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit für die Mitarbeitenden im Kreißaal für den Monat September 2023 ist ohne Einhaltung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung erfolgt und damit mitbestimmungswidrig.

a) Die Aufstellung des Dienstplanes und die Anordnung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kreißaal für den Monat September 2023 bedurfte der Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 40 d) MVG-EKD. Wird die Arbeitszeit in Einrichtungen oder Betrieben oder in einzelnen Bereichen in monatlichen Dienstplänen geregelt, sind diese mitbestimmungspflichtig (KGH.EKD 30.05.2016 - I-0124/41-15 JMNS, a. a. O, § 40 Rn. 73; Fey/Rehren, a. a. O, § 40 Rn. 24 b).

Neben der Erstfestlegung der Arbeitszeiten in Dienstplänen unterfällt auch jede Änderung der Arbeitszeit eines Mitarbeitenden dem Mitbestimmungsrecht, weil es sich dabei um eine Neufestsetzung von Beginn und Ende der jeweiligen Arbeitszeit des Mitarbeitenden handelt.

b) Dieses Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle bei der Umsetzung der Dienstpläne für die Mitarbeitenden im Kreißaal für September 2023 nicht beachtet. Mit Schreiben vom 9. August 2023, vom 25. August 2023 und vom 31. August 2023 ist der Dienststelle mehrfach unter Mitteilung von konkreten Gründen mitgeteilt worden, dass dem Dienstplan für die Mitarbeitenden im Kreißaal für September 2023 nicht zugestimmt worden sei. Auch in einer mündlichen Erörterung zwischen den Beteiligten vom 18. August 2023 konnte für den Dienstplan für die Mitarbeitenden im Kreißaal für September 2023 keine Einigung erzielt

werden. Auch wenn die Dienststelle seinerzeit wegen der Schließung von geburtshilflichen Abteilungen benachbarter Krankenhäuser erheblich unter Druck stand, lag die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Festlegung der Arbeitszeiten der Mitarbeitenden im Kreißaal ausdrücklich nicht vor. Hierauf hatte die Mitarbeitervertretung in den genannten Schreiben mehrfach deutlich hingewiesen.

Der Dienststelle ist die Mitbestimmungspflichtigkeit bei der Umsetzung von Dienstplänen auch bekannt. Bereits im Jahre 2022 ist einem Unterlassungsanspruch der Mitarbeitervertretung stattgegeben worden – Beschluss vom 15. September 2022 - 2 M 30/22. Auch im Anhörungstermin vom 16. Januar 2024 hat die Dienststelle zu erkennen gegeben, dass ihr bewusst gewesen ist, sich bei der Anordnung der Arbeitszeiten für die Mitarbeitenden im Kreißaal für September 2022 mitbestimmungswidrig verhalten zu haben.

Dennoch hat die Dienststelle am 1. September 2023 den Dienstplan für die Mitarbeitenden im Kreißaal einseitig in Kraft gesetzt. Sie hat es insbesondere unterlassen, seinerzeit die allein zuständige Einigungsstelle anzurufen. Kommt es zwischen der Dienststelle und einer Mitarbeitervertretung zu keiner Einigung über einen Regelungsgegenstand nach § 40 MVG-EKD, wie etwa über einen Dienstplan nach § 40 d) MVG-EKD, so ist ausschließlich die Einigungsstelle und nicht mehr das Kirchengeschicht nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD zuständig. Die zum 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Neuregelungen in § 36 a) MVG-EKD bedeuten, dass bei Nichteinigung über einen Dienstplan nur die Einigungsstelle und nicht das Kirchengeschicht angerufen werden kann. Die Einrichtung einer Einigungsstelle nach § 36 a) MVG-EKD ist nicht etwa so lange fakultativ, wie sie noch nicht gebildet worden ist. Die Dienststelle hat auch kein Wahlrecht, ob sie die Einigungsstelle nach § 38 a) MVG-EKD oder das Kirchengeschicht nach § 38 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD anruft, solange noch keine Einigungsstelle ›besteht‹. Die Dienststellenleitung kann in derartigen Fällen ausschließlich nach § 38 Abs. 4 Satz 4 MVG-EKD die Einigungsstelle anrufen (KGH.EKD 07.12.2020 - II-0124/30-2020; JMNS, a. a. O, § 38 Rn. 87.) Dies alles ist der Dienststelle bekannt. Dennoch hat die Dienststelle nicht innerhalb der Frist des § 38 Abs. 4 Satz 1 MVG-EKD die Einigungsstelle angerufen. Sie hat damit mitbestimmungswidrig gehandelt.

c) Die Dienststelle kann sich auch nicht darauf berufen, dass die von der Mitarbeitervertretung für ihre Zustimmungsverweigerung angegebene

Begründung nicht zutreffend sei. Ob der von der Mitarbeitervertretung im Schreiben vom 9. August 2023 angeführte Grund der ›Überplanung‹ tatsächlich vorliegt, ist für die Wirksamkeit der Zustimmungsverweigerung unbedeutend. Ob die ›Überplanung‹ im Kreißaal im September 2023 tatsächlich notwendig und erforderlich gewesen ist, hätte allein die Einigungsstelle überprüfen können und müssen. Diese Überprüfungsbefugnis konnte nicht allein die Dienststelle unter Ausschaltung der zuständigen Einigungsstelle vornehmen.

