

# Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR  
MITARBEITERVERTRETUNGEN

2 > 2024

40

Das Verfahren vor dem  
Kirchengericht

50

Arbeitszeiterfassung –  
Handlungsmöglichkeiten  
der MAV

56

Kirchliche Zusatz-  
versorgung in Gefahr

NEUE  
MEDIEN  
NUTZEN

S E I T E 4 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

09. – 13.09.2024

Einführung in die Arbeit der Vertrauensperson  
der Schwerbehinderten > Walsrode

23. – 27.09.2024

AVR für Fortgeschrittene > Bovenden

07. – 11.10.2024

Agiles Unternehmen > Undeloh



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,

was machen wir, wenn wir mit anderen nicht einer Meinung sind? Wir reden darüber, beraten, verhandeln, erörtern, debattieren, gehen in den Diskurs, finden Lösungen, manchmal streiten wir auch – all das sind Möglichkeiten. Was überhaupt nicht akzeptabel ist, aber leider immer häufiger vorkommt, ist Gewalt gegen Personen anzuwenden, mit denen wir nicht einer Meinung sind.

Laut Bundesinnenministerin Nancy Faeser sind im vergangenen Jahr 3.691 Straftaten gegen Amts- und Mandatsträger sowie Parteivertreter erfasst worden – davon 80 Gewaltdelikte. 2022 waren es noch 1.994 Straftaten, davon 67 Gewaltdelikte. Die Betroffenen werden bedroht, ihre Büros angegriffen, ihre Wohnungen belagert, ihr privates Eigentum beschädigt oder zerstört. Das ist ohne Worte.

Oft genug muss man akzeptieren, dass unterschiedliche Meinungen nebeneinander stehen bleiben und man trotzdem eine Lösung finden muss. In der Einrichtung/im Betrieb liegt es in der Natur der Sache, dass Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber häufiger unterschiedlicher Meinung sind. Um diesen Interessenkonflikt aufzulösen, sind Verfahren vorgesehen, die zur Not auch vor der Einigungsstelle oder dem kirchlichen Arbeitsgericht enden. Die Uneinigkeit in der Sache darf aber bei aller Deutlichkeit, mit der man seinen Standpunkt klarmacht, nicht dazu führen, dass man unfreundlich oder gar aggressiv wird. Auch wenn es manchmal schwer ist: Versuchen wir einen freundlichen Umgang miteinander und setzen damit ein gutes Beispiel.

In diesem Sinne herzliche Grüße

*Henrike Busse und Bernhard Baumann-Czichon*

# Inhalt

## 40 THEMEN

### 40 Das Verfahren vor dem Kirchengericht

Als Mitglied der Mitarbeitervertretung ist es wichtig, sich auch mit den Besonderheiten des Verfahrens vor dem kirchlichen Arbeitsgericht auszukennen. Wir geben einen Überblick.

### 46 Neue Öffentlichkeitsarbeit in der Mitarbeitervertretung

Die Corona-Pandemie brachte neue Impulse für die Öffentlichkeitsarbeit einer Mitarbeitervertretung. Ein MAV-Mitglied berichtet.

### 50 Arbeitszeiterfassung –

#### Handlungsmöglichkeiten der MAV

Obwohl Arbeitgeber verpflichtet sind, die tatsächliche Arbeitszeit zu erfassen, wird dies in vielen Betrieben nicht umgesetzt. Welche Handlungsmöglichkeiten hat die Mitarbeitervertretung?

### 56 Kirchliche Zusatzversorgung in Gefahr

Wie hat sich die kirchliche Zusatzversorgung über die Jahre entwickelt und welche Gefahren begegnen diesem Versorgungssystem und den darin versicherten Beschäftigten?

40

Themen

60

Kurz &amp; knapp

66

Leserfragen

68

Rechtsprechung

74

Seminare

# Das Verfahren vor dem Kirchengengericht

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

Fast jeder weiß, dass es in Deutschland eine eigene Arbeitsgerichtsbarkeit gibt: Arbeitsgerichte, Landesarbeitsgerichte und das Bundesarbeitsgericht. Ein ähnliches System gibt es auch in vielen anderen Ländern – zumindest in Europa. Wer bei einem kirchlichen oder diakonischen/karitativen Arbeitgeber arbeitet, kann es darüber hinaus – vor allem wenn er oder sie in der Mitarbeitervertretung tätig ist – mit der viel selteneren Pflanze namens ›Kirchengengericht‹ zu tun bekommen.

Die Tatsache, dass es in Deutschland eigene Kirchengengerichte für Arbeitsrecht gibt, folgt aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV. Das Recht der Kirchen, ihre eigenen Angelegenheiten zu ordnen und zu verwalten, beinhaltet auch das Recht, Streitigkeiten, die sich daraus ergeben, selber zu entscheiden. Die Zuständigkeit der kirchlichen Arbeitsgerichte – die je nachdem sehr unterschiedlich heißen können: Schiedsstelle, Schlichtungsstelle, Kirchengengericht – ist strikt getrennt von der Zuständigkeit der weltlichen Arbeitsgerichte. Streitigkeiten, die aus dem weltlichen Recht kommen, werden auch vor dem weltlichen Arbeitsgericht entschieden. Das betrifft also auch in kirchlichen Einrichtungen alle Fragen, die den Arbeitsvertrag, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und sonstige Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, betreffen. Denn dort bedient sich der kirchliche Arbeitgeber des staatlichen Arbeitsrechts. Alle Streitigkeiten also, die das individuelle Arbeitsverhältnis betreffen, werden vor einem weltlichen Arbeitsgericht entschieden. Anders ist es bei kollektivrechtlichen Fragen: Während die weltlichen Arbeitsgerichte sich sehr wohl mit allen Rechtsstreitigkeiten aus der Anwendung des Betriebsverfassungsrechts befassen, sind sie im Bereich der Kirchen, ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen für Streitigkeiten aus der Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechts nicht zuständig. Diese Streitigkeiten fallen in die ausschließliche Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte.

## Rechts- oder Regelungsstreitigkeit?

Die kirchlichen Gerichte sind nicht für alle Streitigkeiten zwischen Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber zuständig, sondern nur für sogenannte Rechtsstreitigkeiten.

Rechtsstreitigkeiten liegen vor, wenn eine Seite der anderen eine Rechtsverletzung vorwirft. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Mitarbeitervertretung der Meinung ist, zu Unrecht bei einer Einstellung nicht beteiligt worden zu sein, ihr Freistellungen oder Sachmittel versagt wurden oder bei einer Wahlanfechtung. Und auch die Dienststellenleitung kann sich durch die Mitarbeitervertretung in ihren Rechten verletzt fühlen, wenn sie dieser zum Beispiel vorwirft, ihre Schweigepflicht verletzt zu haben. Fragen, die sich hier stellen, können mit ›Ja‹ oder ›Nein‹ beantwortet werden: Hat

die MAV Anspruch auf Teilnahme an einer Schulung? Ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Mitarbeitervertretung bestimmte Informationen zu erteilen?

Zuständig ist das Kirchengericht auch dann, wenn die Mitarbeitervertretung bei personellen Einzelmaßnahmen die Zustimmung verweigert und der Arbeitgeber die Feststellung begehrt, dass der Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung zusteht. Diese Zuständigkeit passt noch ins System, weil auch hier die vom Gericht zu klärende Frage mit Ja oder mit Nein beantwortet wird.

Einen systematischen Bruch gibt es, weil der kirchliche Gesetzgeber gekniffen und mit der Einführung der verbindlichen Einigungsstelle deren Zuständigkeit nicht auch auf die allgemeinen personellen Angelegenheiten nach § 39 MVG erstreckt hat. In diesen Fällen nimmt das Kirchengericht weiterhin die Aufgaben wahr, die funktional in die Zuständigkeit der Einigungsstelle fallen sollten, weil es etwas zu regeln gibt.

Eine Regelungsstreitigkeit liegt vor, wenn sich Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung nicht darüber einigen können, welche Regelung zukünftig im Betrieb/in der Einrichtung gelten soll, beispielsweise die Gestaltung des Dienstplans. Mit dem Einigungsstellenverfahren hat sich die ›Arbeitsrecht und Kirche‹ in den letzten Jahren intensiv befasst (z. B. AuK 4/2019, S. 128 ff. und S. 134 ff.; AuK 1/2020, S. 2 ff.; AuK 4/2020, S. 130 ff.; AuK 4/2021, S. 114 ff.). An dieser Stelle soll es um das Verfahren vor dem Kirchengericht gehen.

### Wann kann das Kirchengericht angerufen werden?

Verweigert die Mitarbeitervertretung in den Fällen des § 42 (eingeschränkte Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen) oder des § 39 (allgemeine personelle Maßnahmen) die Zustimmung, so kann der Arbeitgeber gemäß § 38 IV MVG binnen einer Ausschlussfrist von 14 Tagen das Kirchengericht anrufen.

Will die Mitarbeitervertretung das Kirchengericht anrufen, weil sie sich in ihren Rechten verletzt sieht, muss sie zwingend zunächst eine innerbetriebliche Einigung gemäß § 33 III MVG versuchen. Dazu muss sie dem Arbeitgeber ihr Begehren verdeutlichen. Und sie muss versuchen, mit dem Arbeitgeber in einem Gespräch eine Einigung zu erzielen. Die MAV kann

den Arbeitgeber nicht zu einem Gespräch zwingen. Deshalb ist ein ernsthaftes Gesprächsangebot erforderlich aber auch ausreichend. Zu empfehlen ist es, die Dienststellenleitung gemäß § 25 I Satz 3 MVG in die (nächste) Sitzung der MAV einzuladen. Erklärt sich die Dienststellenleitung zu dem Termin als verhindert, sollte umgehend eine Absprache über einen anderen Termin erfolgen. Es hängt von der Eilbedürftigkeit ab, wie schnell ein Gespräch zustande kommen muss. Auch die Dienststellenleitung ist zur Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung verpflichtet und muss sich deshalb um eine zeitgerechte Terminvereinbarung bemühen. Ist erkennbar, dass die Dienststellenleitung auf Zeit spielt, um so das Ansinnen der MAV zu unterlaufen, ist die MAV nicht zu weiteren Bemühungen verpflichtet.

Der Wortlaut von § 33 Abs. 3 MVG ist klar. Die für die Anrufung des Kirchengerichtes erforderliche Erklärung, dass die Einigungsbemühungen gescheitert sind, darf nur abgegeben werden, wenn es wenigstens ein ernsthaftes Bemühen um eine gesprächsweise Klärung gegeben hat. Diese Regelung ist insofern sinnvoll, als sich viele Unklarheiten und Missverständnisse durch ein Gespräch ausräumen lassen. Und unabhängig von § 33 Abs. 3 MVG ist klar, dass es für ein kirchengerichtliches Verfahren kein Rechtsschutzbedürfnis gibt, wenn die antragstellende Seite ihr Ansinnen nicht hinreichend deutlich gemacht und die andere Seite ihre Weigerung zu erkennen gegeben hat. Überraschungsangriffe soll es nicht geben. Ob aber das Festhalten an einem Gespräch als Anrufungsvoraussetzung sinnvoll ist, ist eine andere Frage. Denn wir kennen viele Einrichtungen, in denen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sich hervorragend auf schriftlichem Wege austauschen können. In solchen Fällen erscheint das Festhalten an dem mündlichen Gespräch als überzogene Förmerei. Dies gilt umso mehr, wenn der Arbeitgeber wiederholt das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung zum Beispiel bei der Festlegung der Arbeitszeit verletzt.

In jedem Fall muss die Mitarbeitervertretung dem Arbeitgeber vor Anrufung des Kirchengerichts die ›gelbe Karte‹ zeigen, in dem sie die Einigungsbemühungen für gescheitert erklärt. Nicht selten geben Arbeitgeber dann nach.

## Beschluss der Mitarbeitervertretung

Will die Mitarbeitervertretung vor das Kirchengericht, muss der erste Schritt immer ein ordnungsgemäßer Beschluss darüber im Gremium sein. Hier wird das Ziel festgelegt, mit dem die Mitarbeitervertretung vor das Kirchengericht geht (z. B. Aufrechterhaltung der Ablehnung einer Maßnahme, Eingruppierung von Mitarbeiter:in A in EG X). Wie bei allen Beschlüssen ist darauf zu achten, dass Beschlussfähigkeit gegeben und ordnungsgemäß zu dem Thema geladen ist.<sup>1</sup>

## Anrufung des Kirchengerichts

Ein Antrag an das Kirchengericht muss grundsätzlich schriftlich erfolgen. Er kann auch bei der Geschäftsstelle des Kirchengerichts zu Protokoll erklärt werden. Antragsteller und Antragsgegner müssen richtig benannt sein, auch unter Benennung der Person, die die Seiten jeweils vertritt (Vorsitzende:r der Mitarbeitervertretung, Geschäftsführer:in des Arbeitgebers). Ein entscheidender Punkt ist die Formulierung des Antrags: Was genau wird begehrt? Die richtige Antragstellung ist für den Erfolg des Verfahrens entscheidend. Ein unzutreffender Antrag kann zudem dazu führen, dass eine Frist als nicht gewahrt anzusehen ist. Die richtige Antragstellung erfordert fast immer besondere Rechtskenntnisse, weshalb eine Mitarbeitervertretung das Kirchengericht nicht ohne anwaltlichen Beistand anrufen sollte.

Weiter geht es mit der Begründung des Antrags und dem Vortrag aller Tatsachen, aus denen sich der geltend gemachte Anspruch ergibt. Die Begründung muss den Antrag schlüssig machen: aus ihr muss alles hervorgehen, was dazu beiträgt, dass der Anspruch beziehungsweise Rechtsverstoß vorliegt. Neben den eigentlichen Tatsachen gehört dazu auch das regelrechte Vorverfahren (z. B. Anträge, Erörterung und deren Beendigung). Auch müssen gegebenenfalls Beweismittel wie vorheriger Schriftverkehr zwischen den Parteien enthalten sein. Abschließend muss der Antrag von der richtigen vertretungsberechtigten Person unterschrieben sein, in der Regel der/die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung beziehungsweise ein:e von der Mitarbeitervertretung bevollmächtigte:r Rechtsanwalt:in.

Wichtig ist, dass der Antrag fristgerecht beim Kirchengericht eingeht. Nach § 61 MVG-EKD ist die Frist

für die Anrufung der Kirchengerichte zwei Monate nach Abschluss der Erörterung, wenn keine andere Frist festgelegt ist. In vielen Fällen ist dies jedoch der Fall:

## Fristen

Die Beachtung der im MVG-EKD festgelegten Fristen ist entscheidend für den Erfolg vor dem Kirchengericht. Für die Anrufung des Kirchengerichts gelten folgende (von § 61 MVG-EKD abweichende) Fristen:

- > Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, muss der Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach der schriftlichen Weigerung der Mitarbeitervertretung das Kirchengericht anrufen (§ 38 Abs. 3 MVG-EKD).
- > Ist die Mitarbeitervertretung in Fällen der Mitbestimmung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden, muss sie innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengericht anrufen (§ 45 Abs. 2 MVG-EKD).
- > Wenn die Mitarbeitervertretung von ihrem Initiativrecht Gebrauch gemacht hat und hierüber keine Einigung zustande gekommen ist, kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung beziehungsweise Ablehnung des Antrags das Kirchengericht anrufen. Hat der Arbeitgeber sich auf einen Initiativantrag hin nicht innerhalb eines Monats geäußert, hat die Mitarbeitervertretung ebenfalls zwei Wochen Zeit, um das Kirchengericht anzurufen (§ 47 Abs. 2 MVG-EKD). Hier ist zu beachten, dass bei Initiativen der Mitarbeitervertretung in organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten gemäß § 40 MVG nur die Einigungsstelle angerufen werden kann.
- > Eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme wird vom Arbeitgeber ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung durchgeführt. Hier hat die Mitarbeitervertretung nach § 61 Abs. 1 MVG-EKD zwei Monate ab Scheiternserklärung gemäß § 33 III MVG Zeit, das Kirchengericht anzurufen. Hier kommt also die allgemeine Frist zum Tragen.

Dies sind jedoch nicht die einzigen Fristen, die auf dem Weg zum Kirchengericht zu beachten sind. Wir blicken daher an dieser Stelle nochmal auf das Verfahren vor dem Gang zum Kirchengericht.

<sup>1</sup> Ausführlich dazu: Busse, in AuK 2/2023, S. 44 ff.

## Die richtige Antragstellung ist für den Erfolg des Verfahrens entscheidend.



### Exkurs: Mehr Fristen

- > Hat der Arbeitgeber einen Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme an die Mitarbeitervertretung gestellt, hat diese zwei Wochen Zeit, zu reagieren. Sie kann: schweigen, der Maßnahme zustimmen, Erörterung beantragen oder die Zustimmung (mit ausführlicher schriftlicher Begründung) verweigern. Reagiert die Mitarbeitervertretung nicht oder zu spät, tritt eine Zustimmungsfiktion ein (§ 38 Abs. 3 und 4 MVG-EKD).
- > Im Fall der Mitberatung muss die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme Erörterung beantragen, sonst gilt die Maßnahme als gebilligt (§ 45 Abs. 1 MVG-EKD).

Der Arbeitgeber hat in den Fällen des § 38 Abs. 3 (in dringenden Fällen der Mitbestimmung), § 45 Abs. 1 (Mitberatung bei außerordentlicher Kündigung), § 21 Abs. 2 (Kündigung eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung) und § 13 Abs. 3 (Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes) die Möglichkeit, die Frist für die Reaktion der Mitarbeitervertretung auf drei Arbeitstage zu verkürzen. In dieser Zeit muss die Mitarbeitervertretung in einer Sitzung einen ordnungsgemäßen Beschluss fassen und diesen dem Arbeitgeber zukommen lassen.

Die Stellungnahmefrist der Mitarbeitervertretung wird durch den Antrag der Dienststellenleitung ausgelöst. Zugegangen ist der Antrag einerseits, wenn er dem/der Vorsitzenden tatsächlich zugeht, er oder sie ihn also in Händen hält. Das kann also auch außerhalb des Betriebes und außerhalb der Arbeitszeit erfolgen. Der Antrag gilt aber auch schon dann als zugegangen, wenn er in den sogenannten ›Herrschaftsbereich‹ der Mitarbeitervertretung gelangt ist und nach dem normalen Lauf der Dinge zu erwarten ist, dass die Mitarbeitervertretung den Antrag zu Kenntnis nehmen kann. Dasselbe gilt umgekehrt, wenn die Mitarbeitervertretung dem Arbeitgeber ihre Stellungnahme oder sonstige Schriftstücke zukommen lassen muss.

