



GMDW

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen von Einrichtungen im Bereich Diakonisches Werk Pfalz

GMDW aktuell
1/2019



1 / 2019



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der letzten Ausgabe des GMDW aktuell haben wir unter anderen von den Entscheidungen der EKD Synode zur Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes berichtet. Wir hatten die Hoffnung, dass die zwei für unsere MAV-Arbeit wichtigsten Änderungen auch in das MVG der Pfalz einfließen werden. Anfang Februar erhielten wir die Aufforderung zur Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes Pfalz. In diesem Entwurf ist weiterhin die Wählbarkeit (§ 3) zur MAV und zur Jugendlichen und Auszubildendenvertretung (JAV), mit der Mitgliedschaft in einer ACK Kirche verbunden. Die Einigungsstelle nach § 36 a) MVG EKD soll keine Anwendung finden. Die Freistellungsregelung bleibt weiter hinter der der EKD zurück. Der GMDW hat im März die auf Seite 05 abgedruckte Stellungnahme abgegeben und diese auch an die vier Gruppierungen der Synode geschickt. Das vom GMDW angebotene Gespräch hat bisher nur das Synodale Forum angenommen.

Die Einigungsstelle im MVG EKD ist leider nicht so mächtig wie im Betriebsverfassungsgesetz. Größtes Manko ist, dass sie auf Initiativen der MAV nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten kann und nicht abschließend entscheidet. Um diesen „Geburtsfehler“ zu beseitigen hat die Bundeskonferenz Verbesserungsvorschläge (siehe Seite 18) erarbeitet und diese der Präses und dem Ratsvorsitzenden der EKD geschickt, mit der Aufforderung vor Inkrafttreten Regelung am 01.01.2020 diese entsprechend nachzubessern.

Es gibt aber auch gute Nachrichten, z. B. das seit 01.01.2019 Gesetz zur „Brückenteilzeit“ in Kraft getreten ist. Es ermöglicht unter gewissen Bedingungen die Rückkehr von Teilzeit in die Vollzeit. Welche Bedingungen erfüllt sein müssen und wie die praktische Umsetzung gelingen kann wird ab Seite 4 beschrieben.

Auch 2019 wird der GMDW seine erfolgreiche Zusammenarbeit mit ver.di fortsetzen. Dieses betrifft zu einem die gemeinsamen MVG-Fortbildungen für die wir hier nochmal werben wollen, als auch die Arbeit im Tarifbereich. Aktuell findet bis Ende des Monats eine Online-Umfrage zu „Mehr Geld, mehr Freizeit, oder...?“ statt, an der ihr möglichst zahlreich teilnehmen solltet.

Inhalt**S. 02**

Vorwort / Impressum

S. 04

Die Brückenteilzeit

S. 06

Stellungnahme des GMDW zur MVG-Pfalz Novellierung

S. 10

Pressemitteilung Nr. 46/18

S. 12

Kirchliche Einstellungspraxis

S. 13

Pressemitteilung Nr. 127/18

S.15

EPD Wochenspiegel

S.17

Vorankündigung

S.18

Buko

S. 21

Ver.di Fortbildungen

S. 23

Konzertierte Aktion Pflege

Impressum**Herausgeber**

Gesamtausschuss der
Mitarbeitervertretungen
im Bereich Diakonisches
Werk Pfalz (GMDW)

c/o Sigfried Löhla
Diakonissen Speyer-
Mannheim
Hilgardstraße 26
67346 Speyer

V.i.S.d.P.:

Tino Satter

Tel.: 06232 22-1335

t.satter@diakonissen.de

Leserbriefe und Artikel an
die obige Adresse sind
ausdrücklich erwünscht!



Druck:

Diakonissen

Maudacher Werkstatt

Copyshop

copyshop@diakonissen.de

Neben der bewährten Fortbildung mit Bernhard Baumann-Czichon, bieten wir eine Aufbauschulung wirtschaftlichen Lage der Einrichtung und neu zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) an.

Unser diesjähriger Aktionstag am 23. Oktober in Speyer steht unter dem Arbeitstitel „Arm trotz Arbeit, auch in der Diakonie?“. Prof. Dr. Butterwege wird in das Thema einführen, anschließend findet eine Podiumsdiskussion statt. Der Aktionstag richtet sich nicht nur an MAVen, sondern ist eine öffentliche Veranstaltung zu der ihr gerne Kolleg*innen mitbringen könnt.

Ende 2018 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) zwei Urteile zur kirchlichen Einstellungspraxis und zu Loyalitätsobliegenheiten (Wiederheirat) gefällt. Inzwischen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die beiden Fälle zugunsten der Kolleg*innen entschieden. Leider hat die Diakonie Deutschland im Fall Egenberger beim Bundesverfassungsgericht (BVerfG) Beschwerde sowohl gegen das Urteil des EuGH als auch des BAG Verfassungsklage erhoben und damit ein Konflikt zwischen den beiden höchsten Gerichten heraufbeschworen.

Abschließend möchte ich allen danken die an dieser Ausgabe mitgearbeitet haben und hoffe das für euch interessante Themen dabei sind.

Ich wünsche euch einen wunderschönen Sommer, eine erholsame und erlebnisreiche Urlaubszeit

Euer Sigi

Die Brückenteilzeit

Seit 01.01.19 gilt eine zeitlich befristete Teilzeitarbeit, die sogenannte Brückenteilzeit. Diese ist allerdings an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Arbeitnehmer*innen können sie nur verlangen, wenn

- Der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Dabei werden Auszubildende nicht mitgezählt
- Das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat

Arbeitnehmer*innen müssen die befristete **Teilzeit im Voraus** festlegen. Der Umfang muss sich zwischen **einem Jahr und fünf Jahren** bewegen. Während der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Der neue Anspruch ist - ebenso wie der Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit - nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe gebunden.