3. Die Dienststelle kann sich auch nicht auf eine fehlende Wiederholungsgefahr berufen.

Richtig ist zwar, dass für die Annahme eines Unterlassungsanspruchs, der sich aus § 1004 BGB analog herleitet, regelmäßig erforderlich ist, dass es in der Vergangenheit entsprechende Rechtsverletzungen gegeben hat. Verletzt ein Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG, entspricht es dem negatorischen Rechtsschutz zur Sicherung des Mitbestimmungsrechts, dass der Betriebsrat den Arbeitgeber auf Unterlassung der nicht mitbestimmten Maßnahme als Verletzungshandlung in Anspruch nehmen kann. Entsprechendes gilt auch nach den §§ 38, 40 MVG-EKD. Der Unterlassungsanspruch zielt darauf, künftige Verletzungshandlungen zu unterbinden. Die Verletzungshandlung in der Vergangenheit indiziert die für den allgemeinen Unterlassungsanspruch notwendige Wiederholungsgefahr (BAG 08.03.2022 - 1 ABR 19/21 - NZA 2022, 1064, Rn. 36; BAG 15.11.2022 - 1 ABR 5/22 - NZA 2023, 369, Rn. 21).

Im vorliegenden Fall liegen Rechtsverletzungen durch die Dienststelle vor, die die Wiederholungsgefahr indizieren. Zwischen den Beteiligten ist unstreitig, dass die Dienststelle sich mitbestimmungswidrig verhalten hat, indem sie die Arbeitszeiten für die Mitarbeitenden im Kreißaal für September 2023 angeordnet hat, ohne dass eine Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu dem vorgelegten Dienstplan vorlag. Einem Unterlassungsantrag der Mitarbeitervertretung ist in einem vergleichbaren Schlichtungsverfahren bereits im September 2022 mit Beschluss vom 15. September 2022 – 2 M 30/22 – durch die erkennende Schlichtungskammer stattgegeben worden.

Darüber hinaus hat die Dienststelle auch im Oktober 2023 für die Station 4 A/G den vorgelegten Dienstplan ohne ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung umgesetzt. Anhaltspunkte dafür, dass eine entgegenstehende tatsächliche Entwicklung einen neuen Eingriff unwahrscheinlich macht und es in Zukunft nicht zu weiteren mitbestimmungswidrigen Verhaltensweisen der Dienststelle kommt (vgl.: BAG 29.02.2000 - 1 ABR

4/99 - NZA 2000, 1066 unter B.II.2.a) der Gründe m. w. N.), sind im vorliegenden Fall von der Dienststelle nicht dargetan worden. Die von der Personalleitung der Dienststelle im Anhörungstermin vom 16. Januar 2024 dafür allein vorgebrachte Entschuldigung für das mitbestimmungswidrige Verhalten ist hierfür unzureichend.

Praxishinweis

Durch die Festlegung der Arbeitszeit greift der Arbeitgeber in die Freizeitgestaltung der Arbeitnehmer:innen ein – notwendigerweise. Deshalb ist das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit gem. § 40 lit. d MVG dasjenige mit der größten praktischen Bedeutung. Und zugleich ist es das Mitbestimmungsrecht, welches in der Praxis am meisten missachtet wird.

Vor allem wird immer wieder behauptet, die MAV könne einem Dienstplan nur widersprechen, wenn dieser gegen geltendes Recht, zum Beispiel das ArbZG verstoße. Das ist falsch. Richtig ist, dass die MAV der Festlegung der Arbeitszeit aus jedem sachlichen Grund widersprechen kann, zum Beispiel weil sie in einer Überplanung (mehr als die monatliche Sollarbeitszeit) eine zu starke gesundheitliche Belastung und eine Einschränkung der Freizeitgestaltung sieht. Und dann ist es eben nicht das Recht des Arbeitgebers, diese Einwände beiseite zu wischen. Es bleibt dabei: ohne Zustimmung der MAV keine Festlegung der Arbeitszeit. Und wenn beide Seiten sich nicht einigen können, dann muss der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Er darf sich nicht über die fehlende Zustimmung hinwegsetzen. Die MAV kann Unterlassung verlangen. Und wenn der Arbeitgeber sich erneut über die MAV-Rechte hinwegsetzt, kann die MAV gem. § 63a MVG die Verhängung eines Ordnungsgeldes beantragen – für jeden Einzelfall.