Bei der Fristberechnung zählt nach § 187 Abs. 1 BGB der Tag des Zugangs nicht mit. Geht der Antrag an einem Montag zu, fängt die Frist am Dienstag an zu laufen und endet bei einer Zwei-Wochen-Frist am

Dienstag zwei Wochen später. Fällt der letzte Tag der Frist auf Samstag, Sonntag oder Feiertag, so verlängert sich die Frist bis zum nächsten Werktag.

### Exkurs: Die Zustimmungsverweigerung

Auch die Zustimmungsverweigerung ist ein Schritt vor dem Gang zum Kirchengenicht, der sehr wichtig ist. Wenn die Mitarbeitervertretung auf einen Antrag des Arbeitgebers hin ihre Zustimmung verweigert, muss sie dies schriftlich begründen. In dieser Begründung muss die Mitarbeitervertretung alle Verweigerungsgründe nennen, die sie in dem Verfahren anführen möchte. Alles, was in dieser Begründung nicht dargelegt ist, kann auch später vor dem Kirchengenicht nicht mehr vorgetragen werden: kein Nachschieben von Gründen möglich! Hier muss also mit erheblicher Sorgfalt vorgegangen werden.

Die Zustimmungsverweigerung muss schriftlich begründet werden. Das Bundesarbeitsgericht lässt im Anwendungsbereich des BetrVG eine Erklärung zum Beispiel per E-Mail als schriftlich gelten, wenn im Betrieb die Kommunikation per E-Mail üblich ist. So ist es inzwischen in fast allen diakonischen und kirchlichen Einrichtungen üblich. Es sind keine Gründe erkennbar, warum dies nicht auch im kirchlichen Bereich gelten sollte.

### Einstweilige Verfügung

Auch im kirchengenichtlichen Verfahren gibt es aufgrund der Verweisung in § 62 Satz 2 MVG-EKD die Möglichkeit, einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zu stellen. Hier gelten die Verfahrensregeln des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens. Bei einer einstweiligen Verfügung handelt es sich um eine vorläufige Entscheidung eines Gerichts in einem Eilverfahren. Sie dient der Sicherung von dringlichen Ansprüchen, bis das Gericht eine endgültige Entscheidung im Hauptsacheverfahren trifft. Eine einstweilige Verfügung wird durch den/die Vorsitzende des Kirchengenichts erlassen, wenn glaubhaft gemacht wird, dass ein Verfügungsanspruch und ein Verfügungsgrund vorliegen.

Der Verfügungsanspruch ergibt sich aus dem materiellen Recht, er ist der Anspruch, der mit der einst-

## Es genügt nicht, in der Sache Recht zu haben – sorgfältiges Arbeiten ist gefragt.



weiligen Verfügung gesichert werden soll. So kann die Mitarbeitervertretung eine einstweilige Verfügung beantragen, um sicherzustellen, dass eine Maßnahme vom Arbeitgeber nicht durchgeführt wird, ohne dass sie zuvor zugestimmt hat. Weitere Voraussetzung ist, dass zu befürchten steht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts einer Partei vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte (Verfügungsgrund). Die Glaubhaftmachung der Tatsachen, die Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund begründen, erfolgt in der Regel durch die Vorlage von Urkunden und Eidesstattlichen Versicherungen. Eine Beweisaufnahme, wie man sie aus dem Beschlussverfahren kennt, gibt es nicht. Sollte vor Erlass der einstweiligen Verfügung zu einer mündlichen Anhörung geladen werden, besteht die Möglichkeit, Zeugen mitzubringen: Sind sie anwesend, können sie vernommen werden. Sie werden aber nicht vom Gericht geladen, die Partei ist für die Anwesenheit des Zeugen/der Zeugin verantwortlich.

### Ablauf des Verfahrens

Ist eine Antragschrift beim Kirchengericht eingegangen, stellt das Kirchengericht diesen der Gegenseite zu. In der Regel wird der Gegenseite gleichzeitig aufgegeben, zu dem Antrag binnen einer bestimmten Frist Stellung zu nehmen. Nach dieser Stellungnahme lädt das Gericht alsbald zur Verhandlung. Diese besteht aus zwei Teilen: dem Einigungsgespräch und der Kammerverhandlung. Die Termine können nach Entscheidung des/der Vorsitzenden des Kirchengerichts direkt ineinander übergehend oder aber an zwei unterschiedlichen Terminen stattfinden. Das Einigungsgespräch ist nicht öffentlich, hier sind nur der Richter und die Parteien, gegebenenfalls mit ihren Beiständen (z. B. einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin). In dem Termin wird das Gericht zunächst kurz wiedergeben, worum es in der Sache geht, dann erhalten die Parteien die Gelegenheit, sich zu äußern und Stellung zu nehmen. Ziel des Einigungsgesprächs ist, dass zwischen den Parteien ein Vergleich geschlossen wird, der den Streit erledigt. Darauf wird der/die Richter:in hinwirken.

Darüber hinaus sind die Richter in jedem Stadium des Verfahrens gehalten, auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Allerdings eignen sich nicht alle Streitigkeiten für eine Einigung.

Während des Einigungsgesprächs und auch während der Kammerverhandlung kann jede Seite eine Sitzungsunterbrechung verlangen, um sich intern zu beraten.

Können die Parteien sich nicht auf einen Vergleich einigen, kommt es zur Kammerverhandlung. Neben dem/der Vorsitzenden des Kirchengerichts sind dann auch zwei Beisitzer:innen anwesend und die Verhandlung ist öffentlich, also grundsätzlich jeder interessierten Person zugänglich. Am Ende der Kammerverhandlung wird entweder eine Sachentscheidung getroffen oder – wenn die Sache noch nicht entscheidungsreif ist – ein Verfahrensbeschluss gefasst. Darin kann zum Beispiel ein neuer Termin festgelegt werden, in dem Zeugen befragt werden oder ähnlich.

Wenn über die Sache entschieden wird, zieht sich die Kammer des Kirchengerichts (Vorsitzende:r und Beisitzer:innen) zu einer geheimen Beratung zurück und entscheidet. Diese Entscheidung kann den Parteien sofort oder im Laufe des Tages mitgeteilt werden. Nach der Verhandlung erhalten die Parteien ein schriftliches Protokoll der Verhandlung, das auch die Beschlussformel enthält. Der eigentliche Beschluss des Kirchengerichts wird einige Zeit später zugestellt. Dieser enthält dann auch eine ausführliche Begründung für die Sachentscheidung des Gerichts.

### Die zweite Instanz

Unter bestimmten Voraussetzungen kann gegen die Entscheidung des Kirchengerichts Beschwerde beim Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland (KGH.EKD) eingelegt werden. Vor dem KGH.EKD herrscht Anwaltszwang, spätestens jetzt benötigt die Mitarbeitervertretung also Unterstützung von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin. Die Frist zur Einlegung der Beschwerde beträgt einen Monat ab Erhalt der Entscheidung der ersten Instanz. Sie beginnt also zu laufen, wenn der Beschluss zugestellt worden ist.

Die Beschwerde ist nach § 63 Abs. 2 MVG-EKD nur anzunehmen, wenn

- > ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
- > die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
- > der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland,

einer Entscheidung eines Obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder

> ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

Ob die Beschwerde angenommen wird, entscheidet der KGH ohne vorherige mündliche Verhandlung. Wird die Beschwerde nicht zur Entscheidung angenommen, muss der Senat (Vorsitzende:r Richter:in und zwei beisitzende Richter:innen) dies begründen. Kommt es zur Annahme der Beschwerde, gleicht das Verfahren im Wesentlichen dem Verfahren in erster Instanz.

Gegen verfahrensbeendende Beschlüsse des KGH.EKD ist kein ordentliches Rechtsmittel gegeben. Bis auf ganz seltene Ausnahmen einer Gehörsrüge nach § 312a ZPO ist die Entscheidung des KGH endgültig.

## Übermittlung elektronischer Dokumente

Schon seit einigen Jahren kann an weltlichen Arbeitsgerichten mit der Übertragung elektronischer Dokumente gearbeitet werden. Im vergangenen Jahr hat nun die EKD eine Verordnung über die Umsetzung des elektronischen Rechtsverkehrs bei den Kirchengerichten und Schlichtungseinrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland erlassen. Danach können vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen, schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen der Beteiligten sowie schriftlich einzureichende Auskünfte, Aussagen, Gutachten, Übersetzungen und Erklärungen Dritter als elektronische Dokumente bei Gericht eingereicht werden. Dabei sind allerdings verschiedene Vorgaben hinsichtlich Format und Volumen zu beachten; die Dokumente müssen mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen sein und auf einem sicheren Übermittlungsweg versendet werden. Da es keine Pflicht zur Übermittlung elektronischer Dokumente gibt, wird dies angesichts der Vorgaben in absehbarer Zeit wohl kein Thema für die Mitarbeitervertretungen sein.

## Kosten

In kirchengerichtlichen Verfahren fallen in der Regel keine Gerichtskosten an (§ 61 Abs. 9 MVG-EKD). Die Kosten, um die es zuweilen Streit zwischen Arbeitgeber

und Mitarbeitervertretung gibt, sind die Kosten des rechtlichen Beistands der Mitarbeitervertretung, also Anwaltskosten. Lehnt der Arbeitgeber die Übernahme der Kosten ab, kann die Mitarbeitervertretung hierüber eine Entscheidung des Kirchengerichts herbeiführen. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Kosten einer Hinzuziehung eines Rechtsanwalts oder einer Rechtsanwältin zu tragen, wenn diese erforderlich sind beziehungsweise die Mitarbeitervertretung diese für erforderlich halten durfte.

## Fazit

Insgesamt gibt es für ein erfolgreiches Verfahren vor dem Kirchengericht einiges zu beachten. Es genügt nicht, in der Sache Recht zu haben; sorgfältiges Arbeiten bezüglich Fristen und Begründungen ist auf jeden Fall gefragt. Sind juristische Kenntnisse gefordert oder ein Gebiet betroffen, in dem die Mitarbeitervertretung sich nicht sicher fühlt, ist zu erwägen, ob besser auch schon bei einem erstinstanzlichen Verfahren anwaltliche Unterstützung hinzugezogen wird. Dies ist auch unter dem Aspekt der ›Waffengleichheit‹ zu bedenken, denn es ist davon auszugehen, dass auf Arbeitgeberseite häufig – zumindest im Hintergrund – rechtliche Beratung in Anspruch genommen wird.



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

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

# Neue Öffentlichkeitsarbeit in der Mitarbeitervertretung

A N N E - M A R I E T H I E S

Die Öffentlichkeitsarbeit wird von Mitarbeitervertretungen nicht selten vernachlässigt. Die Autorin berichtet, wie die Corona-Pandemie für die Öffentlichkeitsarbeit in ihrer Mitarbeitervertretung neue Impulse gebracht hat – ausdrücklich zur Nachahmung empfohlen!

## Der Anfang: einfach machen!

Auf die Frage ‚Wie hat die Pandemie die MAV-Arbeit verändert?‘ antworte ich ganz entschieden: Sie hat uns einen großen Schritt nach vorn gebracht. Sie hat uns dazu bewegt, neue Wege in Form von Kreativität mit und durch digitale Medien zu gehen.

Getrieben von der Notwendigkeit, unsere Kolleg:innen zu erreichen, obwohl wir niemanden treffen durften, haben wir uns auf den Weg gemacht. Wir wollten eine Mitarbeitervertretung mit Gesicht sein, den Kolleg:innen zur Seite stehen – auf Distanz und doch nah dran. Was wir nicht wollten: ein weiterer Zettel sein zwischen Hygienevorschriften, Masken und Testnachweisen.

Dann ging es los. Wir versuchten uns an ersten Videos und haben viel über Versprecher, Störgeräusche und sinnlosen Text gelacht. Das Wichtigste war: Wir haben die Kolleg:innen erreicht! Ganz unkompliziert, auf einen Klick.

So hat alles angefangen, bei uns in den Rotenburger Werken. Auf die ersten Videos mit den Themen, die die Belegschaft bewegt haben, folgte eine rein digitale Mitarbeiterversammlung, die wir mit Unterstützung unserer IT-Abteilung durchführen konnten. Das war so erfolgreich, dass wir heute oft die Anfrage bekommen, ob es bei Präsenzveranstaltungen auch die Möglichkeit gibt, der Veranstaltung online zu folgen.

Unser Motto: Einfach mal machen! Zur Umsetzung braucht es nicht viel. Ein Handy reicht aus, um einen kurzen Film zu drehen. Warum nicht mal eine Einladung zur Mitarbeiterversammlung als Video hochladen? Der Film muss nicht mal geschnitten werden. Es erwartet niemand, dass die Mitarbeitervertretung hochprofessionelle Videos erstellt oder der nächste Influencer in diversen Social-Media-Kanälen wird. Authentisch muss es sein und mit gutem Inhalt (Content) gefüllt. Nicht zu lang – drei Minuten reichen, um die wichtigsten Punkte zu einem Thema zu erzählen. Wer mehr wissen will, kann anrufen oder euch besuchen. Mit Filmen kann man Geschichten erzählen, die Themen anschaulich aufbereiten, kreativ sein, direkt zu den Menschen sprechen.

Film ist nicht alles. Denkbar sind zum Beispiel auch Bildergeschichten oder ein Podcast. Für alles braucht es (fast) nicht mehr als ein Handy. Für die Verteilung der

Inhalte ist eine Plattform notwendig – Intranet oder ein Laufwerk, auf das alle zugreifen können. Dort stellt ihr eure digitalen Veröffentlichungen ein und verschickt nur den Link dahin.

Falls doch ein Schnittprogramm benötigt wird, habt ihr gemäß § 30 MVG.EKD Anspruch darauf, ein solches vom Arbeitgeber finanziert zu bekommen. Der Arbeitgeber muss euch Sachmittel zur Verfügung stellen, die für eure Arbeit notwendig sind. Kommunikation mit der Belegschaft – in der von euch gewählten Form – ist zur Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung unerlässlich und die Mittel dazu entsprechend erforderlich. Es gibt aber auch kostenlose Apps.

## Sprechstunde und Versammlung

Die Novellierung des MVG.EKD hat im Hinblick auf die Digitalisierung von Sprechstunden und Mitarbeiterversammlungen Erleichterungen gebracht. So heißt es jetzt in § 28 Abs. 1 Satz 3 MVG.EKD:

**Die Mitarbeitervertretung entscheidet, ob und inwieweit Sprechstunden digital durchgeführt werden.**

Allein die Mitarbeitervertretung legt fest, ob sie digitale Sprechstunden anbieten will, der Arbeitgeber kann das nicht verlangen. Es kann gerade in größeren Einrichtungen praktisch sein. Allerdings ist besonders hier darauf zu achten, dass es ausreichend Möglichkeiten zur persönlichen Kontaktaufnahme gibt.

Auch Mitarbeiterversammlungen sind jetzt digital oder in hybrider Form möglich. In § 31 steht jetzt in Abs. 2a:

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

**Auch diese Entscheidung liegt allein in der Hand der Mitarbeitervertretung. Sollte sich die Mitarbeitervertretung dafür entscheiden, die Versammlung per Videokonferenz (z. B. Teams oder Zoom) zu schalten, ist hier die Nichtöffentlichkeit gesichert und es gibt Werkzeuge für digitale Abstimmungen usw.**

## Grenzen

Nicht alle Inhalte der MAV-Arbeit dürfen mit den digitalen Medien veröffentlicht werden. Die Inhalte für die digitalen Medien müssen gut überlegt sein. Nicht jedes Thema ist geeignet, und natürlich gibt es auch rechtliche Grenzen. Dort wo es um personenbezogene Daten oder überhaupt konkret um Personen geht, ist auf jeden Fall eine Grenze zu ziehen.

## Fazit

Natürlich kann man sich die Frage stellen, ob dieser Ansatz eine ausreichende Kommunikation mit den Mitarbeiter:innen bietet. Selbstverständlich ersetzen ein Video, ein Podcast oder andere kreative Ideen nicht das persönliche Gespräch. Das sollen sie aber auch nicht. Es ist ein Weg, kurze prägnante Informationen zu vermitteln und den Mitarbeiter:innen einen weiteren Zugang zur Mitarbeitervertretung zu bieten, der authentisch ist und nahbare Menschen zeigt. Warum sollten wir uns den Zugang zu den Kolleg:innen über diese Wege nicht zu Nutze machen? Viele werden sich durch ein Video eher angesprochen fühlen als durch Texte. MAV-Arbeit ist im stetigen Wandel und braucht kreative Ideen, um die Kolleg:innen für die Themen rund um Arbeit, Politik und Leben zu gewinnen.

Wir erreichen sicherlich nicht alle Kolleg:innen und ernten auch Kritik, aber tun wir das nicht auch, wenn wir beim Altbewährten bleiben? Wäre es nicht ein schöner Gedanke, wenn das Thema morgens auf Station, der Wohngruppe, dem Büro sein könnte: Hast du den neuen MAV-Podcast schon gehört?

## Empfohlene Software

### Digitale/hybride Mitarbeiterversammlung:

Hybride Versammlungen können am einfachsten als Videokonferenz gestaltet werden. Damit ist auch die Nichtöffentlichkeit gewährleistet und es gibt in der Regel Instrumente für Abstimmungen usw. Im besten Fall gibt es ein System, das die Einrichtung bereits nutzt (z. B. MS Teams). Ist dies nicht der Fall, könnten auch Systeme wie WebEx oder Zoom genutzt werden. Wichtig ist, dass alle Teilnehmer:innen darüber informiert sind, dass die Veranstaltung übertragen wird.

### Videos gestalten:

Es gibt neben den bekannten Videoschnittprogrammen, wie Adobe Premiere oder Magix auch kostenlose Programme, die zu empfehlen sind. Diese sind unter anderem DaVinci Resolve oder Shotcut. Aber auch für den Schnitt am Handy gibt es gute kostenlose Apps. Am häufigsten wird mit Canva gearbeitet, hier gibt es eine kostenlose Version, die man upgraden kann. Auch iMovie (Apple) oder InShot eignen sich.

Canva kann übrigens neben Videobearbeitung auch bei der Postkartengestaltung und anderen nützlichen Dingen eine Unterstützung bieten.

Das Wichtigste beim Erstellen von Videos ist allerdings, dass Bild und vor allem Ton ein gewisses Maß an Qualität haben. Ein unruhiger Hintergrund, störende Geräusche (Rasenmäher, Wind, etc.) oder zu leise Sprache sind besser zu vermeiden. Dafür kann man auch für wenig Geld ein Bluetooth-Mikrofon zum Anstecken ans Handy kaufen. Eine Suche bei bekannten Online-Händlern gibt einen guten Überblick, was es gibt und was für den eigenen Bedarf ausreichend ist.