Wie wird Brückenteilzeit beantragt?

- Arbeitnehmer*innen müssen ihren Wunsch dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Brückenteilzeit mitteilen.
- Das kann durch ein Schreiben geschehen, aber auch durch eine entsprechende Mail oder ein Fax.
- Der Antrag muss angeben, für welchen Zeitraum Teilzeit verlangt wird und um wieviel die Arbeitszeit reduziert werden soll. Er kann, muss aber nicht Angaben zur Lage der Arbeitszeit enthalten.
- Arbeitgeber und Beschäftigte haben die gewünschte Veränderung der Arbeitszeit zu erörtern.
- Wird keine Einigung erzielt, muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Veränderung seine Entscheidung der Arbeitnehmerin schriftlich mitteilen. Tut er das nicht, verringert sich die Arbeitszeit automatisch im gewünschten Umfang und für den gewünschten Zeitraum.

Kann der Arbeitgeber den Anspruch ablehnen?

Wie auch bisher schon beim allgemeinen Anspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber einwenden, dass **betriebliche Gründe** entgegenstehen. Diese muss er darlegen und auch unter Beweis stellen.

Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber den Anspruch auf befristete Teilzeit ablehnen kann, wenn er **nicht mehr als 200 Personen beschäftigt** und bereits eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmer*innen in Brückenteilzeit arbeiten.

Seit 01.01.19 gilt eine zeitlich befristete Teilzeitarbeit, die sogenannte Brückenteilzeit. Diese ist allerdings an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Arbeitnehmer*innen können sie nur verlangen, wenn

- Der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Dabei werden Auszubildende nicht mitgezählt
- Das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat

Arbeitnehmer*innen müssen die befristete **Teilzeit im Voraus** festlegen. Der Umfang muss sich zwischen **einem Jahr und fünf Jahren** bewegen. Während der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Der neue Anspruch ist - ebenso wie der Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit - nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe gebunden.

Wie wird Brückenteilzeit beantragt?

- Arbeitnehmer*innen müssen ihren Wunsch dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Brückenteilzeit mitteilen.
- Das kann durch ein Schreiben geschehen, aber auch durch eine entsprechende Mail oder ein Fax.
- Der Antrag muss angeben, für welchen Zeitraum Teilzeit verlangt wird und um wieviel die Arbeitszeit reduziert werden soll. Er kann, muss aber nicht Angaben zur Lage der Arbeitszeit enthalten.
- Arbeitgeber und Beschäftigte haben die gewünschte Veränderung der Arbeitszeit zu erörtern.
- Wird keine Einigung erzielt, muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Veränderung seine Entscheidung der Arbeitnehmerin schriftlich mitteilen. Tut er das nicht, verringert sich die Arbeitszeit automatisch im gewünschten Umfang und für den gewünschten Zeitraum.

Kann der Arbeitgeber den Anspruch ablehnen?

Wie auch bisher schon beim allgemeinen Anspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber einwenden, dass **betriebliche Gründe** entgegenstehen. Diese muss er darlegen und auch unter Beweis stellen.

Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber den Anspruch auf befristete Teilzeit ablehnen kann, wenn er **nicht mehr als 200 Personen beschäftigt** und bereits eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmer*innen in Brückenteilzeit arbeiten.

Die genaue Anzahl ist dabei zwischen mehr als 45 und 200 Beschäftigten noch einmal nach Betriebsgröße gestaffelt. Bei einer Beschäftigtenzahl zwischen mehr als 45 und 60 kann eine gewünschte Brückenteilzeit beispielsweise abgelehnt werden, wenn bereits mindestens vier Beschäftigte in Brückenteilzeit arbeiten.

Kann der Antrag auf Brückenteilzeit wiederholt werden?

Nach dem Ende der befristeten Teilzeit kann ein erneuter Antrag **frühestens ein Jahr nach Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit** gestellt werden. Hat der/die Beschäftigte beispielsweise bis zum 31.12.2021 wieder in Vollzeit gearbeitet, könnte sie/er die Brückenteilzeit frühestens wieder am 01.01.2023 beantragen.

Bei einer berechtigten(!) Ablehnung durch den Arbeitgeber gibt es Fristen zu beachten:

- Beruht die Ablehnung auf betrieblichen Gründen, kann befristete Teilzeit erst wieder nach zwei Jahren nach der Ablehnung beantragt werden;
- Hat der Arbeitgeber sich darauf berufen können, dass ihm Brückenteilzeit wegen der Vielzahl anderer Arbeitnehmer*innen in Brückenteilzeit nicht zumutbar war, umfasst die Sperre eines neuen Antrags nur ein Jahr, gerechnet von der Ablehnung an.

Bewertung:

Im Grundsatz ist die Einführung der Brückenteilzeit ein positiver Schritt, um vielen Kolleg*innen, die nicht dauerhaft in einem einmal gewählten Teilzeitmodell bleiben wollen, zu ermöglichen ihren ursprünglichen Stellenanteil zu behalten.

Kritische zu bewerten ist vor allem die Mindestzahl von 46 Beschäftigten, um brückenteilzeit-berechtigt zu sein.