Bernhard Baumann-Czichon

*Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Bremen*

März bis Mai 2024

Seminare

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
04.03.2024	e Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei personellen Angelegenheiten	München / DGB-Bildungswerk Bayern
04.03.–05.03.2024	e MAVO Aufbauseminar	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
04.03.–06.03.2024	e #MeToo: Nein heißt Nein! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Schutzpflichten des Arbeitgebers und Aufgaben der gesetzlichen Interessenvertretung!	›Das Bunte Haus‹ Bielefeld / ver.di b+b
04.03.–06.03.2024	e BAT-KF: Grundlagenwissen für die MAV (BAT-KF 1)	Hattingen / ver.di + DGB-Bildungsw.NRW
04.03.–06.03.2024	e Frauen (nicht nur) als Vorsitzende der gesetzlichen Interessenvertretung!	›Das Bunte Haus‹ Bielefeld / ver.di b+b
04.03.–08.03.2024	e MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!	Bad Zwischenahn / dia e.V.
04.03.–08.03.2024	e Grundlagenwissen Arbeitsrecht	Bad Zwischenahn / dia e.V.
04.03.–08.03.2024	e Arbeitszeit 1	Bad Zwischenahn / dia e.V.
06.03.2024	e Vom Beschluss zum Protokoll – Für Protokollführer/innen der MAV	München / DGB-Bildungswerk Bayern
06.03.–07.03.2024	e Datenschutz im Gremiumsüro unter Berücksichtigung der DSGVO	Gunzenhausen / DGB-Bildungswerk Bayern
07.03.2024	e Das Kirchengerechtsverfahren	München / DGB-Bildungswerk Bayern
11.03.2024	e MVG: Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 3) Kirchengerechtsverfahren und Einigungsstelle	Düsseldorf / ver.di + DGB-Bildungsw.NRW
11.03.–13.03.2024	k Wirtschaftliche Mitbestimmung in gemeinnützigen Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft – Teil 2: Analyse des Jahresabschlusses	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
11.03.–15.03.2024	e Grundqualifizierung für Schwerbehindertenvertretungen (SBV 1). Einführung in die Aufgaben, Rechte und Pflichten!	online / ver.di Bildung + Beratung gGmbH
11.03.–15.03.2024	e Arbeitsrecht 2: Inhalt des Arbeitsverhältnisses!	online / Oldenburg Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
11.03.–15.03.2024	e Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht	Brannenburg / DGB-Bildungswerk Bayern
11.03.–15.03.2024	e Arbeitsrecht 1	Kiel / ver.di-Forum Nord
11.03.–15.03.2024	e Mitarbeitervertretungsrecht Aufbau: Die Mitbestimmung in personellen & sozialen Angelegenheiten	Dortmund / Arbeit und Leben Herford
11.03.–15.03.2024	e Arbeits- und Gesundheitsschutz: Einführung	Herford / Arbeit und Leben Herford
11.03.–15.03.2024	e Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR)	Brannenburg / DGB-Bildungswerk Bayern
11.03.–15.03.2024	e Arbeitszeitgestaltung	Gaimersheim / DGB-Bildungswerk Bayern
12.03.24	e Führen und Leiten von Betriebsrats- und Personalratsgremien sowie Mitarbeitervertretungen	Nürnberg / DGB-Bildungswerk Bayern
12.03.–14.03.2024	e Arbeitsrechtsgrundkurs – KAVO	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
12.03.–14.03.2024	k Psychische Belastungen am Arbeitsplatz: Bestandsaufnahme, Analyse, Handlungsmöglichkeiten	Gunzenhausen / DGB-Bildungswerk Bayern
13.03.2024	e Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht	Ort bisher ungeklärt / DGB-Bildungswerk Bayern
13.03.–15.03.2024	e Arbeits- und Gesundheitsschutz: Einführung	Herford / Arbeit und Leben Herford
14.03.2024	e Arbeitszeit Aufbau: Übersicht über die neuere Rechtsprechung und mögliche betriebliche Konsequenzen	online / ver.di Bildung + Beratung gGmbH
18.03.–20.02.2024	e Basiswissen für eine arbeitnehmerfreundliche Schicht- und Dienstplangestaltung	Rostock / ver.di-Forum Nord
18.03.–20.02.2024	e Aktuelles Arbeits- und Kirchenrecht	Erfurt / Arbeit und Leben Herford
18.03.–20.02.2024	e MAV Basiswissen und Grundlagen der MAVO	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
18.03.–21.03.2024	k MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut



Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
18.03.–22.03.2024	e	SBV 1 – Grundlagenseminar	Hamburg / ver.di-Forum Nord
18.03.–22.03.2024	k	Zertifikatkurs Management – Modul 5	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
18.03.–22.03.2024	e	Arbeitsrecht 2	Travemünde / ver.di-Forum Nord
18.03.–22.03.2024	e	Arbeitsrecht 3	Erfurt / ver.di-Forum Nord
19.03.–21.03.2024	k	Strukturgebende Kommunikation	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
20.03.–22.03.2024	e	Organisation des Datenschutzes im Büro der gesetzlichen Interessenvertretung (Grundlagen)!	online / ver.di Bildung + Beratung gGmbH
21.03.–22.03.2024	e	Arbeitszeitkonten und Wertguthaben (Zeitwertkonten)	Lübeck / ver.di-Forum Nord
22.03.2024	e	Schriftführung in der MAV	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
25.03.–27.03.2024	e	Vereinbarkeit von Beruf und Mandat	Bad Segeberg / ver.di-Forum Nord
25.03.–29.03.2024	e	Trotz Doppelbelastung stressfrei durch die Amtszeit SBV 2 – Aufbauseminar	Schleswig / ver.di-Forum Nord
08.04.–09.04.2024	k	Aufgaben und Beteiligungsrechte der MAV: Datenschutz und Mitarbeiterüberwachung	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
08.04.–12.04.2024	e	Arbeitszeitgestaltung und Gesundheitsschutz	Undeloh / dia e.V.
08.04.–10.04.2024	k	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien: Arbeitsrechtsgrundkurs – AVR	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
08.04.–10.04.2024	k	Wirtschaftliche Mitbestimmung in gemeinnützigen Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft – Teil 3: Das interne Rechnungswesen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
08.04.–11.04.2024	e	Protokollführung	Schleswig / ver.di-Forum Nord
15.04.2024	e	Grundlagen Kommunikation für MAVen	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
15.04.–16.04.2024	e	Aktuelle Änderungen im MVG-EKD 2023	Bad Salzuflen / Arbeit und Leben Herford
15.04.–16.04.2024	k	Öffentlichkeitsarbeit der MAV: Grundlagen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
15.04.–18.04.2024	k	Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/ innen:MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
15.04.–19.04.2024	e	Rhetorik – Grundlagen	Rostock / ver.di-Forum Nord
	e	Mit Erfolg für die BR-/ PR-/ MAV-Arbeit argumentieren	
22.04.–24.04.2024	e	Irrtümer und Fallen im Arbeitsrecht	Herford / Arbeit und Leben Herford
22.04.–24.04.2024	k	Einstellung und Eingruppierung nach KAVO und AVR – juristische Grundlagen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
22.04.–26.04.2024	e	Arbeitsrecht 2	Lübeck / ver.di-Forum Nord
29.04.2024	e	Abmahnung und verhaltensbedingte Kündigung	Nürnberg / DGB-Bildungswerk Bayern
02.05.–03.05.2024	e	Mitbestimmungsrechte – Schwerpunkte	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
06.05.–08.05.2024	e	Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse für Mitarbeitervertretungen	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
13.05.–15.05.2024	k	Wirtschaftliche Mitbestimmung in gemeinnützigen Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft – Teil 1: Grundlagen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
13.05.–15.05.2024	e	Basiswissen für eine arbeitnehmerfreundliche Schicht- und Dienstplangestaltung	Travemünde / ver.di-Forum Nord
13.05.–17.05.2024	e	MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!	Bad Bederkesa / dia e.V.
13.05.–17.05.2024	e	Arbeit 4.0: Arbeits- und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt	Bad Bederkesa / dia e.V.
23.05.2024	e	Wie kommt die MAV zu effektivem Rechtsschutz?	online / dia e.V.
23.05.–24.05.2024	e	MAVO Aufbauseminar	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
23.05.–24.05.2024	e	Gespräch im Kontext des betrieblichen Eingliederungs- managements (BEM-Gespräche) als MAV-Mitglied begleiten und gestalten	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus
27.05.–29.05.2024	e	MAV Basiswissen und Grundlagen der MAVO	Herzogenrath / Nell-Breuning-Haus

**Jetzt
auch als
Abo!**



Die einzige umfassende Sammlung von Gesetzen und Verordnungen zum Arbeitsrecht in der Kirche, die weltliches und kirchliches Arbeitsrecht vereint, wird in der Neuauflage 2024 erscheinen.

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

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

BAUMANN-CZICHON/FEUERHAHN (HRSG.)

Die RechtsSammlung

Für Mitarbeitervertretungen
in Diakonie, Kirche und Caritas

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

38,90 Euro

*Die neueste Ausgabe immer bequem
im Abo beziehen!*

Direkt ordern beim KellnerVerlag
St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen
Fon 0421·77 8 66
info@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de