### Meinungsabfragen:

Der Markt für Abfrage-Apps verändert sich ständig. Wer bereits mit MS 365 arbeitet, kann sich mit MS Forms beschäftigen. Dort ist vieles möglich. Am bekanntesten ist womöglich Mentimeter, Lamapoll und Weiteres (die Suchmaschinen werfen einiges aus). Fast alle haben eine kostenlose Version, bei der man Einschränkungen in der Anzahl der Fragen, der Anzahl der Teilnehmer:innen oder auch der Gestaltung hat. Das sollte aber nicht daran hindern, es einfach mal auszuprobieren.

### Neue Medien

Zu dem Thema ›Neue Medien für die Kommunikation mit den Kolleg:innen – technische Mittel und praktische Umsetzung‹ werden Anne-Marie Thies und Dennis Beer einen Workshop bei der 22. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 18./19. November 2024 anbieten.



*A n n e - M a r i e T h i e s*  
Die Autorin ist gelernte Heilerziehungspflegerin und freigestelltes MAV-Mitglied (Schriftführerin).  
anne-marie.thies@rotenburgerwerke.de

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

## Impressum

### Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

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

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

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

+ E-Mail: [arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de](mailto:arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de), [www.kellnerverlag.de](http://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.

# Seminare



## Die JAV vor der Wahl

Nachwuchs fördern – Nachfolge planen – Wissen sichern  
26.06.–28.06.2024 in Neumarkt

## Gefährdungen erkennen – Gefährdungen beseitigen Gefährdungsbeurteilung (Grundlagen)

Warum es so wichtig ist, Gefährdungs- und Überlastungssituationen 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

## Mitarbeitervertretungsgesetz: Einführung und Überblick (MAV 1)

09.09.–12.09.2024 in Mosbach

## 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

## Mitarbeitervertretungsgesetz: Organisatorische und soziale Angelegenheiten (MAV 3)

14.10.–17.10.2024 in Mosbach

## Gute Arbeit durch mehr Personal in der Altenpflege

Das neue Personalbemessungsverfahren und Herausforderungen für die Arbeit der Interessenvertretungen in der stationären Altenpflege  
28.10.–30.10.2024 in Saalfeld

## Dienstplanung und Pausen mit der Schichtplan-Fibel

Pausen als Hebel zur Entlastung  
28.10.–30.10.2024 in Gladenbach

## Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (Teil 3)

Rechtliche und betriebliche Durchsetzung  
der Mitbestimmung  
06.11.–08.11.2024 in Saalfeld

Weitere Infos bei Vanessa Rissing  
vanessa.issing@verdi-bub.de  
Telefon 0211 904 68 12  
verdi-bub.de/geso

## Kirchliche Betriebe



## Unsere Ansprechpartner\*innen in den Bundesländern

### Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern

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

### Berlin und Brandenburg

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

### Hamburg

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

### Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen

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

### Niedersachsen und Bremen

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

### Rheinland-Pfalz und Saarland

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

### Hessen

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

### Bayern

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

### Nordrhein-Westfalen

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

### Baden-Württemberg

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

### ver.di Bundesverwaltung

Daniel Wenk  
Tel. 030 / 6956-1049  
daniel.wenk@verdi.de

[gesundheits-soziales-bildung.verdi.de](https://gesundheits-soziales-bildung.verdi.de)

Gesundheit,  
Soziale Dienste, Bildung  
und Wissenschaft

# Arbeitszeiterfassung – Handlungsmöglichkeiten der MAV

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

Arbeitgeber sind verpflichtet, die tatsächliche Arbeitszeit zu erfassen. So hat es das Bundesarbeitsgericht (BAG) aus § 3 ArbSchG abgeleitet. In vielen Betrieben wird diese Verpflichtung bis heute nicht umgesetzt – auch weil unklar ist, wie diese Erfassung zu erfolgen hat. Mit Spannung wird erwartet, für welche Regelungen sich der Gesetzgeber entscheidet. Der Autor erläutert die heute schon gegebenen Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung.

## Die Entscheidung des BAG vom 13. September 2022<sup>1</sup>

Der Fall: Der Betriebsrat begehrt die Einsetzung einer Einigungsstelle zur Einführung eines Zeiterfassungssystems. Dem Betriebsrat ging es darum, dass Arbeitszeiten überhaupt erfasst werden. Nach Auffassung des BAG kann die Einigungsstelle für diesen Regelungsstreit nicht eingesetzt werden, weil die Frage, ob die Arbeitszeiten zu erfassen sind, bereits gesetzlich geregelt ist. Eine vom Gesetzgeber auferlegte Pflicht kann nicht Gegenstand einer zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu treffenden Regelung sein. Arbeitgeber und Betriebsrat können (nur) darüber Regelungen treffen, wie die Arbeitszeiten erfasst werden: durch händische Aufzeichnungen, durch elektronische Systeme, wo gegebenenfalls Terminals aufgestellt werden. Das war aber nicht Inhalt des Regelungsbegehrens des Betriebsrates.

Das Bundesarbeitsgericht leitet die Verpflichtung zur Dokumentation der Arbeitszeit aus § 3 II Nr. 1 ArbSchG her:

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1.

für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie ...

Nach Auffassung des BAG kann der Arbeitgeber Maßnahmen zum Arbeitsschutz im Hinblick auf die Lage und Verteilung der Arbeit nur vornehmen, wenn die tatsächlichen Arbeitszeiten erfasst und damit erkennbar sind. Das BAG schließt sich damit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs an.<sup>2</sup>

Die Entscheidung des BAG hat zu einem Sturm im juristischen Blätterwald geführt. Dabei überrascht es

<sup>1</sup> Az. 1 ABR 22/21.

<sup>2</sup> EuGH Urteil v. 14.05.2019, C-55/18 – (CCOO).

nicht, dass Kritik vorrangig von arbeitgeberorientierten Jurist:innen kommt.

Tatsächlich überrascht die Entscheidung des BAG. Und zwar weniger im Ergebnis, wohl aber in der Begründung. Denn die – umfassende – Verpflichtung zur Dokumentation der Arbeitszeit ließe sich aus dem Arbeitszeitgesetz selbst herleiten. In § 16 ArbZG bestimmt der Gesetzgeber:

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Zwar ist die Aufzeichnungspflicht dem Wortlaut nach auf die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit beschränkt. Tatsächlich lässt sich die Einhaltung dieser Aufzeichnungspflicht nur kontrollieren, wenn auch die im Rahmen der werktäglichen Arbeitszeit geleistete Arbeit erfasst wird.

Darauf kommt es nach der Entscheidung des BAG nicht mehr an. Alle Zeiträume, in denen gearbeitet wird, sind zu erfassen.

### Bindung an die Entscheidung des BAG?

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung das Gesetz ausgelegt – so wie es Aufgabe eines jeden Gerichts ist. Jedoch sind die Instanzgerichte ebenfalls zur Auslegung des Gesetzes berufen und deshalb nicht an die Entscheidung des BAG gebunden. Und wir kennen zahlreiche Fälle, in denen Arbeits- und Landesarbeitsgerichte dem BAG den Gehorsam verweigert haben. So hat es lange gedauert, bis alle Gerichte den vom Großen Senat des BAG im Jahre 1985<sup>3</sup> entwickelten Weiterbeschäftigungsanspruch anerkannt haben. Und auch die unselige Entscheidung des 7. Senats, nach der Zeiten der Vorbeschäftigung, die länger als drei Jahre zurück liegen, einer sachgrundlosen Befristung gemäß § 14 II TzBfG nicht entgegenstehen<sup>4</sup>, hat bei den Instanzgerichten durchaus zu Widerspruch geführt. Diese Beispiele zeigen, dass Rechtsprechung ein dynamischer Prozess ist, dessen Ergebnis nicht sicher vorherzusagen

ist. Dennoch scheinen auch die Kritiker des BAG davon auszugehen, dass es dauerhaft bei der Verpflichtung zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeit bleiben wird. Dafür sprechen vor allem zwei Gründe:

Zum einen ist der europarechtliche Druck erheblich. Der nationale Gesetzgeber war schon aufgrund der Entscheidung des EuGH aus dem Jahre 2019<sup>5</sup> gefordert. Nun wissen wir, dass der europäische Musterschüler Deutschland bei der Umsetzung europarechtlicher Vorgaben in nationales Recht nicht selten hinterherhinkt. Zum anderen spricht die Entwicklung der Arbeitsbedingungen für die Erfassung der Arbeitszeiten.

### Arbeitszeiterfassung und Gesundheitsprävention

ZEIT-online berichtete am 9. Mai 2024, dass in 2023 rund 1,3 Mrd. Überstunden geleistet wurden – die Hälfte davon unbezahlt. Man muss wohl davon ausgehen, dass der tatsächliche Wert deutlich höher liegt. Gleichzeitig beobachten wir durch die Arbeit im Homeoffice, durch mobiles Arbeiten und ortsungebundene Formen kollaborativen Arbeitens (alle immer und alle zusammen) zum Beispiel durch Anwendungen wie Teams oder SharePoint eine zeitliche Entgrenzung von Arbeit. Einen definierten Beginn und ein definiertes Ende von Arbeitszeit wird seltener. Und Arbeit dringt auch räumlich zunehmend in die Privatsphäre ein. Diese Vermischung wird durch die meist durchgängige Erreichbarkeit per E-Mail oder Messenger-Dienste gefördert und zunehmend auch durch webbasierte Werkzeuge. Mit diesen können Arbeitnehmer:innen nicht nur für die Arbeit und auch für ihre eigene Organisation wichtige Informationen abrufen. Sie können auch über die Werkzeuge zur Selbstplanung Einfluss auf die Festlegung der Arbeitszeit nehmen. Das ist schick, wenn man im Freundeskreis spontan Verabredungen treffen kann mit der Gewissheit, dass die Dienstplanung nicht in die Quere kommt. Und es ist zugleich Belastung, weil die Freizeit mit dienstlichen Belangen belastet wird. Die durch die Entgrenzung der Arbeit(szeit) bewirkte Ausdehnung der Arbeitszeit, zumindest aber der mit dienstlichen Fragen belasteten Zeit, ist sicherlich eine Ursache für das seit Jahren zu beobachtende Ansteigen der psychischen Erkrankungen. Zeit zum Abschalten wird weniger.

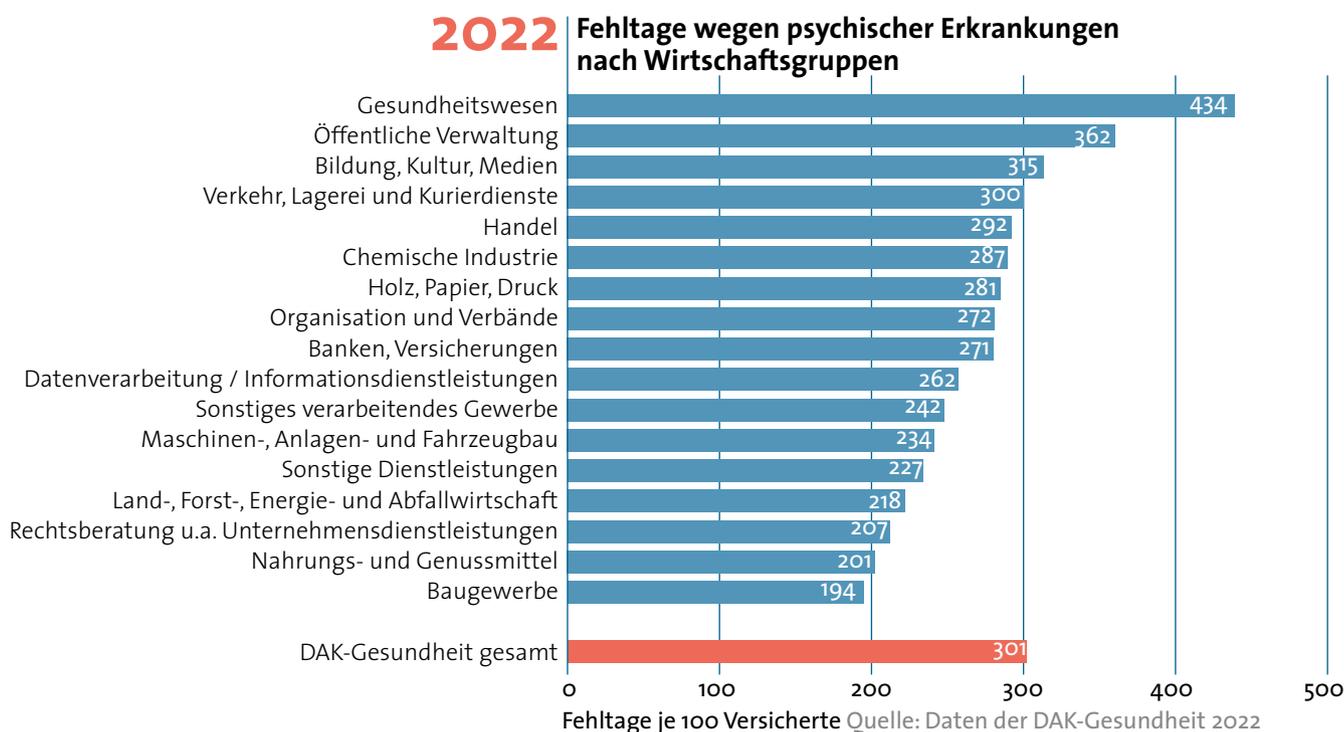
<sup>3</sup> BAG, Urteil vom 27.02.1985

– GS 1/84.

<sup>4</sup> BAG, Urteil vom 21.09.2011 –

7 AZR 375/10.

<sup>5</sup> Vgl. Fn. 2.



Es wird deutlich, dass die Arbeit im Gesundheitswesen besonders ungesund ist.

Diese Entwicklungen verschärfen die Notwendigkeit, die tatsächlichen Arbeitszeiten zu erfassen. Denn nur der Blick auf die tatsächliche Arbeitsleistung erlaubt es, gesundheitliche Gefahren zu erkennen und gegenzusteuern.

### Wie ist die Arbeitszeit zu erfassen?

Solange es keine gesetzliche Regelung gibt, bleibt es bei den allgemeinen Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts, wonach Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmer:innen geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Auch wenn viele praktische Gründe für ein elektronisches System sprechen (z. B. die Übernahme der Daten in ein Lohnabrechnungsprogramm), hat das BAG ein solches nicht verlangt.<sup>6</sup> In der Praxis kennen wir sehr unterschiedliche Systeme:

- > Stempeluhren und deren digitale Nachfahren, bei denen die Arbeitnehmer:innen durch einen Chip, einen Transponder oder Eingabe einer Kennziffer einen (elektronischen) Impuls auslösen. Vergleichbar damit sind auch elektronische Schleusen beziehungsweise Zugangssysteme.
- > Weit verbreitet ist die Erfassung der Arbeitszeit durch Eintragung in Listen (Papier oder Excel ...)
- > Gerade bei Arbeit an unterschiedlichen Orten kann die Erfassung auch durch mobile Datenerfassungsgeräte Mobile Digital Assistant (MDA) oder per Smartphone erfolgen.

Viele Arbeitgeber wollen die Arbeitszeit in der Weise »erfassen«, dass sie die geplante Arbeitszeit zugrunde legen, soweit die Arbeitnehmer:innen (oder Vorgesetzte) keine Korrektur vornehmen. Ein solches Verfahren dürfte nicht den Anforderungen des BAG entsprechen. Denn zu erfassen ist die geleistete und nicht die geplante Arbeit. Die Wahrscheinlichkeit, dass Abweichungen (früheres oder späteres Kommen und längeres Arbeiten) tatsächlich nachgetragen werden, ist erfahrungsgemäß gering. So haben zum Beispiel Arbeitnehmer:innen, deren Nachtdienst verlängert wurde, wohl größere Sehnsucht nach einem Bett als nach einer korrigierenden Eintragung. Und vor allem erleben Arbeitnehmer:innen immer wieder, dass sie sich für Zeitüberschreitungen rechtfertigen müssen. Sie scheuen dann nicht selten den Konflikt mit Vorgesetzten. Dabei wird oft übersehen, dass die Dokumentation der tatsächlichen Arbeitszeit unabhängig von der Frage ist, ob jede Stunde auch zu vergüten ist. Aber klar ist: Zeiten, die gar nicht erst erfasst werden, werden in keinem Fall vergütet.

Aus dem Schutzzweck von § 3 ArbSchG, aus dem die Aufzeichnungspflicht hergeleitet wird, ergeben sich Anforderungen an die Zeiterfassung. Denn Arbeitgeber müssen durch die Arbeitszeiterfassung in die Lage versetzt werden, die Notwendigkeit von Schutzmaßnahmen zu erkennen.

Erforderlich ist es daher, dass durch das Erfassungssystem die tatsächliche Arbeitszeit verlässlich erfasst wird. Das gilt nicht nur für Beginn und Ende der Arbeitszeit, sondern auch für die Gewährung von Pausen. Ein automatischer Pausenabzug, wie er in vielen stationä-

<sup>6</sup> BAG, Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21.

ren Bereichen üblich ist, dürfte damit nicht vereinbar sein. Verlässlich ist eine Zeiterfassung, wenn die Erfassung durch irgendeine Art von Impuls ausgelöst wird. Der EuGH verlangt die Einrichtung eines ›objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems‹.<sup>7</sup> Erforderlich ist daher ein manipulationssicheres System.<sup>8</sup> Mit dieser Anforderung ist ein System, in dem lediglich Abweichungen vom Plan erfasst und wieder gestrichen werden können, nicht vereinbar.