In der Praxis wird das Verfahren einer erneuten Antragstellung nach dem Ende der Brückenteilzeit, die dabei einzuhaltenden Fristen, sicher planerische Schwierigkeiten für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen aufweisen.

Herzliche Grüße
Eure Anne Jacobi-Wirth



Stellungnahme des GMDW zur geplanten Änderung des MVG Pfalz

der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen von Einrichtungen im Bereich Diakonisches Werk Pfalz (GMDW) hält die Änderungen im MVG-EKD für sehr gelungen. Aus Sicht des GMDW sollten im MVG-Pfalz die Paragraphen 3b, 5, 5b und 5c ersatzlos gestrichen werden. Der Paragraph 5 stellt weiterhin eine massive Verschlechterung der Freistellung gegenüber der EKD-Regelung dar und sollte weiter angeglichen werden.

Begründung für die Forderungen des GMDW:

Zu Paragraph 3, Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung (MAV)

Die 12. Synode der Landeskirche der Pfalz (Protestantische Kirche) hat während ihrer Tagung vom 23. – 26. Mai 2018 hat die Änderung des Gesetzes über die Anforderungen der privatrechtlichen, beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Landeskirche der Pfalz beschlossen. Der GMDW hat diese Änderung ausdrücklich begrüßt, weil es jetzt möglich ist, dringend benötigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ohne Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) einzustellen.

Das Gesetz spiegelt damit die betriebliche Realität wieder. Denn gerade in sog. Mangelberufen sind diakonische Einrichtungen kaum oder gar nicht in der Lage, konfessionelles Personal zu rekrutieren. Dies führt zu einem die Dienststellen erheblich belastenden Konflikt. Denn die Aufgabe, den kirchlichen Auftrag der Dienststelle zu verwirklichen, obliegt konfessionsgebundenen wie konfessionell nicht gebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen. Die Pflege am Bett, die Sterbebegleitung und andere den Kern des religiös begründeten Auftrags berührende Aufgaben sind mithin auch von Personen wahrzunehmen, die nicht einer (ACK-) Kirche angehören. Die Vertretung der nicht konfessionell gebundenen Mitarbeiter wie der kirchenangehörigen Mitarbeiter obliegt nach § 3 MVG-Pfalz allein denjenigen, die einer (ACK-) Kirche angehören. Das wird in den Einrichtungen als unauflösbarer Wertungswiderspruch wahrgenommen. Zugleich wird damit die Funktionsfähigkeit der Mitarbeitervertretungen geschwächt. Diese können damit ihrem Auftrag nach § 35 Abs. 1 Satz MVG.EKD, nämlich in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten umso weniger gerecht werden.

In seinem Redebeitrag in der Synode hat Herr Löhlaus darauf hingewiesen, dass mit zunehmendem Anteil nicht christlich gebundener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es notwendig wird, die Voraussetzung der Kirchen-/ACK-Mitgliedschaft beim passiven Wahlrecht im Mitarbeitervertretungsgesetz zu streichen. Aus Sicht des GMDW darf es keine Mitarbeitende zweiter Klasse geben. Weiter ist es zweifelhaft, ob bei der geplanten Einschränkung genügend Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahl zur Mitarbeitervertretung zur Verfügung stehen.

Der GMDW fordert aus den oben genannten Gründen, den § 3b zu streichen.

Zu Paragraph 5 b, Einigungsstellen (Zu § 36a MVG-EKD)

Auftretende Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienststellenleitungen und betrieblicher Interessenvertretung (Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen) sind zu unterscheiden in Regelungsstreitigkeiten und Rechtsstreitigkeiten. **Rechtsstreitigkeiten** liegen vor, wenn die wechselseitigen Rechte und Pflichten im Streit stehen. Das ist dann der Fall, wenn eine Seite von der anderen ein Handeln, Unterlassen oder Dulden verlangt. Regelungsstreitigkeiten liegen vor, wenn es nicht um subjektive Ansprüche einer Seite geht sondern um die Regelung der betrieblichen Verhältnisse: Arbeitszeit, Betriebsordnung, Arbeitsplatzgestaltung usw.

Bei **Rechtsstreitigkeiten** muss das Gericht die Frage beantworten, ob dem Antragsteller der geltend gemachte Anspruch zusteht. Diese Frage kann mit Ja oder nein entschieden werden. Bei Regelungsfragen hingegen gibt es stets verschiedene gleichermaßen rechtmäßige Lösungsmöglichkeiten. Die Frage nach der richtigen Lösung ist nicht mit Ja oder mit Nein zu beantworten.

Wegen der Unterschiedlichkeit der Entscheidung werden im staatlichen Bereich die Rechtsstreitigkeiten den staatlichen Gerichten (BetrVG: Arbeitsgericht, PersVG: Verwaltungsgericht) übertragen. Regelungsfragen hingegen werden sog. (betrieblichen) Einigungsstellen zur Festlegung übertragen. Im kirchlichen Bereich werden traditionell sowohl Rechts- als auch Regelungsfragen den Kirchengerichten zur Entscheidung übertragen.

Die funktionale Unterscheidung zwischen Gerichten und betrieblichen Einigungsstellen rechtfertigt sich weniger aus der Unterschiedlichkeit der Entscheidungsgremien. Die unterschiedliche Wirkung resultiert vielmehr aus unterschiedlichen Verfahrensregeln. Ein Gericht ist auf die Prüfung der Rechtmäßigkeit beschränkt und unterliegt damit einer binären Entscheidungslogik: es kann dem Antrag stattgeben oder ihn ablehnen. Die Einigungsstelle hingegen ist zur Regelung eines Sachverhaltes berufen. Sie ist damit nicht an die Anträge der Beteiligten gebunden. Das Defizit kirchengerichtlicher Entscheidung bei Regelungsfragen wird exemplarisch deutlich an zwei neueren Entscheidungen. Am 30.05.2016 hat der Kirchenggerichtshof der EKD klargestellt, dass Dienststellenleitungen die sich aus dem Verfahrensrecht der (Kirchen-) Gerichte ergebende Verfahrensdauer nicht dazu nutzen dürfen, das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung durch die vorläufige Durchführung von Maßnahmen (hier: Festlegung der Arbeitszeit) zu umgehen. Sie sind ggfs. verpflichtet, die Mitarbeitervertretung durch eine vom Kirchenggericht zu erlassende einstweilige Verfügung zur Duldung der vorläufigen Maßnahme zu verpflichten und gleichzeitig das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 38 Abs. 4 MVG.EKD fortzuführen.

Die Grenzen (kirchen-) gerichtlicher Konfliktlösung bei Regelungsfragen sind in der Entscheidung der Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen deutlich geworden. Diese hat den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zu einer Arbeitszeitregelung abgelehnt, weil der Arbeitgeber die Notwendigkeit einer die Arbeitnehmer belastenden Regelung nicht (hinreichend) begründet hat. Dies belegt, dass die binäre Entscheidungssituation eines (Kirchen-) Gerichts dazu zwingt, der einen oder anderen Seite Recht zu geben. Dies nützt bei Regelungsfragen in der Regel weder der einen noch der anderen Seite, denn das Regelungsbedürfnis bleibt bestehen.

Mit der Einführung der verbindlichen Einigungsstelle nach § 36a in das MVG-EKD wurden die Regelungsstreitigkeiten der Einigungsstelle zugewiesen. Dieses sollte aus Sicht des GMDW auch für die Pfalz gelten.

Zu Paragraph 5c, Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung (MAV)

Hier gelten die zu § 3 getätigten Anmerkungen sinngemäß. Aus diesem Grunde fordert der GMDW, den Paragraph 5c zu streichen.

Mit freundlichen Grüßen

Siegfried Löhlau

Vorsitzender des GMDW





Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 46/18

Luxemburg, den 17. April 2018

Presse und Information

Vera Egenberger / Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.

Urteil in der Rechtssache C-414/16

Das Erfordernis, dass Bewerber um eine bei der Kirche zu besetzende Stelle einer bestimmten Religion angehören, muss Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können

Dieses Erfordernis muss notwendig und angesichts des Ethos der Kirche aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten sein und mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen

Frau Vera Egenberger, die keiner Konfession angehört, bewarb sich 2012 auf eine vom Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung (Deutschland) ausgeschriebene Stelle. Es handelte sich um eine befristete Referentenstelle für ein Projekt, das die Erstellung des Parallelberichts zum Internationalen Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung zum Gegenstand hatte. Das Aufgabengebiet umfasste sowohl die Vertretung der Diakonie Deutschland gegenüber der Politik und der Öffentlichkeit als auch die Koordinierung des internen Meinungsbildungsprozesses. Nach der Stellenausschreibung mussten die Bewerber Mitglied einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehörenden Kirche sein. Frau Egenberger wurde nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Da sie eine Benachteiligung aus Gründen der Religion erlitten zu haben glaubte, verklagte sie das Evangelische Werk vor den deutschen Gerichten auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 9 788,65 Euro.

Das Bundesarbeitsgericht, bei dem der Rechtsstreit mittlerweile anhängig ist, hat den Gerichtshof in diesem Zusammenhang um die Auslegung der Antidiskriminierungsrichtlinie¹ ersucht. Diese zielt auf den Schutz des Grundrechts der Arbeitnehmer ab, nicht u. a. wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, soll aber auch dem im Unionsrecht – insbesondere in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – anerkannten Recht der Kirchen (und der anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht) auf Autonomie Rechnung tragen.

In diesem Sinne bestimmt die Richtlinie, dass eine Kirche (oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht) eine mit der Religion oder Weltanschauung zusammenhängende Anforderung aufstellen kann, wenn die Religion oder Weltanschauung nach der Art der fraglichen Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung „eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“. Hierzu führt das Bundesarbeitsgericht aus, in Deutschland müsse sich die gerichtliche Kontrolle der Einhaltung dieser Kriterien nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum kirchlichen Privileg der Selbstbestimmung auf eine Plausibilitätskontrolle auf der Grundlage des glaubensdefinierten Selbstverständnisses beschränken. Es möchte vom Gerichtshof daher insbesondere wissen, ob eine solche beschränkte gerichtliche Kontrolle mit der Richtlinie vereinbar ist.

In seinem heute verkündeten Urteil stellt der Gerichtshof zunächst fest, dass nach der Richtlinie eine Abwägung zwischen dem Recht auf Autonomie der Kirchen (und der anderen Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht) und dem Recht der

¹ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16).

Arbeitnehmer, insbesondere bei der Einstellung nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, vorzunehmen ist, um einen angemessenen Ausgleich herzustellen.

Nach Auffassung des Gerichtshofs muss eine solche Abwägung im Fall eines Rechtsstreits von einer unabhängigen Stelle und letztlich von einem innerstaatlichen Gericht überprüft werden können.