### Was ist zu erfassen?

Das Bundesarbeitsgericht hat die Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit nicht aus § 16 ArbZG abgeleitet, sondern aus § 3 ArbSchG. Die Erfassung dient nicht allein dem Schutz vor Arbeitszeitverstößen, sondern weitergehend dem Gesundheitsschutz. Und die gesundheitlichen Belange der Arbeitnehmer:innen sind nicht erst bei Verstößen gegen die Bestimmungen zur Höchstarbeitszeit, zu Pausen und Ruhezeiten berührt. Zu erfassen sind daher alle Zeiten, in denen Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitskraft dem Betrieb zur Verfügung stellen und die deshalb nicht der Erholung dienen (können). Dies gilt insbesondere für Fahrtzeiten.<sup>9</sup>

Auf die Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitszeiten zu erfassen, kann nicht durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung (Dienstvereinbarung) verzichtet werden. Ebenso wenig können Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen eine Vereinbarung treffen, nach der auf die Erfassung der Arbeitszeiten verzichtet wird. Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeiten besteht daher auch bei besonderen Formen der Arbeitszeitgestaltung, bei denen den Arbeitnehmer:innen ein höheres Maß an Zeitsouveränität eingeräumt wird. So obliegt es im Bereich der aufsuchenden Hilfen oft den Arbeitnehmer:innen, Termine mit Klient:innen eigenständig und auch unter Berücksichtigung eigener Bedürfnisse festzulegen. Und auch bei sogenannter Vertrauensarbeitszeit ist die Arbeitszeit zu erfassen. Hier besteht sogar ein besonderes Schutzbedürfnis, weil Arbeitnehmer:innen selbst oft den Umfang ihrer Inanspruchnahme nicht erkennen.

Zu erfassen sind auch Arbeitszeiten, die außerhalb der zum Beispiel durch einen Dienstplan angeordneten Zeit anfallen. Auf das zeitliche Ausmaß kommt es

nicht an. Viele Arbeitnehmer ›checken‹ im Laufe des Abends noch mal schnell ihre E-Mails. Selbst wenn dies nur wenige Minuten dauern sollte, liegt Arbeitszeit vor, die die ununterbrochen zu gewährende Ruhezeit unterbricht.

Gerade die Verpflichtung zur Erfassung dieser unregelmäßig anfallenden Tätigkeiten verlangt nach einem Erfassungssystem, das leicht zugänglich ist. Denn nur dann werden auch solche Zeiten tatsächlich erfasst. Wer das – als Arbeitgeber – nicht will, kann seinen Betrieb so organisieren, dass solche ›Zwischendurch-Tätigkeiten‹ nicht anfallen. So schalten viele große Unternehmen nachts ihre E-Mail-Server ab.

### Und wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeiten nicht erfasst?

Die korrekte Erfassung der Arbeitszeiten ist unverzichtbare Voraussetzung für die ordnungsgemäße Abrechnung der geleisteten Arbeit. Gibt es in einem Betrieb kein Zeiterfassungssystem oder bestehen Zweifel an dessen Zuverlässigkeit, so ist allen Arbeitnehmer:innen zu raten, ihre individuellen Arbeitszeiten selbst zu erfassen. Diese Erfassung kann mit ›Papier und Bleistift‹, aber auch mit einer der vielen Gratis-Apps erfolgen, die im Internet zu finden sind. Denn nur durch eine solche Dokumentation können Arbeitnehmer:innen Gutschriften auf dem Arbeitszeitkonto, die Bezahlung von Überstunden beziehungsweise Zeitzuschlägen wirksam durchsetzen. Wenn die Mitarbeitervertretung diese Aufforderung in einer größeren Kampagne im Betrieb verbreitet und auf Fälle verweist, in denen berechnete Ansprüche von Arbeitnehmer:innen abgelehnt wurden, kann dies Druck auf den Arbeitgeber ausüben. Und Arbeitnehmer:innen können zugleich erfahren, dass sie nicht wehrlos sind, sondern insbesondere durch solidarisches Handeln die Verhältnisse im Betrieb ändern können.

Die individuelle Aufzeichnung sichert die Durchsetzung von Vergütungsansprüchen, löst aber das grundsätzliche Problem nicht. Denn die Arbeitszeiterfassung soll nicht nur den Arbeitgeber in die Lage versetzen, Maßnahmen nach § 3 ArbSchG zu ergreifen. Vielmehr soll auch die Mitarbeitervertretung ihr Kontrollrecht ausüben. Nach § 35 MVG hat die MAV insbesondere auf die Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschrif-

<sup>7</sup> EuGH, Urteil vom 14.05.2019 4- C-55/18.

<sup>8</sup> Bayreuther: Arbeitszeiterfassung – Aktueller Stand und offene Fragen, Arbeit und Recht, 190 (192), 2024.

<sup>9</sup> Vgl. hierzu Preis, Dienstreise ist Arbeitszeit – ja was denn sonst? JM 367, 2020.

ten zu achten. Und sie soll prüfen (können), ob ihre Mitbestimmungsrechte beachtet wurden (Wurden Arbeitszeiten abweichend genehmigten Dienstplan angeordnet und dadurch das Mitbestimmungsrecht nach § 40 lit. d MVG verletzt?).

### Auskunft über die tatsächliche Arbeitszeit verlangen

Die Mitarbeitervertretung kann daher vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser im Einzelnen darlegt, welche Arbeitnehmer:innen an welchem Tag zu welcher Zeit gearbeitet haben. Zu dieser Auskunft ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, wenn er noch kein Zeiterfassungssystem eingeführt hat.<sup>10</sup> Betriebsrat und Mitarbeitervertretung haben über ihren Auskunftsanspruch die Möglichkeit, den Arbeitgeber zur Einführung eines Zeiterfassungssystems zu zwingen. Denn der Arbeitgeber kann in diesem Fall die Erfüllung des Auskunftsanspruchs nicht mit dem Hinweis abwehren, er verfüge ja gar nicht über diese Daten. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so steht der Mitarbeitervertretung der Weg zum Kirchengengericht offen. Erforderlich ist – wie immer – der Versuch einer Einigung durch Aussprache nach § 33 Abs. 3 MVG. Gerne kann die MAV die Dienststellenleitung hierzu in eine Sitzung einladen, § 25 Abs. 1 Satz 3 MVG. Angesichts der eindeutigen Rechtsprechung wird das Kirchengengericht dem Antrag entsprechen. Und sollte der Arbeitgeber dann immer noch mauern, kann die Mitarbeitervertretung die Erfüllung ihres Anspruchs durch ein Ordnungsgeldverfahren nach § 63a MVG erwirken. Ein solcher Antrag kann auch wiederholt gestellt werden – bis zur Erfüllung des Anspruchs.

### Arbeitszeiterfassung im Wege des Initiativrechts durchsetzen

Die Mitarbeitervertretung kann die Einführung eines Zeiterfassungssystems auch im Wege ihres Initiativrechts erzwingen. Aus der Entscheidung des BAG folgt, dass die Zeiterfassung eine Maßnahme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist. Dabei ist zu beachten, dass das ›Ob‹ gesetzlich bestimmt ist. Deshalb ist in diesem Fall keine vorausgehende Gefährdungsbeurteilung erforderlich, um festzustellen, ob eine Zeiterfassung

erforderlich ist. Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung können nicht darüber verhandeln, ob es ein Zeiterfassungssystem gibt. Sie können – und müssen – aber darüber befinden, auf welche Weise die Arbeitszeiten erfasst werden sollen. Dabei sind unter anderem dann folgende Fragen zu klären:

- > Mit welcher Methode (händisch, Smartphone, Zeiterfassungsterminals) soll die Erfassung erfolgen?
- > Welches System soll zum Einsatz kommen?
- > Wo werden gegebenenfalls Terminals aufgestellt, so dass die Wege- und Rüstzeiten mit abgebildet werden?
- > Wie können die Arbeitnehmer:innen Einsicht nehmen beziehungsweise auf die zu erfassenden Daten zugreifen?
- > Welche sonstigen Personen können auf die Daten zugreifen – Dienstplaner, Personalabteilung usw.?
- > Wo und wie werden die Daten sicher verwahrt?

Entspricht der Arbeitgeber dem Initiativantrag der Mitarbeitervertretung nicht, kann die MAV die Einigungsstelle anrufen.

Bei diesem Weg ist aber besondere Sorgfalt und im Zweifel anwaltliche Beratung geboten. Denn einerseits kommt es an dieser Stelle sehr auf den an den Arbeitgeber nach § 47 MVG zu richtenden Antrag an. Und zum anderen ist das Fristenregime des § 47 MVG kompliziert zu handhaben. Und es wäre schade, wenn eine gute Initiative an formalen Fragen scheitern würde.



BERNHARD  
BAUMANN - CZICHON

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

<sup>10</sup> BAG, Beschluss vom  
06.05.2003 – 1 ABR 13/02.



4 Wochen  
kostenlos  
testen!

[bo.beck.de/119732](http://bo.beck.de/119732)

# Arbeitsrecht in der Kirche

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

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

### Arbeitsrecht in der Kirche PLUS

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

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

€ 22,-/Monat\* | Modulinfo & Preise online: [bo.beck.de/119732](http://bo.beck.de/119732)

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



# Kirchliche Zusatzversorgung in Gefahr

TOBIAS WARJES

Die Rente ist sicher – das versicherte Norbert Blüm im Wahlkampf 1986. Mag sein, aber das Rentenniveau ist seitdem erheblich gesunken. Umso wichtiger war und ist deshalb die (zusätzliche) betriebliche Zusatzversorgung. Allein die Kombination von gesetzlicher Rente und Zusatzversorgung ermöglicht es, dass Arbeitnehmer:innen bei Renteneintritt ihren Lebensstandard einigermaßen wahren können. Der Autor beschreibt die Entwicklung der (kirchlichen) Zusatzversorgung und zeigt auf, welche Gefahren auf dieses Versorgungssystem zukommen.

## Wie alles anfang

Vor fast 100 Jahren wurde die Zusatzversicherungsanstalt des Reichs und Länder (ZRL) gegründet. Dies war der Vorläufer der heutigen Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), in die die ZRL 1951 umgewandelt wurde. Das Ziel war damals, die Arbeitnehmer:innen im öffentlichen Dienst den Beamt:innen gleichzustellen. Beamt:innen erhielten und erhalten eine Altersversorgung, die sich an der zuletzt erzielten Besoldung orientiert, damit nach Eintritt in den Ruhestand der (zuletzt erreichte) Lebensstandard gesichert bleibt. Wer in den letzten Jahren vor Pensionierung noch Karriere macht, der bekommt eine dem höheren Amt entsprechende Versorgung. Bei Arbeitnehmer:innen richtete und richtet sich die Rente nach dem Lebensarbeitseinkommen. Hinzu kommt, dass das Rentenniveau deutlich niedriger war und auch heute ist. Die Zusatzversorgung musste zweierlei leisten. Sie musste das Versorgungsniveau der Arbeitnehmer:innen insgesamt anheben. Und sie musste eine Versorgung ermöglichen, die sich nicht an den geleisteten Rentenversicherungsbeiträgen orientiert, sondern an dem zuletzt erzielten Gehalt. Dies leistete die sogenannte Gesamtversorgung. Die Zusatzversorgung deckte unabhängig von den Beiträgen, die für die Arbeitnehmer:innen im Laufe des Arbeitslebens geleistet wurden, die Lücke, die zwischen der gesetzlichen Rente und der Gesamtversorgung blieb. Und diese Lücke war je nach Karriereverlauf unterschiedlich groß.

Die Schaffung einer solchen Zusatzversorgung für den öffentlichen Dienst war weniger dem Ziel einer Gleichbehandlung geschuldet. Vielmehr ging es darum, den öffentlichen Dienst auch für Arbeitnehmer:innen attraktiv zu machen.

Diesem System haben sich die evangelische und die katholische Kirche in den 50er- und 60er-Jahren des letzten Jahrhunderts angeschlossen. Sie haben teils eigene Zusatzversorgungskassen gegründet, teils haben sie sich an bereits bestehenden Versorgungskassen (z. B. der VBL, regionalen Kassen der Gebietskörperschaften oder der Sparkassen) angeschlossen. Trotz Vielfalt der Kassen war es möglich, dass Arbeitnehmer:innen bei einem Arbeitgeberwechsel, der auch zu einem Wechsel des Versorgungswerkes führt, ihre bereits verdienten Ansprüche mitnehmen und bei der neuen Kasse vermehren. Möglich war dies, weil die (meisten) Kassen ein

sogenanntes Gegenseitigkeitsabkommen geschlossen haben. Dies ermöglichte es, Ansprüche von einer Kasse auf eine andere zu transferieren. Voraussetzung für ein solches Gegenseitigkeitsabkommen war und ist, dass alle Kassen die gleichen Leistungen an Rentner:innen und deren Hinterbliebene erbringen – sonst geht die Rechnung nicht auf. Die Vereinheitlichung der sogenannten Leistungspläne war möglich, weil diese durch die entsprechenden Tarifverträge des öffentlichen Dienstes bestimmt wurden. Die Versorgungskassen haben die von den Tarifparteien vereinbarten Regelungen in ihre Satzungen übernommen.

## Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie

Die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (AVR DD, BAT-KF, DVO usw.) und die kirchlichen Tarifverträge sehen jeweils vor, dass die Arbeitgeber den Arbeitnehmer:innen eine Altersversorgung bei einer solchen Kasse verschaffen. Nun kann nicht jeder Arbeitgeber seine Arbeitnehmer:innen bei einer solchen Kasse versichern. Erforderlich ist vielmehr eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Kasse, nach der sich der Arbeitgeber an der Versorgung beteiligt und alle Arbeitnehmer:innen gegenüber der Kasse anmeldet. Bei der Altersversorgung von vielen zehntausenden und mehr Arbeitnehmer:innen geht es um riesige Summen. Und deshalb ist das finanzielle Risiko auch besonders hoch. Die Zusatzversorgungskassen können dieses Risiko nur eingehen, wenn sie weitere Sicherheiten bekommen. Zu diesem Zweck treten die Landeskirchen als sogenannte Gewährsträger auf. Und das machen sie natürlich nur für die ihr zugeordneten Einrichtungen. Um das System der kirchlichen Zusatzversorgung auf eine breite Basis zu stellen, sind die Mitglieder der Diakonischen Werke verpflichtet, solche Beteiligungsvereinbarungen mit der jeweiligen Kasse zu schließen.

## Der Systemwechsel im Jahre 2002

Das oben beschriebene Gesamtversorgungssystem galt bis Ende 2001. Durch die Gesamtversorgung wurde die gesetzliche Rente so weit aufge bessert, dass die Rentner bis zu 91,75 % des durchschnittlichen Nettogehalts der letzten drei Jahre erhielten, wenn sie 40 Jahre

in Vollzeit gearbeitet haben. Das ist eine Rente, von der Arbeitnehmer:innen heute nur träumen können. Derzeit liegt das Rentenniveau bei rund 50 %. Diese Gesamtversorgung wurde im Jahre 2002 abgelöst. Seither werden wie bei der gesetzlichen Rente auch von jeder Zusatzversorgungsfähigen Vergütung Beiträge abgeführt – wie bei der gesetzlichen Rente oder einer privaten Lebensversicherung. Die Höhe der Zusatzversorgung hängt daher nicht davon ab, welche Vergütung Arbeitnehmer:innen in den letzten drei Jahren vor Renteneintritt erzielen. Maßgeblich ist seither allein das Lebensarbeitszeiteinkommen.

Diese Umstellung hat insgesamt zu einer Absenkung des Versorgungsniveaus geführt. Aber: Bei Zahlung der Beiträge zur Zusatzversorgung steht fest, welcher Rentenbetrag daraus im Rentenfall resultiert.

## Gründe für den Systemwechsel

**Der Systemwechsel erschien aus mehreren Gründen erforderlich.**

Da die Höhe der von den Kassen zu leistenden Gesamtversorgung von der Höhe des Gehaltes in den letzten drei Berufsjahren abhing, war es nicht möglich, die Finanzierung über Beiträge sicherzustellen und diese Beiträge auf dem Kapitalmarkt anzulegen. Die Zusatzversorgungskassen haben sich durch Umlagen finanziert. Es war ein ›Generationenvertrag‹. Die Höhe der Umlagen, die von den Arbeitgebern zu entrichten waren, hing davon ab, welchen Finanzbedarf die Kassen insgesamt zur Auszahlung der Renten hatten. Die Kassen lebten von der Hand in den Mund. Der in den 90er-Jahren eingeleitete massive Stellenabbau im öffentlichen Dienst und die demografische Entwicklung führten dazu, dass auf immer weniger aktive Arbeitnehmer:innen immer mehr Rentner:innen kamen. Dies und Gerichtsentscheidungen mit dramatischen Auswirkungen für den Finanzbedarf der Kassen hätten bei Fortführung der Gesamtversorgung vermutlich zum Kollaps geführt. Und Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung, die zu einer Niveauabsenkung führten beziehungsweise führen sollten, hätten in der Gesamtversorgung zu zusätzlichen Kosten geführt. Hinzu kam eine steuerrechtliche Entwicklung, die einen Wechsel zu einem kapitalgedeckten System erzwang.

Wie dramatisch diese Entwicklung war, zeigt sich daran, dass Umlagesatz der VBL von 4,8 % im Jahr 1998 bis zur Umstellung auf 7,86 % hochschnellte.

Der Systemwechsel ist vor allem durch die Finanznot der VBL erzwungen worden. Diese ist dadurch erzeugt worden, dass über Jahrzehnte die Umlagen zu knapp kalkuliert waren. Die öffentlichen Arbeitgeber wollten die Personalkosten so niedrig wie möglich halten und haben lieber ein Ausbluten der VBL in Kauf genommen. In anderen – vor allem kirchlichen Bereichen – sah die Lage deutlich besser aus. 2002 hatte die VBL noch Kapital, um die Renten für 1,5 Monate zu finanzieren. Bei einigen kirchlichen Kassen reichte die Kapitalreserve für 12 bis 25 Jahre.

### Systemwechsel durch Tarifvertrag

Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und die Gewerkschaften schlossen mit Wirkung zum 1. Januar 2002 den Altersvorsorgetarifvertrag (ATV). Dieser brachte zwei grundlegende Änderungen:

- > Für jeden Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin werden vom jeweiligen Gehalt Beiträge an die Kasse eingeführt. Die Höhe der Beiträge richtet sich nach einem für alle bei einer Kasse Versicherten gleichen Prozentsatz.
- > Dieses Geld wird auf dem Kapitalmarkt angelegt und mit einem festen Zinssatz dem Rentenkonto gutgeschrieben. Zur Berechnung wurde ein Punktesystem eingeführt. So kann für alle Versicherten jederzeit errechnet werden, welchen Rentenanspruch sie aktuell verdient haben. Deshalb können die Kassen zu Beginn eines jeden Jahres eine Rentenauskunft zusenden. Für eine etwaige Unterdeckung wurden von den Arbeitgebern sogenannte Sanierungsgelder erhoben.

Die Einzelheiten wie Beitragshöhe und sich daraus ergebender Rentenanspruch sind in dem Altersvorsorgetarifvertrag (ATV) festgeschrieben. Dieser ATV ist von kirchlichen Zusatzversorgungskassen in deren Satzungen übernommen worden. Der ATV ist daher Leitwährung aller Zusatzversorgungskassen.