Wenn eine Kirche (oder eine andere Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht) zur Begründung einer Handlung oder Entscheidung wie der Ablehnung einer Bewerbung auf eine bei ihr zu besetzende Stelle geltend macht, die Religion sei nach der Art der betreffenden Tätigkeiten oder den vorgesehenen Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos dieser Kirche (bzw. Organisation), muss ein solches Vorbringen also Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können. Das angerufene Gericht muss sich vergewissern, dass die in der Richtlinie für die Abwägung der gegebenenfalls widerstreitenden Rechte genannten Kriterien im konkreten Fall erfüllt sind.

Der Gerichtshof stellt insoweit klar, dass es den staatlichen Gerichten im Regelfall nicht zusteht, über das der angeführten beruflichen Anforderung zugrunde liegende Ethos als solches zu befinden. Gleichwohl haben sie festzustellen, ob die drei Kriterien „wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt“ in Anbetracht dieses Ethos im Einzelfall erfüllt sind.

Demnach haben die staatlichen Gerichte zu prüfen, ob die Anforderung notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche (bzw. Organisation) aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten ist. Zudem muss die Anforderung mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen, d. h., sie muss angemessen sein und darf nicht über das zur Erreichung des angestrebten Ziels Erforderliche hinausgehen.

Hinsichtlich der Problematik, die damit zusammenhängt, dass eine Unionsrichtlinie grundsätzlich keine unmittelbare Wirkung zwischen Privatpersonen entfaltet, sondern der Umsetzung in nationales Recht bedarf, weist der Gerichtshof schließlich darauf hin, dass es den nationalen Gerichten obliegt, das nationale Recht, mit dem die Richtlinie umgesetzt wird, so weit wie möglich im Einklang mit ihr auszulegen.

Für den Fall, dass es sich als unmöglich erweisen sollte, das einschlägige nationale Recht (hier das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) im Einklang mit der Antidiskriminierungsrichtlinie – nach ihrer Auslegung im heutigen Urteil des Gerichtshofs – auszulegen, stellt der Gerichtshof klar, dass ein mit einem Rechtsstreit zwischen zwei Privatpersonen befasstes nationales Gericht das nationale Recht unangewendet lassen muss.

Da die Charta Anwendung findet, muss das nationale Gericht nämlich den Rechtsschutz gewährleisten, der dem Einzelnen aus dem Verbot jeder Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung (verankert in Art. 21 der Charta, wobei dieses Verbot als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts zwingenden Charakter hat) und dem Recht auf wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz (niedergelegt in Art. 47 der Charta) erwächst. Sowohl das Diskriminierungsverbot als auch das Recht auf wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz verleihen aus sich heraus dem Einzelnen ein Recht, das er in einem Zivilrechtsstreit, der einen vom Unionsrecht erfassten Bereich betrifft, als solches geltend machen kann.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Berlin, 17. April 2018
rot-fb



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Bundesvorstand

Kirchliche Einstellungspraxis: ver.di begrüßt das Urteil des Europäischen Gerichtshofs, das den Kirchen Grenzen setzt

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) begrüßt das heutige Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zur kirchlichen Einstellungspraxis. Demnach dürfen kirchliche Arbeitgeber bei Einstellungen gemäß nationalem Recht nur dann von Bewerberinnen und Bewerbern die Zugehörigkeit zu einer Konfession verlangen, wenn die auszuübende Tätigkeit direkt mit dem Glauben und der Verkündigung desselben zu tun hat. „Bei verkündigungsfernen Tätigkeiten gilt: Kirchliche Arbeitgeber dürfen bei Einstellungen ausschließlich die Qualifikation und Eigenschaft berücksichtigen. Das ist jetzt auch gerichtlich überprüfbar“, sagte **Sylvia Bühler**, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand. „Der Sonderstatus der Kirchen ist ein Relikt vergangener Zeiten. Er hätte längst abgeschafft werden müssen. Insbesondere der Freibrief für Diskriminierungen aufgrund von Religionszugehörigkeit oder Lebenswandel ist völlig antiquiert.“

Im Konkreten hatte der EuGH über den Fall von Vera Egenberger zu entscheiden. Die Berlinerin hatte sich im Jahr 2012 auf eine befristete Stelle beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung beworben. Die Bewerbung blieb erfolglos, weil Egenberger weder der evangelischen noch katholischen Kirche angehörte. Eine solche Zugehörigkeit hatte die Diakonie in der Ausschreibung als Einstellungsvoraussetzung angegeben. Vera Egenberger, vom ver.di-Rechtsschutz juristisch und finanziell unterstützt, zeigt sich mit dem heutigen Urteil „sehr zufrieden“. „Das war ein langer Rechtsweg. Dass der EuGH mir Recht gibt, bestätigt mich darin, dass diese Form der Diskriminierung abgestellt werden muss.“

ver.di fordert den Gesetzgeber auf, das Urteil zum Anlass zu nehmen, die kirchlichen Privilegien im Arbeitsrecht abzuschaffen. ver.di-Vorstandsmitglied Sylvia Bühler: „Auch in kirchlichen Betrieben und Einrichtungen müssen endlich die allgemein geltenden Rechte von Beschäftigten Anwendung finden, das betrifft etwa den Abschluss von Tarifverträgen und die Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes. Rechte, die allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zustehen, dürfen den Kolleginnen und Kollegen in kirchlichen Einrichtungen nicht vorenthalten werden.“

Für Rückfragen: Mario Gembus (ver.di), Tel. 030-6956-1049; Vera Egenberger (Kontakt über ver.di-Pressestelle), Tel. 030-6956-1011