### Die Bedeutung der ZVK für die Arbeitnehmer:innen

Die Beschäftigten in Kirche und Diakonie sind zu einem sehr großen Teil in Teilzeit beschäftigt. Häufig handelt es sich hierbei um unfreiwillige Teilzeit. Vielfach bieten Arbeitgeber aufgrund ihrer Arbeitszeitplanungen keine Vollzeitarbeitsverträge an. Oder die familiäre Situation der Beschäftigten lässt es nicht zu in Vollzeit zu arbeiten. Sei es, weil die Kinderbetreuung sonst nicht gewährleistet ist oder weil es pflegebedürftige Familienangehörige gibt. Die Folge ist nicht nur, dass das aktuelle Einkommen, sondern auch der gesetzliche Rentenanspruch niedriger ist. Des Weiteren gibt es in der Diakonie viele Beschäftigte, die in den sogenannten ›Servicebereichen‹ angestellt sind. Dazu zählen zum Beispiel die Beschäftigten der Raumpflege oder Küchenpersonal. Deren Entgelte sind teilweise so niedrig, dass sie schon im Arbeitsleben ihr Einkommen durch staatliche Hilfen aufstocken müssen, um wirtschaftlich überleben zu können. Dass gerade für diese Beschäftigten im Alter die gesetzliche Rente nicht ausreichend sein wird, liegt auf der Hand.

Vor Problemen stehen nicht nur diese Beschäftigten. Durch die geringe Lohnentwicklung im Sozialsektor der letzten Jahre (Jahrzehnte) und dem gleichzeitigen Sinken des Niveaus der gesetzlichen Rente werden auch die qualifizierten Fachkräfte (Pflege, Erziehung, Betreuung usw.) im Alter vor finanzielle Probleme gestellt werden. Viele sind von Altersarmut bedroht.

Durch die Zusatzversorgung wird dieses Problem zumindest abgemildert. Für die Beschäftigten, die zurzeit in der Diakonie ins Berufsleben einsteigen, wird die ZVK-Rente (nach heutigem Stand) ca. 30 % des Alterseinkommens ausmachen.

### Was wollen die Arbeitgeber: Privatisierung der betrieblichen Altersversorgung

Die Tarifvertragsparteien haben sich darauf verständigt, nicht vor 2026 über den Tarifvertrag zu verhandeln. Das ist der Zeitpunkt, in dem der heute geltende ATV ausläuft. Allerdings werden bereits (Arbeitgeber-)Stimmen laut, die radikale Änderungen verlangen: Die kommunalen Kassen wären leer und insgesamt sei das System

der Zusatzversorgung zu teuer. Ähnliches ist aus den Bereichen Caritas und Diakonie zu hören. Die Kosten seien zu hoch und es wird mit marktwirtschaftlichen Aspekten argumentiert: Diakonische Einrichtungen und solche der Caritas stünden in Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern, die keine betriebliche Altersversorgung anbieten und somit geringere Kosten hätten. Teilweise ist zu hören, dass es doch eine Möglichkeit wäre, dass die Arbeitgeber einen bestimmten Beitrag zur Altersvorsorge auszahlen, mit dem dann die Beschäftigten selbst eine private Altersversorgung aufbauen könnten. Also es solle keine Leistung mehr zugesagt werden, sondern lediglich ein Beitrag als Gehaltsbestandteil.

Für die Caritas hat Scholz zwei zentrale Forderungen aufgestellt:

- > Loslösung vom Tarifvertrag Altersvorsorge des öffentlichen Dienstes
- > Umstellung auf garantierte Beiträge in ein Versorgungssystem anstelle einer garantierten Rentenleistung.

Aus Sicht der Beschäftigten heißt das: Die wirtschaftlichen Interessen werden über das Wohl der Beschäftigten gestellt. Wenn keine der Höhe nach bestimmte Leistung mehr versprochen wird, sondern nur ein Versicherungsbeitrag, wird das wirtschaftliche Risiko der Altersversorgung auf jeden einzelnen Versicherten abgewälzt. Wir haben in Folge der Finanzkrise beginnend 2007 erlebt, welche teils dramatischen Einbrüche bei den Leistungen der privaten Lebensversicherer geben hat. Das haben viele Selbstständige erlebt, die ihre Altersvorsorge über private Lebensversicherungen gesichert haben. Manche haben bis zu einem Viertel der geplanten Alterseinkünfte verloren. Es ist schon bemerkenswert, dass gerade Sozialverbände wie die Caritas den Generationenvertrag und den Grundsatz der Solidarität aufgeben.

Die Abkoppelung vom ATV wäre das Ende einer einheitlichen Altersvorsorge. Wenn es keine gemeinsame – verbindliche – Klammer mehr gibt, wird jede Kasse ein eigenes System entwickeln und Arbeitgeber würden sich diejenige Kasse suchen, die für sie am günstigsten erscheint. Schon heute sind einige (große) diakonische Einrichtungen den privatwirtschaftlichen Weg gegangen. Die zum Johanniter-Konzern gehörenden Einrichtungen (Johanniter-Unfall-Hilfe, Kranken-

häuser und Altenhilfeeinrichtungen) verschaffen den Arbeitnehmer:innen seit jeher über private Versicherungen eine zusätzliche Altersversorgung. Der große Nachteil: Wer innerhalb der Wartefrist (zwischen drei und fünf Jahren) den Arbeitgeber wechselt, hat gar nichts! Und wenn die jeweilige Versicherungsgesellschaft schlecht wirtschaftet, bleibt nur der geringe unverzichtbare (Garantie-)Zins. In den 1990er-Jahren reichte dieser meist an bis zu 4 % heran, 2022 sank er auf 0,25 %. Dieser Zins wird aber nur auf den Sparanteil gezahlt, also monatlicher Beitrag minus Kosten für Vertrieb und Verwaltung (einschließlich Gewinn der Gesellschaft) – alles in allem ein ziemlich schlechtes Geschäft.

## Forderungen aus Arbeitnehmersicht

Die zusätzliche betriebliche Altersversorgung wird zur Sicherung eines angemessenen Alterseinkommens eine immer größere Rolle spielen. Die betriebliche Altersversorgung muss daher ausgebaut werden – Einschränkungen müssen unbedingt verhindert werden.

Arbeitnehmer:innen brauchen mehr und nicht weniger Zusatzversorgung!

Die Abschaffung der Zusatzversorgung muss gänzlich ausgeschlossen bleiben! Bei allen Schwierigkeiten, die die VBL mit sich rumschleppt, muss es für den öffentlichen Dienst, Kirche, Diakonie und Caritas weiterhin ein einheitliches Versorgungssystem geben.

Die Entwicklung im ATV betrifft alle Beschäftigten in Kirche und Diakonie und Caritas. Die Zusatzversorgung ist für sie unverzichtbar. Es wird daher nötig sein, dass möglichst viele die Gewerkschaft(en) unterstützen und sich auch an möglichen Aktionen beteiligen. Nur wenn den Arbeitgebern ein starker Verhandlungspartner gegenübersteht, wird sich der Altersvorsorgetarifvertrag und damit die Altersversorgung insgesamt in eine positive Richtung für die Beschäftigten entwickeln. Es muss auf jeden Fall verhindert werden, dass in jeder Arbeitsrechtlichen Kommission und in jedem kleinen Tarifgebiet gesondert über die Altersversorgung verhandelt wird. Diese Spaltung schwächt die Arbeitnehmerseite und bestärkt die Arbeitgeberseite.



T O B I A S W A R J E S

Tobias Warjes ist Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk in Niedersachsen und stellvertretender Vorsitzender im Verwaltungsrat der Zusatzversorgungskasse der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers  
Tobias.warjes@ag-mav.de

# + Kurz & knapp

für Mitarbeitervertretungen

## *Pflegerin ruft Polizei wegen unterbesetzter Nachtschicht*

**Mitte April macht eine Meldung aus Berlin die Runde: Eine Pflegekraft, die in einem Berliner Seniorenpflegeheim arbeitet, hatte am späten Abend Polizei und Feuerwehr verständigt, weil sie wegen fehlenden Personals die Sicherheit der etwa 170 Bewohner:innen gefährdet sah.**

Die Pflegefachkraft hatte Spätdienst gehabt und zur Übergabe beim Schichtwechsel auf die Nachtschicht festgestellt, dass keine examinierte Pflegefachkraft anwesend war, sondern nur zwei Pflegeassistentinnen. Damit bestand die Gefahr, dass die etwa 170 Heimbewohner:innen in der Nacht nicht mit Medikamenten versorgt gewesen wären, denn die zwei anwesenden Pflegeassistentinnen waren nicht zur Medikamentenausgabe befugt.

Nachdem die Frau vergeblich versucht hatte, ihre Vorgesetzte und den Träger der Einrichtung zu erreichen, rief sie schließlich den Notruf. Als die Feuerwehr mit mehreren Rettungswagen und die Polizei in dem Seniorenheim vor Ort waren, konnte die Heimleitung schließlich telefonisch erreicht werden. Diese konnte das Problem lösen und eine entsprechend ausgebildete Fachkraft habe die Nachtschicht angetreten. Der Einsatz von Polizei und Feuerwehr konnte dann nach anderthalb Stunden beendet werden.

Die ›Domicil‹-Gruppe, die das Heim betreibt, äußerte sich tags darauf in einer Mitteilung. Sie drückte großes Bedauern aus. Die Pflegerin habe richtig gehandelt, als sie die Polizei und Feuerwehr verständigte. Die Planung für die Nacht hätte ursprünglich vier Personen vorgesehen – drei Hilfskräfte und eine Fachkraft. Ein EDV-Problem habe dazu geführt, dass die Buchung einer qualifizierten Zeitarbeitskraft nicht wie üblich per Mail verschickt worden sei. Dieser Fehler hätte bemerkt werden müssen, ebenso wie das Ausbleiben einer Rückbestätigung. Auch, dass die Vorgesetzten nicht erreichbar gewesen seien, weil das Diensttelefon nicht mitgeführt wurde oder ausgeschaltet war. Es habe zu keiner Zeit eine Gefährdung für die Bewohner:innen gegeben.

Laut Senatspflegeverwaltung wurde die Anzahl des Personals regulär im November 2023 geprüft. Mit einer Fachkraftquote von 54 % sei ausreichend qualifiziertes Personal vorhanden gewesen. In der Tat durfte die Pflegefachkraft in dieser Form reagieren – sie war sogar dazu verpflichtet. § 15 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz regelt:

*(1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge*

*zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.*

Die Frau konnte zu dem Zeitpunkt nicht davon ausgehen, dass die Bewohner:innen in der Nacht angemessen versorgt werden können.

Der Vorfall zeigt, welche drastischen Auswirkungen der Notstand in der Pflege bereits hat und das ist zweifelsohne erschreckend. Eine insgesamt zu knappe Besetzung, ein mangelhaftes Ausfallmanagement, Vorgesetzte, die nicht erreichbar sind: Hier ist einiges schiefgelaufen. Auch wenn eine Fachkraft einer Leiharbeitsfirma einspringt, ist das generell keine ideale Lösung, weil diese mit Haus und Bewohner:innen nicht vertraut ist.

Mag im konkreten Fall auch eine Verkettung von unglücklichen Umständen zu dieser prekären Situation geführt haben, so berichten doch viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Pflege von vergleichbaren Situationen. Es handelt sich im pflegerischen Alltag nicht um einen extremen Ausnahmefall. Und deshalb ist es für alle in diesen Bereichen tätige Menschen wichtig zu wissen, dass ihnen die Möglichkeit offensteht, Polizei und Rettungsdienste in Anspruch zu nehmen.

Ein ähnlicher Fall ereignete sich nur wenige Tage später in Schleswig-Holstein: Dort war bei der diensthabenden Pflegekraft ein medizinischer Notfall eingetreten. Als der Rettungsdienst eintraf, um sich um diese zu kümmern, stellten sie zugleich fest, dass die Bewohner:innen des Pflegeheims nun nicht mehr angemessen versorgt waren, denn die Pflegekraft musste ins Krankenhaus gebracht werden. Zwar war eine weitere Pflegekraft anwesend, die auch angeboten hatte, zu übernehmen. Diese hatte aber bereits einen Dienst hinter sich, so dass die Rettungskräfte aufgrund ihrer Fürsorgepflicht entschieden, einen Einsatz auszulösen, um für die Versorgung des Pflegeheims zu sorgen. Die Heimleitung war telefonisch nicht zu erreichen. Es kamen schließlich 80 Einsatzkräfte, um die Heimbewohner:innen bis zum Eintreffen des Frühdienstes zu versorgen.

Hier zeigt sich die reflexartige ›Opferbereitschaft‹ des Pflegepersonals. Mit großer Selbstverständlichkeit geht die Pflegekraft davon aus, dass sie einen weiteren Dienst antreten könnte und sollte. Das hat der Rettungsdienst zu Recht anders gesehen. Die Fälle machen sichtbar, was schon lange Realität in der Pflege ist.

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](http://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

# Betriebsratsvergütung

I. Stellungnahme und Vorschläge der VDJ – Vereinigung demokratischer Juristinnen und Juristen e.V. (Arbeitskreis Arbeitsrecht) zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Betriebsratsvergütung vom 27. November 2023 ›Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes‹ – BT Drs. 20/9469

*Mitarbeitervertretungen üben im Betrieb ebenso wie Betriebsräte eine verantwortungsvolle Aufgabe aus. Sie benötigen und erwerben oft Fachkenntnisse, die weit über ihre ursprüngliche berufliche Qualifikation hinausgehen. Aber sie üben ein ›Ehrenamt‹ aus und werden für diese Tätigkeit nicht gesondert vergütet. Die einseitige Betonung des Ehrenamtes führt ebenso zu erheblichen Verwerfungen wie die von VW bekannte teilweise übermäßige Vergütung von Betriebsräten. Die Vereinigung demokratischer Juristinnen und Juristen bewertet den vorliegenden Entwurf zur Regelung der Betriebsratsvergütung. Für Mitarbeitervertretungen gilt nichts anderes.*

## Zu kurz gesprungen?

Dass die Bundesregierung einen Entwurf für eine verbesserte Regelung zur Gestaltung der Gehaltsentwicklung von Betriebsratsmitgliedern vorlegt, ist zu begrüßen. Sollen damit doch die Rechtsunsicherheiten beseitigt werden, die sich insbesondere aus dem Urteil des BGH vom 10. Januar 2023 – 6 StR 133/22 ergeben. Das gesetzgeberische Anliegen ist jedoch sowohl in der Analyse als auch hinsichtlich der Lösung nur auf einen Teilaspekt beschränkt.

Der Entwurf beschränkt sich darauf, Möglichkeiten zu schaffen, dass für freiwillig eingeräumte Gehaltsentwicklungen – wie auch immer diese zustande gekommen sein mögen – das Risiko minimiert wird, dass darin eine im Zweifelsfall nach der BGH-Rechtsprechung unzulässige, strafbare Begünstigung liegen könnte. Entspricht diese ›Beförderung‹ den auch im Betriebsratsamt erworbenen Fähigkeiten und Kenntnissen und wären diese auch außerhalb des Betriebsratsamts relevant, so scheidet nach dem Entwurf zukünftig eine Begünstigung aus. Das ist natürlich gut und richtig.

In der alltäglichen Praxis sind vermeintliche beziehungsweise potenzielle Begünstigungen aber nur die absolute Ausnahme und dürften sich im Wesentlichen auf wenige Großkonzerne beschränken. Ansonsten wird die Gefahr einer strafbaren Begünstigung nur als argumentativer Vorwand genutzt, angemessene Gehaltsentwicklungen insgesamt zu verweigern.

In der betrieblichen Praxis erleben wir als anwaltliche Vertreter:innen von Arbeitnehmer:innen und Betriebsrät:innen eine ganz andere Realität: Dort häufen sich die Fälle, in denen die gesetzliche Vorgabe, dass keine Gehaltsbenachteiligung von Betriebsratsmitgliedern erfolgen darf, gerade nicht eingehalten wird. Daraufhin eingeleitete Klagen müssen dann individuell von den einzelnen Betriebsratsmitgliedern geführt werden mit oft nicht erfüllbaren Anforderungen an die Darlegung der Gehaltsentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer:innen. Arbeitgeber:innen blocken und Gerichte lehnen dann Ansprüche ab, da die Kläger:innen des individualrechtlichen Parteiprozesses ihren Anspruch nicht im Einzelnen darlegen und beweisen konnten. Insbesondere in kleinen und mittelgroßen Betrieben sowie in Branchen, die nicht tarifiert sind und/oder moderne, virtuelle Belegschaftsstrukturen haben, kommt noch hinzu, dass oft gar keine wirklich vergleichbaren Arbeitnehmer:innen im Sinne der bisherigen Rechtsprechung existieren. Das führt dazu, dass dort, wo Arbeitgeber:innen schlicht blockieren, Klagen nur selten Erfolg haben und viele Betroffene auf die Durchsetzung ihrer Rechte verzichten.

Eine Änderung der gesetzlichen Grundlagen muss daher die Thematik umfassender angehen.

In Art. 1 Ziff. 1 sollte daher nach Satz 1

*›Zur Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer nach Satz 1 ist auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamtes abzustellen, soweit nicht ein sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung vorliegt.‹*

Folgendes aus Sicht der VDJ eingefügt werden:

Satz 2 neu:

*›Sind vergleichbare Arbeitnehmer:innen nicht ermittelbar, kann aus allgemeinen Gehaltsentwicklungen anhand anderer Arbeitnehmer:innen und deren Entwicklungen eine hypothetische notwendige Gehaltsentwicklung abgeleitet werden.‹*

Der bisherige Satz 2 des Entwurfs

*›Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln.‹*

muss insofern präzisiert werden, dass eine Betriebsvereinbarung auch Regelungen enthalten kann, wann, wie und mit welcher Konsequenz Prüfungen der Entwicklungen der Vergleichspersonen erfolgen.

*›Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer, Ersatzparameter bei Fehlen von Vergleichspersonen, Anpassungszeitpunkte (z. B. einmal jährlich) sowie ggf. weitere Prüfschritte und den Umgang mit den Ergebnissen regeln.‹*

Der Folgesatz ist dann entsprechend anzupassen:

*›Die Konkretisierung Regelungen der Vergleichbarkeit in einer solchen Betriebsvereinbarung können kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden; Gleiches gilt für entsprechende die Festlegungen der Vergleichspersonen, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in Textform dokumentiert ist.‹*

Da das Benachteiligungsverbot für alle Arbeitgeber:innen gilt, muss es auch eine Möglichkeit geben, eine Betriebsvereinbarung im obigen Sinne zu erzwingen. Gerade Arbeitgeber:innen, die bisher die Ansprüche von Betriebsräten ohne stichhaltige Gründe schlicht abgeblockt haben, werden auch keine freiwilligen Betriebsvereinbarungen schließen. Hier fordert die VDJ, die Erzwingbarkeit solcher Regelungen, um eine Verbindlichkeit herstellen zu können.

Daher ist eine Klausel, wie bei § 87 Abs. 2 BetrVG, zu ergänzen, wie folgt:

*›Kommt eine Einigung über eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 37 Abs. 4 S. 4 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.‹*

Schließlich ist im Arbeitsgerichtsgesetz klarzustellen, dass Streitigkeiten um eine benachteiligungsfreie Gehaltsentwicklung nicht im individualrechtlichen Urteilsverfahren, sondern im Beschlussverfahren zu führen sind. Ausgangspunkt dieser Streitigkeiten ist ja die Stellung als Amtsträger und die kollektiv geltenden Grundsätze der §§ 37 Abs. 4 und 78 BetrVG. Die im Urteilsverfahren geltenden Grundsätze der Darlegungs- und Beweislast für die Klagepartei begünstigen den Arbeitgeber einseitig und verhindern, dass das Gericht unter Zuhilfenahme des § 83 ArbGG (eingeschränkter Amtsermittlungsgrundsatz) die Sachlage von Amts wegen ermittelt.

Daher soll § 2a Ziff. 1 ArbGG ergänzt werden, wie folgt:

*1. Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz einschließlich Verfahren zu §§ 37 Abs. 4, 78 BetrVG, soweit ... (...)*

Mit diesen hier vorgestellten Änderungs- beziehungsweise Ergänzungsvorschlägen würde auch den überaus praxisrelevanten Fällen der Betriebsratsbenachteiligung begegnet werden können. Nur so kann der bisherige, völlig zutreffende Anspruch des Regierungsentwurfs mit Leben erfüllt werden, nämlich durch die ›Rahmenbedingungen ... des Gesetzes ... die Amtsausübung von Betriebsratsmitgliedern als Akteure der betrieblichen Mitbestimmung und demokratischen Teilhabe‹ zu stärken (vgl. amtliche Begründung unter A VI 6).

Beschränkt sich das neue Gesetz auf die Fälle der potentiellen Begünstigung durch einvernehmlich vereinbarte Gehaltssteigerungen, wäre dies in der Tat ... ›zu kurz gesprungen.‹

## Offener Brief

Die Bundeskonferenz hat einen offenen Brief zur Stärkung der Arbeitnehmer:innenrechte in diakonischen Unternehmen und Abschaffung des ›kirchlichen Arbeitsrechts‹ an die Fraktionen der Regierungskoalition geschrieben, der hier in Auszügen dargestellt wird:

Link zum offenen Brief: Offener Brief an die Fraktionen der Regierungskoalition – buko ([buko-diakonie.de](http://buko-diakonie.de))

In den Wahlprogrammen haben Ihre Parteien die Reformierung des kirchlichen Arbeitsrechts angekündigt. Dem Koalitionsvertrag ist zu entnehmen, dass Sie gemeinsam mit den Kirchen prüfen, inwieweit das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann.

Wir möchten deutlich machen, warum es nach dem gescheiterten Versuch der EKD, die Regelungen der Evangelischen Kirche an das weltliche Arbeitsrecht anzunähern, nun geboten ist, dass der Gesetzgeber dafür sorgt, dass staatlich garantierte Rechte der Beschäftigten und Pflichten der Arbeitgeber auch in diakonischen Unternehmen, Konzernen und Aktiengesellschaften zur Anwendung kommen müssen.

In dem nun durchgeführten Dialogprozess haben alle Teilnehmenden ihre Positionen zum ›kirchlichen Arbeitsrecht‹ bekräftigen können. Da jedoch vereinbart wurde, dass es keine Protokolle dieser Gespräche geben wird und keine Inhalte dieses Dialogprozesses veröffentlicht werden, befürchtet die Bundeskonferenz, dass damit lediglich dem Koalitionsvertrag genüge geleistet wurde.

Die Bundeskonferenz fordert seit Jahren, gemeinsam mit den Beschäftigten und der Gewerkschaft ver.di, die Stärkung der Arbeitnehmer:innenrechte und der betrieblichen Mitbestimmung in diakonischen Unternehmen.

Diakonische Unternehmen und Konzerne verhindern seit Jahren diese Stärkung der Arbeitnehmer:innenrechte. Verantwortlichen der Evangelischen Kirche gelingt es nicht, gegen die Macht der großen Diakonischen Arbeitgeber, die sich im ›Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland‹ (VdDD) zusammengeschlossen haben, die für notwendig befundenen Reformen der kirchlichen Regelungen durchzusetzen. Die Abschaffung der kirchenrechtlichen Privilegien in diakonischen Unternehmen, Konzernen und Aktiengesellschaften hinsichtlich des Arbeitsrechts und der betrieblichen Mitbestimmung ist darum überfällig.

Wir möchten Ihnen anhand der folgenden Beispiele veranschaulichen, warum die aktuellen Novellierungen der kirchlichen Regelungen die Schieflage des kirchlichen Arbeitsrechts nicht verringert, sondern noch verstärkt haben.

So ist die Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland

und ihrer Diakonie geändert worden. Diese Änderungen führen jedoch nicht zu mehr Klarheit, sondern zu weiteren Ungleichbehandlungen der Beschäftigten. Gemäß der novellierten Fassung sind nun diakonische Arbeitgeber aufgefordert zu entscheiden, welche Mitarbeiter:innen der Kirche angehören müssen und welche nicht. Es ist zu befürchten, dass es in Zukunft in diakonischen Unternehmen zweierlei Gruppen von Arbeitnehmer:innen geben wird. Die, in deren Stellenbeschreibung die Tätigkeit ›Verantwortlich für das diakonische Profil‹ aufgenommen ist und die somit evangelischen Glaubens sein müssen und die, die nur mitarbeiten.

Auch das Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) führt nicht zu einer Stärkung der Rechte der Interessenvertretungen.

Grundsätzlich ist die Bundeskonferenz der Auffassung, dass in diakonischen Unternehmen die gleichen Rechte gelten müssen, wie in weltlichen. Die Anwendung staatlicher Standards ist dafür die Voraussetzung.

Die nun vollzogene Novellierung wird den Anforderungen einer Anpassung an staatliches Recht und einer zukunftsfähigen Mitbestimmung bei Weitem nicht gerecht. Im Gegenteil, es ist festzustellen, dass bestehende Rechte der Mitarbeitervertretung weiter eingeschränkt und die der Unternehmensleitungen obliegenden Pflichten gemindert werden. Das arbeitgeberfreundliche, überformalisierte Verfahren der Mitbestimmung behindert eher die Mitbestimmung, als dass es sie fördert.

### Beispiel: Einigungsstelle

Der Novellierungsvorschlag schafft keine Klärung der missglückten Einführung der Einigungsstelle. Dabei ist sie ein Kernpunkt der betrieblichen Mitbestimmung.

### Beispiel: Bruttolohnlisten

Der Kirchengerichtshof der EKD hatte bereits am 5. Dezember 2016 festgestellt, dass die Aushändigung der Bruttolohnlisten an die Mitarbeitervertretung zweimal im Jahr erforderlich ist, damit diese ihrem Überwachungsauftrag nachkommen kann. Entgegen dieser auf arbeitsrechtlicher Kenntnis und Erfahrung des Gerichts beruhenden Feststellung ist das Recht der Mitarbeitervertretung durch die Novellierung des MVG dahingehend eingeschränkt worden, dass nur zweimal jährlich zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung ein Einsichtsrecht gewährt wird. Mit dieser Änderung wird das Kontrollrecht der Mitarbeitervertretung ausgehebelt, die Rechtsprechung missachtet und die MAV bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben behindert. Diese Änderung dient allein dem Arbeitgeberinteresse und dadurch soll womöglich die Abkehr der Bindung an kirchliches Arbeitsrecht verschleiert werden.

### Beispiel: Unternehmensmitbestimmung

Die seit Jahren bestehende Forderung findet mit der aktuellen Novellierung zwar Einzug ins MVG, aber für die Umsetzung ist dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung (EWDE) ein Zeitfenster bis 2028 eingeräumt worden. Um eine ›verbindliche‹ verbandliche Regelung zu schaffen, soll eine Arbeitsgruppe eingerichtet werden. Eine Beteiligung der Vertretung der Mitarbeitenden, also der Bundeskonferenz, an der Arbeitsgruppe des EWDE ist nicht vorgesehen. Bereits seit 2012 verhindern diakonische Arbeitgeber eine verpflichtende Unternehmensmitbestimmung.

### Beispiel: Kündigungsschutz

Fassungslos haben die Delegierten der Bundeskonferenz die Lockerung des Kündigungsschutzes der Mitarbeitervertreter:innen zur Kenntnis genommen. Die jetzt beschlossene Regelung führt dazu, dass eine rechtssichere Ablehnung der Mitarbeitervertretung nach mündlicher Erörterung innerhalb von drei Tagen erfolgen muss. Wird diese Frist nicht eingehalten, gilt die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung als erteilt. Einziges Ziel dieser Änderung kann es aus Sicht der Bundeskonferenz nur sein, die Handlungsmöglichkeiten der MAV unangemessen zu beschränken, um starke, wirksame Mitarbeitervertreter:innen zu schwächen.

Die EKD entfernt sich mit der aktuellen Novellierung des MVG-EKD weiter vom mitbestimmungsrechtlichen Standard in Deutschland. Der Anspruch, durch Mitbestimmung Grundrechte auch im Arbeitsleben wirksam werden zu lassen, wird von der Evangelischen Kirche weiter ignoriert. Und dies obwohl angesichts von Arbeitskräftemangel, ökonomischen Druck und den noch unabsehbaren Folgen der Digitalisierung wirksame Teilhabe nicht nur demokratischen Anforderungen entspricht – die wirksame Teilhabe von Mitarbeiter:innen sollte vielmehr Ausdruck eines die diakonische Arbeit prägenden Leitbildes sein. Stattdessen werden die Beschäftigten zunehmend diskriminiert. Diese Diskriminierung muss nun ein Ende haben.

Da die Evangelische Kirche offensichtlich nicht gewillt oder nicht in der Lage ist, die Diskriminierung im Mitarbeitervertretungsrecht zu beseitigen, ist nun die Politik gefordert über eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes dafür zu sorgen, dass in diakonischen Unternehmen mindestens die Rechte gelten, wie die der staatlichen Betriebsverfassung. So könnte bei einer Novellierung des BetrVG der § 118 Abs. 2 wie folgt geändert und Abs. 3 eingefügt werden.

BetrVG § 118

(1) ...

(2) Wenden Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen eigene betriebsverfassungsrechtliche Regelungen an, so dürfen diese Regelungen weiter angewandt werden, sofern sie mit den Standards dieses Betriebsverfassungsgesetzes in Einklang gebracht werden. Zuständig bei Streitigkeiten über den Einklang ist die Arbeitsgerichtsbarkeit.

(3) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf den liturgischen Bereich der Religionsgemeinschaften.



## Unsere nächsten Seminare

19.–20.06. in Bad Salzungen

16.–17.09. in Bielefeld

25.–26.11. in Bielefeld

### Aktuelle Änderungen im MVG-EKD

28.–30.08. in Gütersloh

Rollenklarheit gewinnen!

### Souverän handeln im Vorsitz der Interessenvertretung

02.–06.09. in Bramsche

### Mitarbeitervertretungsrecht: Vertiefung

09.–11.09. in Herford

### Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung

16.–20.09. in Berlin

### Zielorientierte Rhetorik im betrieblichen Alltag

21.–24.10. in Bramsche

### Arbeitszeit, Dienstplan und Mitbestimmung –

Grundlagenseminar

Jetzt anmelden!  
[aul-herford.de](http://aul-herford.de)

**Arbeit und  
Leben**

HERFORD DGB/VHS e.V.

# + Wir beantworten Leserfragen

## Fahrtzeit zum Betriebsarzt

Eine Kollegin hat während ihrer Arbeitszeit einen Termin beim BAD. Da die Kollegin nur öffentliche Verkehrsmittel nutzt, ist die Frage, ob die Anreise und Abreise zum/vom BAD als Arbeitszeit zu bewerten ist? Sie arbeitet nicht in Gleitzeit.

Der Arbeitgeber muss eine betriebsärztliche Versorgung vorhalten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine sogenannte Pflichtbetreuung und außerdem Anspruch auf freiwillige weitere Betreuung. Die Betreuung erfolgt grundsätzlich während der Arbeitszeit. Wenn der Arbeitgeber – aus einsichtigen Gründen – darauf verzichtet, einen

Betriebsarzt in dem Betrieb anzustellen oder direkt in den Betrieb hereinzuholen, dann ist die anfallende Zeit der An- und Abfahrt zum betriebsärztlichen Dienst Folge einer unternehmerischen Entscheidung und somit als Arbeitszeit anzurechnen. Darüber hinaus sind die Fahrtkosten vom Arbeitgeber zu tragen.

## Nachrücker

Ich habe eine kurze Nachfrage zum Nachrücken in die Mitarbeitervertretung wegen des Ruhens der Mitgliedschaft eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung.

Bei uns in der Mitarbeitervertretung geht eine Mitarbeitervertreterin für mehr als drei Monate in Mutterschutz. Anschließend geht sie in Elternzeit.

Die Mitarbeitervertretung hat nun Frau T., die erste auf der Nachrückerliste, als Ersatzmitglied bestimmt. Die Ersatzmitgliedschaft soll mit dem 6. November beginnen. Mit der Wahl dieses Termins wäre sie an zwei Sitzungstagen der Mitarbeitervertretung, am 24. und am 31. Oktober, demnach noch kein Ersatzmitglied der Mitarbeitervertretung (die MAV hätte dann nur 20 Mitglieder statt den regulär gewählten 21). Uns erscheint die Wahl des Termins als willkürlich. Ist das so korrekt?

Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht, sobald absehbar (!) ist, dass das Mitglied der Mitarbeitervertretung für mehr als drei Monate an der Wahrnehmung des Amtes verhindert sein wird. In dem Moment, in dem diese Feststellung zu treffen ist, ruht das Amt und der rangbereite Nachrücker rückt nach. Eine wie auch immer geartete ›Karenzphase‹ gibt es

nicht. Der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung handelt pflichtwidrig, wenn er/sie die Feststellung über das Ruhen des Mandates nicht in dem Moment trifft, in dem die zu dieser Feststellung führenden Tatsachen bekannt sind und zu diesem Zeitpunkt auch den oder die Nachrücker:in heranzieht.

## An- und Abmeldung für MAV-Tätigkeiten

Unsere Geschäftsleitung möchte, dass wir unsere MAV-Zeit in unserer Arbeitszeiterfassung aufliedern, genauer gesagt: aufschreiben, wann wir nicht am Arbeitsplatz sind und das mit dem Kürzel MAV hinterlegen. Wir sind der Ansicht, dass wir das so nicht müssen, weil die Mitarbeitervertretung nach § 19 Abs. 2 MVG ihre Aufgaben innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit erledigt und die Freistellung von der Arbeit nicht in das Belieben des Arbeitgebers gestellt ist. Was sagt die Gesetzeslage dazu?

Es ist richtig, dass die Aufgaben der Mitarbeitervertretung im Rahmen der allgemeinen Arbeitszeit wahrzunehmen sind. Ist dies ausnahmsweise aus dienstlichen Gründen nicht möglich, ist dem Mitglied der Mitarbeitervertretung Freizeit- ausgleich zu gewähren. Richtig ist auch, dass dem Anspruch des Mitarbeitervertreters auf Gewährung von Arbeitsbefreiung kein Genehmigungsvorbehalt der Dienststellenleitung gegenübersteht; das heißt konkret, dass die Dienstbefreiung gerade nicht der Zustimmung durch den Arbeitgeber bedarf. Der/die Mitarbeitervertreter:in entscheidet nach eigenem pflichtgemäßen Ermessen, ob Arbeitsbefreiung für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung notwendig ist.

Da die Aufgaben der Mitarbeitervertretung grundsätzlich im Rahmen der Arbeitszeit wahrgenommen werden und die Mitglieder – soweit dies für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung notwendig ist – von ihren Arbeitspflichten befreit sind, folgt für die einzelnen Mitglieder jedoch auch die Pflicht, sich bei dem entsprechenden Vorgesetzten abzumelden und auch anzumelden (vgl. BAG 15.07.1992, NZA 1993, 220). Denn die Arbeitsbefreiung hat in der Praxis auch die Konsequenz, dass es zu Störungen im geregelten Arbeitsablauf kommt. Daher muss die Dienststelle in die Lage versetzt werden, entsprechend zu reagieren. Die Ab- und Anmeldepflicht resultiert zum einem aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 33 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD, zum anderen handelt es sich zugleich um eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht im Sinne von § 241 Abs. 2 BGB.

Als Grundsatz wie die Abmeldung und Anmeldung erfolgen sollen, lässt sich Folgendes sagen:

Die Abmeldung soll rechtzeitig und gegenüber dem richtigen Adressaten (dies wird i. d. R. der Vorgesetzte sein) erfolgen, damit die Dienststelle geeignete Maßnahmen treffen kann, um den Dienstbetrieb aufrechtzuerhalten. Es genügt, wenn das Mitglied bei der Abmeldung den Ort und die voraussichtliche Dauer der Mitarbeitervertretungstätigkeit angibt. Diese Mindestangaben befähigen die Dienststelle dazu, die Arbeitsabläufe in geeigneter Weise zu organisieren und Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden. Eine mündliche Unterrichtung genügt jedenfalls.

Inhaltlich reicht dabei in der Regel der allgemeine Hinweis aus, dass Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahrgenommen werden. Das Mitglied der Mitarbeitervertretung ist nicht verpflichtet, konkrete Hinweise auf die wahrzunehmende Aufgabe abzugeben. Die Dienststellenleitung darf nicht in

die Lage versetzt werden, die Inhalte der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung zu überprüfen.