MEDIENINFORMATION

V.i.S.d.P.:

Richard Rother
ver.di-Bundesvorstand
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Tel.: 030/6956-1011
und -1012
Fax: 030/6956-3001

E-Mail:
pressestelle@verdi.de



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 127/18

Luxemburg, den 11. September 2018

Urteil in der Rechtssache C-68/17

IR / JQ

Die Kündigung eines katholischen Chefarztes durch ein katholisches Krankenhaus wegen erneuter Eheschließung nach Scheidung kann eine verbotene Diskriminierung wegen der Religion darstellen

Die Anforderung an einen katholischen Chefarzt, den heiligen und unauflöslichen Charakter der Ehe nach dem Verständnis der katholischen Kirche zu beachten, erscheint nicht als wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung, worüber im vorliegenden Fall jedoch das deutsche Bundesarbeitsgericht zu befinden hat

JQ ist katholischer Konfession und arbeitete als Chefarzt der Abteilung „Innere Medizin“ eines Krankenhauses, das von IR, einer der Aufsicht des katholischen Erzbischofs von Köln (Deutschland) unterliegenden deutschen Gesellschaft mit beschränkter Haftung betrieben wird.

Als IR erfuhr, dass JQ nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau, mit der er nach katholischem Ritus verheiratet war, erneut standesamtlich geheiratet hatte, ohne dass seine erste Ehe für nichtig erklärt worden wäre, kündigte sie ihm. Ihrer Ansicht nach hat JQ durch Eingehung einer nach kanonischem Recht ungültigen Ehe in erheblicher Weise gegen seine Loyalitätsobliegenheiten aus seinem Dienstvertrag verstoßen.

Der Dienstvertrag verweist auf die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO 1993)¹, die vorsieht, dass die Eingehung einer nach kanonischem Recht ungültigen Ehe durch einen leitend tätigen katholischen Beschäftigten einen schwerwiegenden Verstoß gegen seine Loyalitätsobliegenheiten darstellt und seine Kündigung rechtfertigt. Nach dem Ethos der katholischen Kirche hat die kirchliche Eheschließung einen heiligen und unauflöslichen Charakter. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass das deutsche Grundgesetz Kirchen und alle ihnen zugeordneten Einrichtungen ein Selbstbestimmungsrecht verleiht, das es ihnen erlaubt, ihre Angelegenheiten innerhalb bestimmter Grenzen selbständig zu verwalten.

JQ hat hiergegen die deutschen Arbeitsgerichte angerufen und geltend gemacht, dass seine erneute Eheschließung kein gültiger Kündigungsgrund sei. Die Kündigung verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, da nach der GrO 1993 die Wiederheirat eines evangelischen oder konfessionslosen Chefarztes der Abteilung keine Folgen für dessen Arbeitsverhältnis mit IR gehabt hätte.

In diesem Kontext ersucht das Bundesarbeitsgericht (Deutschland) den Gerichtshof um Auslegung der Gleichbehandlungsrichtlinie², nach der es grundsätzlich verboten ist, einen Arbeitnehmer wegen seiner Religion oder seiner Weltanschauung zu diskriminieren, es Kirchen und anderen Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, aber unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt ist, von ihren Beschäftigten zu verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne dieses Ethos verhalten.

¹ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, S. 222).

² Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16).

Mit seinem heutigen Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass **der Beschluss einer Kirche oder einer anderen Organisation, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht und die eine (in Form einer privatrechtlichen Kapitalgesellschaft gegründete) Klinik betreibt, an ihre leitend tätigen Beschäftigten je nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit unterschiedliche Anforderungen an das loyale und aufrichtige Verhalten im Sinne dieses Ethos zu stellen, Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein können muss**³.

Bei dieser Kontrolle muss das nationale Gericht sicherstellen, dass die Religion oder die Weltanschauung im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des fraglichen Ethos ist.

Im vorliegenden Fall hat das Bundesarbeitsgericht zu prüfen, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind. Gleichwohl weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Akzeptanz des von der katholischen Kirche befürworteten Eheverständnisses wegen der Bedeutung der von JQ ausgeübten beruflichen Tätigkeiten, nämlich Beratung und medizinische Pflege in einem Krankenhaus und Leitung der Abteilung „Innere Medizin“ als Chefarzt, für die Bekundung des Ethos von IR nicht notwendig zu sein scheint. Sie scheint somit keine wesentliche Anforderung der beruflichen Tätigkeit zu sein, was dadurch erhärtet wird, dass ähnliche Stellen Beschäftigten anvertraut wurden, die nicht katholischer Konfession sind und folglich nicht derselben Anforderung, sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos von IR zu verhalten, unterworfen waren.

Der Gerichtshof stellt ferner fest, dass in Anbetracht der ihm vorgelegten Akte die in Rede stehende Anforderung nicht als gerechtfertigt erscheint. Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch zu prüfen, ob in Anbetracht der Umstände des vorliegenden Falls IR dargetan hat, dass die Gefahr einer Beeinträchtigung ihres Ethos oder ihres Rechts auf Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist.

Zu der Problematik, dass eine Unionsrichtlinie grundsätzlich keine unmittelbare Wirkung zwischen Privatpersonen hat, sondern einer Umsetzung in nationales Recht bedarf, weist der Gerichtshof darauf hin, dass die nationalen Gerichte das nationale Recht zur Umsetzung der Richtlinie so weit wie möglich richtlinienkonform auszulegen haben.