Von dem Grundsatz der Abmeldepflicht gibt es eine sehr eng begrenzte Ausnahme, die wir Ihnen nicht verschweigen wollen: Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 29. Juni 2011 (7 ABR 135/09) entschieden, dass die Abmeldepflicht ausnahmsweise entfallen kann, weil nach der Art der Tätigkeit, des Zeitpunktes und des Anlasses der Arbeitsunterbrechung sowie ihrer voraussichtlichen Dauer eine Umorganisation nicht ernsthaft in Betracht kommt. Der Arbeitgeber hat dann aber das Recht, dass ihm die Gesamtdauer der Mitarbeitervertretungstätigkeiten nachträglich mitgeteilt wird, denn er hat natürlich dann ein berechtigtes Interesse daran zu erfahren, für welche Zeiten er aufgrund von Mitarbeitervertretungstätigkeit nach § 611 Abs. 1 BGB i. V. m. § 19 Abs. 2 MVG-EKD Entgelt leisten muss. Wie bereits erwähnt, ist mit dieser Ausnahme Vorsicht geboten, da es immer auf die Umstände des Einzelfalles ankommt und bei falscher Anwendung gegebenenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen zu befürchten sind.

Für die einzelnen Mitglieder ist es ratsam, sich die Arbeitszeit zu notieren, in der sie für die MAV Tätigkeit verrichten; insbesondere zur Vorsicht, sollte der Arbeitgeber die Erforderlichkeit bestreiten. Gängige Praxis wird wohl die Information an den Vorgesetzten über Tag und Dauer sein. Es ist verständlich, dass Sie nicht jedes kleine Gespräch voranmelden möchten, aber grundsätzlich gehört dies zur Pflicht eines jeden MAV-Mitglieds.

Eine Abmilderung dieser Pflicht können Sie unserer Auffassung nach nur im Konsens mit Ihrem Arbeitgeber erreichen. Um Ihre Position zu stärken, können Sie einbringen, dass Sinn und Zweck der An- und Abmeldepflichten ist, dass eine Umorganisation im Arbeitsablauf möglich ist und dass es grundsätzlich Ihnen überlassen ist, wie die An- und Abmeldung ausgestaltet wird. Sie können mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass eine Ab- und Anmeldung wegen MAV-Angelegenheiten nur mündlich erfolgt und auch gegebenenfalls stellvertretend erfolgen kann. Möglicherweise lässt sich der Arbeitgeber auch darauf ein, dass kurze Unterbrechungen für Gespräche bis zu zehn Minuten keiner Ab- und Anmeldung bedürfen, wenn diese kurzfristig geplant wurden. Eine entsprechende Entscheidung hierzu haben wir aber leider nicht vorliegen.

# + Rechtsprechung

## Dienstplanumsetzung: Nicht ohne Zustimmung der MAV

### LEITSAZ

Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung im Wege der einstweiligen Verfügung die Aufrechterhaltung eines Dienstplanes untersagen, wenn dieser ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung aufgestellt wurde.

Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche von Westfalen, Beschluss vom 19. März 2024, 2 M 13/24

### Sachverhalt:

Die Parteien haben über die Umsetzung eines Dienstplans gestritten. Die Mitarbeitervertretung begehrt mit dem Antrag auf Gewährung einstweiligen Rechtsschutzes die Untersagung der Umsetzung einer nicht mitbestimmten Dienstplanung für den Monat März 2024.

Der Arbeitgeber betreibt in A und B Krankenhäuser der Akutversorgung. Zu diesem Zweck unterhält er in A ein Zentrallager. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zentrallager arbeiten in verschiedenen Schichten nach einem wechselnden Schichtplan. Dem Schichtplan liegt kein abstrakt-generelles Schema zugrunde. Der Arbeitgeber hatte den Dienstplan für das Zentrallager für März 2024 ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung aufgestellt und angeordnet. Im weiteren Verlauf änderte er den Dienstplan nachträglich ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung erklärte das Scheitern der innerbetrieblichen Einigungsbemühungen und informierte über ihren Beschluss vom 11. März 2024, anwaltlich vertreten beim Kirchengericht den Erlass einer einstweiligen Verfügung zu beantragen.

Die Mitarbeitervertretung vertritt die Auffassung, dem Arbeitgeber sei die Realisierung der nicht mitbestimmten Dienstplanung für das Zentrallager für März 2024 im Wege des einstweiligen

Rechtsschutzes zu untersagen. Der Arbeitgeber habe wiederholt und entgegen gegebener Zusagen die Dienstplanung für das Zentrallager unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts aufgestellt und angeordnet.

Der Arbeitgeber führt aus, die Dienstplanung für das Zentrallager stelle sich aktuell als besondere Herausforderung dar. Die Planung sei durch mehrere unvorhersehbare und teils länger dauernde Krankheitsfälle enorm erschwert. Der Leiter der Abteilung, der Mitarbeiter C, falle als Dienstplaner aktuell für längere Zeit aus, der Vertreter Herr D sei erkrankt und danach im Urlaub gewesen. Zukünftig werde rechtzeitig die Zustimmung für die Planung der Folgemonate eingeholt; auch etwaige Änderungen würden zeitnah kommuniziert werden, bevor eine tatsächliche Änderung des Planes erfolge. Im Rahmen einer fruchtbaren Zusammenarbeit wäre es zielführend gewesen, wenn die Mitarbeitervertretung die Dienstplaner mit Vorschlägen unterstützt hätte. Bei den regelmäßigen monatlichen Jour fixes sei das Thema nicht angesprochen worden. Die Personalleitung sei davon ausgegangen, dass der Dienstplan bis zu der geplanten Neuorganisation nach dem Umzug der Geriatrie geduldet werde.

Zwischen den Beteiligten war und ist unter dem Aktenzeichen 2 M 2/24 ein von der Mitarbeitervertretung bereits vor dem 13. März 2024 eingeleitetes Verfahren anhängig mit einem allgemein gefassten Antrag, der Dienststellenleitung eine mitbestimmungswidrige Dienstplanung zu untersagen. Im dortigen Konflikt hatte die Dienststellenleitung im November 2023 der Mitarbeitervertretung vorgerichtlich schriftlich »zugesichert«, die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung für die Dienstplanung des Zentrallagers zu berücksichtigen.

**Aus den Gründen:**

Der Antrag auf Untersagung der Umsetzung der nicht mitbestimmten Dienstplanung für März 2024 ist zulässig (I.) und begründet (II.). Dem Antrag auf Erlass der einstweiligen Verfügung war zu entsprechen.

I. Das von der Dienststellenleitung eingeleitete Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes ist zulässig. Die Schlichtungsstelle ist für die Entscheidung über den Antrag zuständig. Gemäß § 60 Abs. 1 MVG-EKD entscheiden die Kirchengerichte – für das Diakonische Werk in Westfalen-Lippe: die Schlichtungsstelle – auf Antrag über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des MVG-EKD zwischen den jeweils Beteiligten ergeben. Hier streiten die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung um das Mitbestimmungsverfahren für die monatliche Dienstplanung für März 2024 gemäß § 40 d) MVG-EKD und über die sich aus einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts ergebenden Rechtsfolgen. Es handelt sich um eine Streitigkeit, die sich aus der Anwendung des MVG-EKD ergibt. Die Zweiwochenfrist für die Anrufung der Schlichtungsstelle gemäß § 38 Abs. 4 Satz 1 MVG ist gewahrt. Die Mitarbeitervertretung hat mit dem am 12. März 2024 zugegangenen Schreiben vom 11. März 2024 das Scheitern der Einigungsbemühungen erklärt. Die Antragschrift ist am 13. März 2024 und damit fristwahrend bei der Schlichtungsstelle eingegangen. Auch im kirchengerichtlichen Verfahren kann der Erlass einer einstweiligen Verfügung beantragt werden. Dies folgt aus §§ 62 Satz 2 MVG-EKD i. V. m. § 85 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 935, 940 ZPO.

II. Der Antrag auf Erlass der einstweiligen Verfügung ist begründet. Verfügungsanspruch (1) und Verfügungsgrund (2) sind gegeben.

1. Der Verfügungsanspruch auf Unterlassung des Vollzugs der Dienstplanung für März 2024 besteht, weil die Dienststellenleitung bei der Dienstplanung für den Monat März 2024 das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung nicht beachtet hat. Die Mitbestimmungspflichtigkeit der monatlichen Dienstplanung folgt aus § 40 d) MVG-EKD. Nach dieser Bestimmung unterliegen Beginn und Ende der Arbeitszeit der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Arbeitszeitfestlegungen ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung sind kirchenrechtlich verboten. Dies gilt für die erstmalige Festsetzung der Arbeitszeit in einem Dienstplan wie auch für spätere Änderungen der ursprünglich geplanten Arbeitszeit (KGH.EKD 07.12.2020 – 1 – 0124/9-2020 JMNS-Nause, MVG-EKD 2. Aufl. 2023 § 40 MVG Rn. 56–62, 65, 73; Fey/Rehren, MVG.EKD, § 40 Rn. 24b, 24c, 24d [April 2023]). Nach § 38 Abs. 1 MVG-EKD

darf eine Maßnahme, die der Mitbestimmung unterliegt, erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder die Einigungsstelle gemäß § 36a MVG-EKD entschieden hat. Mitbestimmungswidriges Verhalten muss die Mitarbeitervertretung nicht hinnehmen. Aus dem Verbot, Maßnahmen ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu vollziehen, folgt der Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme (KGH.EKD 26.07.2021 – 11-0124/32-2021-; JMNS-Mestwerdt, MVG-EKD 2. Aufl. 2023, § 38 MVG Rn. 119; Fey/Rehren, MVG.EKD, § 38 Rn. 52–53a [April 2023]). Die Mitarbeitervertretung kann die Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht auf Unterlassung mitbestimmungswidriger Maßnahmen in Anspruch nehmen (KGH.EKD 26.07.2021 – 11-0124/32-2021-; KGH.EKD 07.12.2020 – 1-0124/9-2020 JMNS-Mestwerdt, MVG-EKD 2. Aufl. 2023, § 38 Rn. 119 f). Die Dienststellenleitung hat die Dienstplanung für das Zentrallager für März 2024 erstellt und angeordnet, ohne dass die Mitarbeitervertretung der Planung zugestimmt oder die Einigungsstelle die Einigung zur Dienstplanung erreicht hat oder die Umsetzung der Dienstplanung kirchengerichtlich gestattet worden ist. Die Mitarbeitervertretung kann deshalb beanspruchen, dass der Dienststellenleitung die Umsetzung der nicht mitbestimmten Dienstplanung für das Zentrallager für März 2024 untersagt wird.

2. Der für den Erlass der einstweiligen Verfügung erforderliche Verfügungsgrund ist gegeben. Ohne den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung würde die Verwirklichung des Mitbestimmungsrechts der Mitarbeitervertretung bei der Umsetzung des Dienstplanes für März 2024 vereitelt oder wesentlich erschwert (§ 935 ZPO – vgl. zum Erfordernis des Verfügungsgrundes: JMNS-Zimmermann, MVG-EKD 2. Aufl. 2023, § 61 MVG Rn. 34). Der Antrag an das Kirchengericht ist am 13. März 2024 gestellt worden. Eine rechtzeitige Untersagung für den Monat März 2024 konnte nur im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes erstritten werden. Bei Versagung des einstweiligen Rechtsschutzes wäre die kirchengerichtliche Entscheidung erst nach Ablauf des strittigen Planungsmonats März 2024 ergangen. Die Rechtsverwirklichung wäre vereitelt worden.

(...)

**Praxishinweis**

Es hat sich herumgesprochen, dass die Entscheidung darüber, welche Mitarbeiter:innen an welchen Tagen von wann bis wann zu arbeiten haben, unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Mitarbeitervertretung steht. Diese Erkenntnis führt noch nicht immer zu entsprechendem Verhalten auf Arbeitgeberseite. Allzu oft werden Dienstpläne ohne Beteiligung der MAV aufgestellt oder gar nachträglich geändert. Dabei ist das Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Arbeitszeit nach § 40 Buchst. d MVG das Herzstück der betrieblichen Mitbestimmung. Manche Mitarbeitervertretung hat resigniert, weil es an Instrumenten zur Durchsetzung des Mitbestimmungsrechts zu fehlen scheint. Die vorliegende Entscheidung zeigt indes einen wirkungsvollen Weg auf. Die Mitarbeitervertretung kann nicht nur im Wege des ›normalen‹ Verfahrens vor dem Kirchengericht (dem sog. Hauptsacheverfahren) ihre Rechte durchsetzen. Sie kann vielmehr auch im stark beschleunigten Verfahren der

einstweiligen Verfügung dem Arbeitgeber aufgeben lassen, einen mitbestimmungswidrig erstellten Dienstplan aufzuheben. Es ist dann allein Sache des Arbeitgebers, unter Einhaltung des Mitbestimmungsrechts der Mitarbeitervertretung eine Arbeitszeitregelung aufzustellen.

Je nach Funktionsfähigkeit des (Kirchen-)Gerichts kann eine einstweilige Verfügung innerhalb weniger Stunden – hier innerhalb weniger Tage – erlassen werden.

Das einstweilige Verfügungsverfahren weist zahlreiche Besonderheiten auf. Denn anders als im Hauptsacheverfahren kann zum Beispiel keine Beweisaufnahme erfolgen – dafür ist schlicht keine Zeit vorhanden. Wir empfehlen daher Mitarbeitervertretungen, solche Anträge nur mit anwaltlicher Hilfe zu stellen.

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

**Einspringprämie****LEITSATZ**

Eine Arbeitsaufnahme aus dem Frei gemäß § 9 c Abs. 7 AVR.EKM erfolgt, wenn ein:e Mitarbeiter:in kurzfristig einen Dienst übernimmt, zu dessen Beginn er/sie ursprünglich als ›frei‹ geplant war. Nicht notwendig ist, dass der gesamte Tag ursprünglich als ›frei‹ geplant war. Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aufgefordert, im Anschluss an ihrem oder seinem dienstplanmäßigen Dienst länger zu arbeiten oder wenn der neue Dienstbeginn innerhalb der ursprünglich vorgesehenen Dienstzeit liegt, liegt keine Arbeitsaufnahme aus dem Frei vor.

Arbeitsgericht Halle, Urteil vom 30. Juni 2021, 7 Ca 1843/20 NMB

**Sachverhalt:**

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Einspringzulage. Der Kläger ist in der Einrichtung des Arbeitgebers im Schichtdienst beschäftigt, der Einsatz des Klägers erfolgt mittels Dienstplan.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind – Fassung Diakonie Mitteldeutschland – in der jeweils gültigen Fassung (im Weiteren nur: AVR.EKM) Anwendung.

Aufgrund eines Beschlusses des Schlichtungsausschusses wurde mit Wirkung vom 1. Juli 2019 folgende Regelung in § 9c Abs. 7 AVR.EKM eingeführt:

*›Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus dem dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Frei zur Aufnahme der Arbeit aufgefordert, so gilt Folgendes:*

*Die Arbeitsaufnahme aus dem Frei erfolgt auf freiwilliger Basis. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Arbeitsaufnahme ablehnen.*

*Stimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Arbeitsaufnahme zu, wird die geleistete Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und eine Zulage in Höhe von jeweils 40,- Euro brutto gezahlt.‹*

Für zwei Tage, an denen der Kläger laut Dienstplan freihatte und zur Spätschicht und zum Bereitschaftsdienst herangezogen wurde, an einem Tag, wo er zu einem zusätzlichen Bereitschaftsdienst herangezogen wurde, sowie an einem Tag, an dem er Spätdienst statt des geplanten Frühdienstes leistete, zahlte die Beklagte dem Kläger eine Zulage von 40,00 Euro brutto.

Nachdem der Kläger die Zahlung der Einspringzulage für diese zehn Tage erfolglos geltend machte, hat er am 21. Oktober 2020 die vorliegende Klage erhoben. Der Kläger meint, ein Anspruch auf Zahlung der Einspringzulage bestehe nicht

nur dann, wenn er an einem Tag dienstplanmäßig frei habe, sondern auch dann, wenn er nach Aufforderung freiwillig früher als geplant die Tätigkeit aufnehme oder nach Aufforderung freiwillig später als geplant beende. Von einem dienstplanmäßig freien Tag sei im § 9c Abs. 7 AVR.EKM nicht die Rede, so dass freie Zeiten vor oder nach einem geplanten Dienst umfasst werden.

Der Kläger behauptet, an den zehn Tagen habe ihn der Hausleiter A, der für die Erstellung der Dienstpläne verantwortlich sei, gebeten die Dienste abweichend vom Dienstplan zu übernehmen.

#### Aus den Gründen:

Die Klage ist zulässig und teils begründet.

Der Kläger hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Zahlung von 280,00 Euro brutto.

Der Anspruch des Klägers ergibt sich aus dem Dienstvertrag i. V. m. § 9c Abs. 7 AVR.EKM.

Nach § 9c Abs. 7 AVR.EKM, der aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung findet, haben Mitarbeiter:innen, die aus dem dienstplanmäßigen betriebsüblichen Frei zur Aufnahme der Arbeit aufgefordert werden und dieser Aufforderung freiwillig Folge leisten, einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage von 40,00 Euro brutto.

Bei den AVR.EKM handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen i. S. v. § 305 Abs. 1 BGB. Diese und ihre Änderungen und Ergänzungen gelten nach § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB als vom Arbeitgeber gestellt und unterliegen einer Inhaltskontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB. Bei dieser Kontrolle ist als im Arbeitsrecht geltende Besonderheit (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) jedoch angemessen zu berücksichtigen, dass das Verfahren des Dritten Weges mit paritätischer Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission und Weisungsgebundenheit ihrer Mitglieder gewährleistet, dass die Arbeitgeberseite nicht einseitig ihre Interessen durchsetzen kann. Die Berücksichtigung dieser Besonderheit bewirkt, dass so zustande gekommene kirchliche Arbeitsvertragsregelungen grundsätzlich wie Tarifverträge nur darauf zu untersuchen sind, ob sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder die guten Sitten verstoßen (BAG, Urteil vom 28.06.2012, 6 AZR 217/11-juris).

§ 9c Abs. 7 AVR.EKM verstößt nicht gegen höherrangiges zwingendes Recht.

§ 9c Abs. 7 AVR.EKM regelt nicht, dass die Mitarbeitervertretung in den Fällen, in denen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus dem dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Frei zur Aufnahme der Arbeit aufgefordert wird und dieser Aufforderung freiwillig Folge leistet, nicht zu beteiligen ist.

Die Auslegung der AVR.EKM erfolgt nach den gleichen Grundsätzen, wie sie für die Tarifauslegung maßgeblich sind. Danach ist von ihrem Wortlaut auszugehen und dabei deren maßgeblicher Sinn zu erforschen, ohne am Wortlaut zu haften. Der wirkliche Wille der Richtliniengeber und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Bestimmungen ist mit zu berücksichtigen, soweit sie in den Richtlinien ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den systematischen Zusammenhang ist abzustellen (BAG, Urteil vom 12.04.2016 - 6 AZR 284/15-juris).