Falls es nicht möglich sein sollte, das anwendbare nationale Recht (hier das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) im Einklang mit der Gleichbehandlungsrichtlinie in der Auslegung des Gerichtshofs in seinem heutigen Urteil auszulegen, stellt der Gerichtshof klar, dass ein nationales Gericht, bei dem ein Rechtsstreit zwischen Privatpersonen anhängig ist, das nationale Recht unangewendet zu lassen hat.

Der Gerichtshof stellt insoweit fest, dass **das nunmehr in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegte Verbot jeder Art von Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts zwingenden Charakter hat und schon für sich allein dem Einzelnen ein Recht verleiht, das er in einem Rechtsstreit, der einen vom Unionsrecht erfassten Bereich betrifft, als solches geltend machen kann.**

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

³ Der Gerichtshof bezieht sich insoweit auf sein Urteil vom 17. April 2018, Egenberger (C-414/16, vgl. auch die Pressemitteilung Nr. 46/18), über die Anforderung der Religionszugehörigkeit für eine Stelle innerhalb der Kirche.

Soziales

EuGH-Anwalt: Gekündigter katholischer Chefarzt wurde diskriminiert

Luxemburg (epd). Katholische Arbeitgeber dürfen nach Auffassung des Generalanwalts des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), Melchior Wathelet, bei katholischen Beschäftigten und Arbeitnehmern anderer Konfessionen grundsätzlich nicht mit zweierlei Maß messen. Es stelle eine unzulässige Ungleichbehandlung wegen der Religion dar, wenn einem katholischen Chefarzt wegen dessen Scheidung und Wiederheirat gekündigt wird, vergleichbaren anderen Beschäftigten anderer Religionen oder ohne Religion aber nicht, erklärte Wathelet am 31. Mai in Luxemburg. (AZ: C-68/17) Der EuGH hält sich in seinen Urteilen in den allermeisten Fällen an die Einschätzung des Generalanwalts. Ein Urteil wird in drei bis sechs Monaten erwartet.

Im konkreten Fall ging es um einen seit Jahren laufenden Kündigungsrechtsstreit zwischen einer Düsseldorfer katholischen Klinik und einem katholischen Chefarzt. Der leitende Mediziner hatte sich in seinem Arbeitsvertrag zur Einhaltung der katholischen Glaubens- und Sittenlehre verpflichtet. 2005 ließ er sich von seiner ihm katholisch angetrauten Frau scheiden. Als der Chefarzt 2008 seine neue Partnerin standesamtlich heiratete, erfolgte die Kündigung. Er habe damit gegen die katholischen Grundwerte verstoßen, lautete der Vorwurf.

Der Chefarzt hielt die Kündigung für rechtswidrig. Nach seiner Einschätzung wäre einem evangelischen oder konfessionslosen Chefarzt bei Wiederheirat nicht gekündigt worden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt gab ihm am 8. September 2011 zunächst recht (AZ: 2 AZR 543/10). Die katholische Klinik dürfe nicht mit zweierlei Maß messen. Das Bundesverfassungsgericht hob dieses Urteil am 22. Oktober 2014 allerdings wieder auf und verwies den Fall ans BAG zurück (AZ: 2 BvR 661/12). Die katholische Kirche habe das Recht, ihre eigenen Mitglieder schärfer zu sanktionieren als Nichtmitglieder. Das BAG sah jedoch in dem Fall die Möglichkeit, dass der Anspruch auf Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf nach EU-Recht verletzt sein könne und verwies ihn **an das** EuGH.

Etappensieg

Mit dem Gutachten des Generalanwalts errang der Chefarzt einen Etappensieg. Generalanwalt Wathelet erklärte, dass die Kündigung des Chefarztes "als unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion" nach EU-Recht bereits offenkundig rechtswidrig wäre, wenn die Kirchen in Deutschland nicht eine rechtliche Sonderstellung hätten und auf ihr verfassungsrechtliches Selbstbestimmungsrecht pochen könnten. Doch nach EU-Recht sei dies nicht schrankenlos. Erst einmal muss Wathelet zufolge das BAG prüfen, ob es sich bei der katholischen Klinik tatsächlich um eine Einrichtung handelt, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht. Dies sei beispielsweise der Fall, wenn die katholische Klinik im Gegensatz zu öffentlichen Kliniken keine Abtreibungen vornehme und keine "Pille danach" verabreiche.

Verlange dann ein katholischer Arbeitgeber allein von katholischen leitenden Beschäftigten die Beachtung des katholischen Eheverständnisses und damit der katholischen Werte, sei dies nur zulässig, wenn dies für den Beruf erforderlich sei, sagte Wathelet. Dies sei bei dem Chefarzt aber nicht der Fall. Für Kollegen und Patienten sei die Erbringung der medizinischen Leistungen wesentlich und nicht die Frage, ob der Mediziner erneut geheiratet hat. Auch stelle die standesamtliche Wiederheirat "keine wahrscheinliche oder erhebliche Gefahr einer Beeinträchtigung des Ethos" der katholischen Klinik dar.



Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
von Einrichtungen im Bereich Diakonisches Werk Pfalz

VORANKÜNDIGUNG

Der GMDW lädt ein zur

Podiumsdiskussion zum Thema

Arm trotz Arbeit – Auch in der Diakonie?

Impulsvortrag von

Prof. Dr. Christoph Butterwegge

Am Mittwoch, den 23.10.2019

10.00 Uhr

im Fliednersaal, Diakonissen Speyer, Mutterhaus, Hilgardstraße
26, 67346 Speyer

Eingeladen sind alle Interessierten! Die Veranstaltung ist öffentlich!