Der Wortlaut des § 9c Abs. 7 AVR.EKM enthält keine Ansatzpunkte dafür, dass die Zulage nur für solche Arbeitsaufnahmen aus dem Frei gezahlt werden soll, an denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ganztagig dienstplanmäßig frei haben.

Vielmehr ist die Zulage für jeden Einsatz ihrer Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, zu denen sie oder er aus dem dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Frei zur Aufnahme der Arbeit aufgefordert wird und dieser Folge leistet, zu zahlen.

Hätten die Richtliniengeber beziehungsweise der Schlichtungsausschuss nur Einsätze an dienstplanmäßig freien Tagen mit der Zulage honorieren wollen, hätte dies im Text seinen Ausdruck finden müssen.

Ein dienstplanübliches beziehungsweise betriebsübliches Frei umfasst freie Zeiten vor und nach dem geplanten Dienst.

Nach § 9c Abs. 7 AVR.EKM muss lediglich die Arbeitsaufnahme aus dem Frei erfolgen. Vom Wortlaut her ist daher nur die Fallkonstellation, in der eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aufgefordert wird, im Anschluss an ihrem oder seinem dienstplanmäßigen Dienst zur Arbeit zu erscheinen, ausgeschlossen, da sie oder er nicht aus dem Frei die Arbeit aufnimmt, sondern diese fortsetzt.

Ebenso sprechen der Sinn und der Zweck der Regelung für dieses Auslegungsergebnis. Der Zweck liegt auf der Seite des Arbeitgebers darin, einen Anreiz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, freiwillig kurzfristig außerhalb des Plans Arbeit zu übernehmen, die nicht ausreichend abgedeckt ist. Auf der Seite der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird ein angemessener Ausgleich für die zusätzliche Bereitschaft zum Einspringen geschaffen.

Von den zehn Tagen ist der Kläger an sieben Tagen aus dem Frei geholt worden.

(...)

Da der Kläger an drei Tagen nicht aus dem Frei im o. g. Sinne geholt wurde, war die Klage im Übrigen abzuweisen.

(...)

### Praxishinweis

Mit Ergänzung des § 9c um Absatz 7 der AVR EKM zum 1. Juli 2019 sollte ein finanzieller Ausgleich dafür geschaffen werden, dass Arbeitnehmer:innen ihr dienstplanmäßiges beziehungsweise betriebsübliches Frei freiwillig aufgeben, indem sie auf Anfrage des Arbeitgebers ›einspringen‹.

§ 9c Abs. 7 AVR.EKM hat folgenden Wortlaut:

*Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus dem dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Frei zur Aufnahme der Arbeit aufgefordert, so gilt Folgendes:*

*1. Die Arbeitsaufnahme aus dem Frei erfolgt auf freiwilliger Basis. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen die Arbeitsaufnahme ablehnen.*

*2. Stimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Arbeitsaufnahme zu, wird geleistete Arbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und eine Zulage in Höhe von jeweils 40,- Euro brutto (inzwischen 44,44 Euro) gezahlt.*

Das Arbeitsgericht Halle hatte sich in dieser Entscheidung damit zu befassen, was es bedeutet, ›aus dem dienstplanmäßigen Frei die Arbeit aufzunehmen‹.

Zunächst – und das dürfte selbstverständlich sein – liegt ein dienstplanmäßiges Frei vor, wenn der gesamte Arbeitstag mit Frei geplant ist. Eine Dienständerung auf Veranlassung der Beschäftigten löst hingegen keine Zulage aus.

In dem Sachverhalt, welcher dieser Entscheidung zugrunde lag, hatte die klägerische Partei auf Veranlassung des Arbeitgebers an unterschiedlichen Tagen ›lediglich‹ den Dienst gewechselt; es lag also kein in Gänze arbeitsfreier Tag vor.

Fraglich war demnach, ob die Zeit vor und nach einem geplanten Dienst als dienstplanmäßiges Frei im Sinne des § 9c Abs. 7 AVR.EKM zu bewerten ist. Im Bejahungsfall entsteht der Anspruch auf Zahlung der Zulage nach § 9c Abs. 7 AVR.EKM.

Zunächst wird in den Entscheidungsründen des Urteils ausgeführt, dass der Wortlaut des § 9c Abs. 7 AVR.EKM keine Anhaltspunkte dafür enthält, dass die Zulage nur für solche Arbeitsaufnahmen aus dem Frei gezahlt werden solle, an denen die Beschäftigten ganztätig dienstplanmäßig freihaben. Nach Auffassung des Gerichts umfasst ein dienstplanmäßiges Frei auch die freie Zeit vor und nach dem geplanten Dienst; allerdings muss die Arbeitsaufnahme aus dem Frei erfolgen.

Daher ergibt sich in Schichtbetrieben mit einem durch zum Beispiel Schichtübergabe überlappenden

Früh- und Spätdienst für einen Wechsel – auf Veranlassung des Arbeitgebers – von dem Spätdienst in den Frühdienst, dass die Zulage anfällt, da zu Beginn des Frühdienstes der Beschäftigte dienstplanmäßig freihatte und somit die Arbeitsaufnahme aus dem Frei erfolgte. Für einen Wechsel – auf Veranlassung des Arbeitgebers – von dem Frühdienst in den Spätdienst fällt die Zulage hingegen nicht an, da zu Beginn des Spätdienstes der ursprünglich mit Frühdienst geplante Beschäftigte ohnehin im Dienst gewesen wäre. Der Beschäftigte nimmt somit seine Arbeit nicht in einer Zeit seines dienstplanmäßigen Freis, sondern in der Zeit, in der er ohnehin im Dienst gewesen wäre, auf.

Beispiele:

Frühdienst: 06.00–14.00 Uhr (FD)

Spätdienst: 13.00–21.00 Uhr (SD)

Ganztätiges Frei (X)

### Dienstplan:

	Montag	Dienstag	Mittwoch
	SD	FD	X
Dienständerung auf Veranlassung Arbeitgeber	FD	SD	FD
Zulage § 9 c Abs. 7 AVR.EKM	Ja, da Beginn FD um 6.00 Uhr dienstplanmäßig bei SD frei gewesen wäre davon finanziert aus ›negativem Wertguthaben‹	Nein, da Beginn SD um 13.00 Uhr dienstplanmäßig in der eigentlichen Zeit des FD liegt (welcher erst um 14.00 Uhr geendet hätte)	Ja

Gegen diese Entscheidung des Arbeitsgerichts Halle haben beide Parteien Berufung vor dem Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt eingelegt. In der Berufungsinstanz haben die Parteien den Rechtsstreit durch Vergleich beendet.

Das Arbeitsgericht Stendal in der 1. Instanz (Urteil vom 08.03.2022, 3 Ca 803/20) und das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt in der 2. Instanz (Urteil v. 23.11.2023, 2 Sa 221/22) haben den Anspruch eines Beschäftigten auf Zahlung der Zulage nach § 9c Abs. 7 AVR.EKM in den Fällen verneint, in welchen der Beschäftigte über das im Dienstplan vorgesehene Ende der Arbeitszeit hinaus arbeitete oder aber seinen Dienst später als im Dienstplan vorgesehen begann.

Der Beschäftigte nimmt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht aus seiner Freizeit heraus die Arbeit auf beziehungsweise tritt sie an.

Die Konstellation, die in der Entscheidung des Arbeitsgerichts Halle aus dem Jahr 2021 einen

Anspruch ausgelöst hat (Wechsel von Spätdienst auf Frühdienst) stand in dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Stendal/LAG Sachsen-Anhalt nicht zur Entscheidung an.

In den Entscheidungsgründen führt das Landesarbeitsgericht aus, dass die Zulage dann anfällt, wenn die Arbeitsleistung an einem Kalendertag erbracht wird, an dem der Beschäftigte nach Dienstplan ursprünglich nicht zum Dienst eingeteilt war und damit freihatte.

Diese Auslegung geht zu weit.

Sinn und Zweck der Regelung des § 9c Abs. 7 AVR.EKM ist es, den Eingriff in die Freizeit eines/ einer Arbeitnehmer:in zu entschädigen und somit deren Flexibilität zu belohnen. Allein der Umstand, dass der/die betroffene Arbeitnehmer:in auf Veranlassung des Arbeitgebers seine/ihre Freizeit umgestaltet oder gar umorganisiert, soll mit der Zulage kompensiert werden.

Die Norm differenziert auch nicht zwischen der zeitlichen Dauer des Freizeiteingriffs, so dass auch die kürzeren Freizeiteingriffe zulagenpflichtig sein müssen.

Sollten nur ganztägige Freizeiteingriffe kompensiert werden, hätte eine eindeutige Formulierung gewählt werden können. Die AVR.DD, AVR.HN, AVR.KW wählen zum Beispiel die Formulierung ›Übernahme von Diensten an im Dienstplan mit Frei eingeplanten Tagen‹.

Das obige Urteil des Arbeitsgerichts Halle hat eine vertretbare Auslegung des § 9c Abs. 7 AVR.EKM aufgezeigt; auch wenn in tatsächlicher Hinsicht dem freiwilligen Freizeitopfer des Beschäftigten damit nicht hinreichend Rechnung getragen wird.

§ 9c Abs. 7 AVR.EKM stellt kein Ausfallmanagement dar, sondern soll die freiwillige Flexibilität der Beschäftigten honorieren. Die Regelung schützt trotz des Freiwilligkeitsvorbehalts dennoch nicht vor einer etwaigen Überlastung oder gar (psychischen) Gesundheitsgefährdung, da die Beschäftigten auch in ihrer Freizeit mit dem Anruf des Arbeitgebers rechnen werden, der durch § 9c Abs. 7 AVR.EKM eine Form von ›Legalisierung‹ erhält. Von dem Ansatz: ›Mein Frei gehört mir‹ entfernt man sich schleichend, aber deutlich. Das geht an der Debatte um Entlastung vorbei.

§ 9c Abs. 7 AVR.EKM kann sicherlich auf betrieblicher Ebene, insbesondere dort, wo die Beschäftigten oftmals ›ohnehin einspringen‹, zum Übergang in ein echtes betriebliches Ausfallmanagement genutzt werden, welches den Beschäftigten einen verlässlichen Dienstplan und auch ein verlässliches Frei verschafft und die Arbeitgeber wissen lässt, dass die Schichten abgedeckt sind, um den betrieblichen Ablauf sicherzustellen.

Dieses fördert neben der Gesundheit auch die Zufriedenheit der Beschäftigten, was insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels auch einen Wettbewerbsvorteil für die Arbeitgeber darstellen sollte.

Auch wenn individualrechtlich das ›Holen aus dem Frei‹ auf Freiwilligkeit beruht – die MAV ist vor jeder Dienstplanänderung eines einmal mitbestimmten Dienstplans erneut in der Mitbestimmung! Das Recht sollte sie aus Gründen des Gesundheits- und Freizeitschutzes der Beschäftigten nutzen.

*Tanja Bohlender, Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Göttingen*

Juli bis September 2024



# Seminare

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
01.–03.07.2024	e ›Das geht mir nahe‹ – Schwierige Gespräche führen im Rahmen der betrieblichen Interessenvertretung	Erbendorf / DGB bildungswerk Bayern
01.–04.07.2024	k Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen: MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
03.07.2024	e Gefahrenbereich Änderungskündigung – Abgrenzung zur Versetzung	München / DGB Bildungswerk Bayern
03.–04.07.2024	e Sucht und Alkohol am Arbeitsplatz	Landshut / DGB Bildungswerk Bayern
08.–10.07.2024	e Clever in Rente – 1 Rente, was ist möglich vor 67?	Lübeck / ver.di-Forum Nord
15.–17.07.2024	e Arbeitsrecht kompakt: Auffrischung und Vertiefung	Gaimersheim / DGB Bildungswerk Bayern
15.–19.07.2024	e Microsoft 365: Einführung, Betrieb, Mitbestimmung, Datenschutz	Oberaudorf / DGB Bildungswerk Bayern
15.–19.07.2024	e Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht	Brannenburg / DGB Bildungswerk Bayern
17.–19.07.2024	e Die Gefährdungsbeurteilung	Weissenhäuser Strand / ver.di-Forum Nord
24.–26.07.2024	e Rhetorik und Kommunikation für betriebliche Interessenvertreter	Neuhof/Zenn / DGB Bildungswerk Bayern
29.–31.07.2024	e Betriebliches Gesundheitsmanagement: Gute Arbeitsbedingungen erreichen!	Gaimersheim / DGB Bildungswerk Bayern
18.08.2024	e Führen und Leiten von Betriebsrats- und Personalratsgremien sowie Mitarbeitervertretungen	Nürnberg / DGB Bildungswerk Bayern
19.–22.08.2024	k Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen: MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
20.–22.08.2024	e Clever in Rente – 3 Verschiedene Wege – Was bleibt Brutto/Netto?	Schleswig / ver.di-Forum Nord
24.08.2024	k Öffentlich. Kompetent. Digital. :#ökd – 3. Modul: Videoproduktion für Social Media und Internet	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
26.–28.08.2024	e Der erfolgreiche Arbeitsschutzausschuss	Lübeck / ver.di-Forum Nord
26.–28.08.2024	k Management in der MAV-Arbeit: MAV-Praxis für Funktionsträger/innen	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
26.–28.08.2024	k Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien: Arbeitsrechtsgrundkurs – AVR	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
26.–30.08.2024	e Arbeitsrecht 1	Rostock / ver.di-Forum Nord
02.–03.09.2024	e Eingruppierung nach AVR	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath / ver.di b+b
02.09.2024	e Tagesseminar Kündigung – Was kann die Mitarbeitervertretung tun?	Hannover / dia e.V.
02.–04.09.2024	e Einführung in den Arbeits- und Gesundheitsschutz	Undeloh / ver.di-Forum Nord
02.–05.09.2024	k Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen: MAVO-Grundkurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
02.–06.09.2024	e MVG: Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 2) Mitbestimmung und Beteiligung der Mitarbeitervertretung	Hattingen / DGB Bildungswerk NRW
02.–06.09.2024	e Arbeitsrecht 2	Rostock / ver.di-Forum Nord
02.–06.09.2024	e Clever in Rente – 2 a und 2 b, Ausscheiden vor der Rente	Kiel / ver.di-Forum Nord
04.–06.09.2024	e Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht	Bamberg / DGB Bildungswerk Bayern
05.–06.09.2024	e Rechtsdurchsetzung der MAVO	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath / ver.di b+b
09.09.2024	k Handlungsmöglichkeiten für die MAV: Überlastung	online / Katholisch-Soziales Institut



# Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
09.–10.09.2024	e	Wahlwerbung für MAV-Wahlen	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath / ver.di b+b
09.–10.09.2024	k	Klageverfahren und Einigungsstellen: Durchsetzbarkeit von Mitbestimmungsrechten	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
09.–11.09.2024	e	KTD	Undeloh / ver.di BiZ
09.–11.09.2024	e	Betriebliches Eingliederungsmanagement im Sozial- und Gesundheitswesen	Buch/Riedenburg / DGB Bildungswerk Bayern
09.–11.09.2024	k	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien: Arbeitsrechtsgrundkurs – AVR	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
09.–11.09.2024	e	Personalbedarf, Einsatzplanung und Arbeitsbedingungen	Weissenhäuser Strand / ver.di-Forum Nord
09.–13.09.2024	e	Arbeitsrecht 1	Schleswig / ver.di-Forum Nord
09.–13.09.2024	e	SBV Einführung – Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter:innen	Walsrode / dia e.V.
10.–12.09.2024	e	Arbeits- und Gesundheitsschutz im Gesundheits- und Sozialwesen	Neumarkt / DGB Bildungswerk Bayern
12.–13.09.2024	e	MAVO Aufbauseminar	Nell-Breuning-Haus Herzogenrath / ver.di b+b
16.09.2024	e	MVG: Grundlagen der Mitarbeitervertretungsarbeit (MAV 3) Kirchengerechtsverfahren und Einigungsstelle	Düsseldorf / DGB Bildungswerk NRW
16.–17.09.2024	e	Die Rechtsprechung zu Arbeitszeitfragen und deren praktische Anwendung im Betrieb	Schleswig / ver.di-Forum Nord
16.–17.09.2024	e	Familienfreundliche Arbeitswelt	München / DGB Bildungswerk Bayern
16.–18.09.2024	k	Wissenswertes für die MAV: Age Management	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
16.–18.09.2024	k	Wirtschaftliche Mitbestimmung in gemeinnützigen Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft – Teil 2: Analyse des Jahresabschlusses	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
16.–18.09.2024	e	Aufbauseminar für eine arbeitnehmerfreundliche Schicht- und Dienstplangestaltung	Rostock / ver.di-Forum Nord
16.–18.09.2024	e	Datenschutz im BR-/ PR-Büro	Hamburg / ver.di-Forum Nord
16.–20.09.2024	e	Arbeitszeitgestaltung	Gößweinstein / DGB Bayern
16.–20.09.2024	e	Elektronische Arbeitszeiterfassung und Dienstplangestaltung	Undeloh / dia e.V.
17.–19.09.2024	e	Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente Schwerpunkt Betriebliche Altersvorsorge	Rostock / ver.di-Forum Nord
18.09.2024	e	Tagesseminar Schriftführer:in	Göttingen / dia e.V.
18.–20.09.2024	e	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – Aufbauseminar	Titting / DGB Bildungswerk Bayern
19.–20.09.2024	k	Öffentlichkeitsarbeit der MAV: Aufbaukurs	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
23.–25.09.2024	k	Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Fortbildung	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut
23.–25.09.2024	e	MVG: Neue Rechtsprechung zum Mitarbeitervertretungsrecht	Hattingen / DGB Bildungswerk NRW
23.–25.09.2024	e	Effektive Gesprächsführung im Betriebs- und Personal- ratsalltag Gespräche führen leicht(er) gemacht – mit Vorbereitung, Strategie und Umsetzung	Rostock / ver.di-Forum Nord
23.–25.09.2024	e	Psychische Störungen und Erkrankungen am Arbeitsplatz – Grundlage	Schleswig / ver.di-Forum Nord
23.–25.09.2024	e	Leistungs- und Verhaltenskontrolle mit IT-Systemen	Oberaudorf / DGB Bildungswerk Bayern
24.–26.09.2024	e	11. Fachtagung Arbeitsrecht für Mitarbeitervertretungen	Lübeck / ver.di-Forum Nord
25.–26.09.2024	k	Aufgaben und Beteiligungsrechte der MAV: Datenschutz und Mitarbeiterüberwachung	Siegburg / Katholisch-Soziales Institut

**Jetzt  
auch als  
Abo!**



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

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