Wir hoffen auf eine rege Teilnahme!!!



Buko

agmav + ga

Bundeskonferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

Buko – Heinrich-Wimmer-Straße 4 – 34131 Kassel

Geschäftsstelle:
Heinrich-Wimmer-Straße 4
34131 Kassel
Tel.: 0561 9307-1993
Fax: 0561 9307-1994
E-Mail: kontakt@buko-diakonie.de

Die Bundeskonferenz begrüßt den Beschluss der Synode der EKD, in § 38 Abs. 1 MVG.EKD, auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung die Entscheidungskompetenz in Regelungsfragen (§ 40) der Einigungsstelle zu übertragen. Damit wird der Forderung der Präses der Synode ein Stück weit entsprochen, nämlich nur dort von staatlichem Recht abzuweichen, wo dies aus Gründen des evangelischen Glaubens zwingend ist.

Die nähere Ausgestaltung begegnet allerdings Bedenken:

1. Anrufung und Bildung der Einigungsstelle

Das Mitbestimmungsverfahren wird gem. § 38 Abs. 2 MVG.EKD notwendigerweise durch den an die Mitarbeitervertretung zur richtenden Antrag der Dienststellenleitung eingeleitet. Nach § 38 Abs. 1 i.V.m Abs. 4 MVG.EKD entscheidet im Falle der Nichteinigung das Kirchengericht oder wenn eine solche besteht die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle „besteht“ im Sinne von § 38 Abs. 4, wenn die Mitarbeitervertretung oder die Dienststelle deren Bildung beantragt haben, § 36a Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD. Zur Bildung der Einigungsstelle gehört nicht mehr die Verständigung auf die Person des/der Vorsitzenden. Denn die Verständigung auf die Person des ständigen Vorsitzenden (unabhängig vom Gegenstand der Regelungsstreitigkeit) bleibt der Bildung einer ständigen Einigungsstelle durch Dienstvereinbarung nach § 36a Abs. 1 Satz 2 vorbehalten.

Vor diesem Hintergrund bleibt zu fragen, welche Funktion die Gesamtmitarbeitervertretung bei der „Bildung von Einigungsstellen“ haben soll.

Ist etwa unter der Bildung der Einigungsstelle im Sinne von § 36a Abs. 1 Satz 1 etwas anderes zu verstehen als unter der Bildung nach Satz 3? Aber was?

2. Kein Fristenregime für die Anrufung der Einigungsstelle

Nach § 38 Abs. 3 MVG.EKD gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als erteilt, sofern diese nicht binnen 14 Tagen die Zustimmung schriftlich begründet verweigert oder mündliche Erörterung beantragt. Im Falle der mündlichen Erörterung tritt die Zustimmungsfiktion wiederum ein, wenn die Mitarbeitervertretung nach Beendigung der mündlichen Erörterung nicht binnen weiterer 14 Tage das Festhalten an ihren Bedenken schriftlich begründet.

SprecherInnen

Siegfried Lohlau 07271 947-112 s.lohlau@buko-diakonie.de	Lothar Germer 05382 907273 l.germer@buko-diakonie.de	Manfred Quentel 0172 3795283 m.quentel@buko-diakonie.de	Sonja Brösamle 01511 5182094 s.brosamle@buko-diakonie.de	Hans-W Appel 06251 107274 h.appel@buko-diakonie.de
---	---	---	---	--

Buko

agmav + ga

Bundeskonferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

Im Falle der Nichteinigung kann die Dienststellenleitung das Kirchengericht fristgebunden innerhalb von 14 Tagen anrufen. Anderenfalls kommt eine Zustimmungsersetzung durch das Kirchengericht nicht mehr in Betracht. Die Anrufung des Kirchengerichts ist nach § 38 Abs. 4 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle besteht. Diese kann im Falle der Nichteinigung sowohl von der Dienststellenleitung als auch der Mitarbeitervertretung angerufen werden.

Unklar ist, wann ein Antrag auf Bildung der Einigungsstelle nach § 36a Abs. 1 Satz 1 gestellt sein muss. Muss die Einigungsstelle bereits bei Zugang des Antrags gem. § 38 Abs. 2 gebildet worden sein, kann z.B. die Mitarbeitervertretung während des Laufs ihrer Stellungnahmefrist nach § 38 Abs. 3 die Bildung der Einigungsstelle nach § 36a Abs. 1 Satz 1 beantragen oder während der 14tätigen Frist zur Anrufung des Kirchengerichts durch die Dienststellenleitung nach § 38 Abs. 4?

Für die Anrufung der Einigungsstelle gilt eine Frist von 14 Tagen „nach festgestellter Nichteinigung“. Da diese Fristbestimmung sich an das bisherige Fristenregime des § 38 Abs. 3 anschließt, muss davon ausgegangen werden, dass die Nichteinigung durch Zugang der schriftlich begründeten Zustimmungsverweigerung durch die Mitarbeitervertretung oder im Falle der mündlichen Erörterung mit Zugang der Begründung für das Festhalten an den Einwänden festgestellt ist.

Damit wird ein wesentlicher Vorteil der Konfliktregelung durch die Einigungsstelle verspielt, nämlich die Möglichkeit sehr viel schneller als im kirchengerichtlichen Ersetzungsverfahren eine Entscheidung zu bekommen. Das dient weder den Interessen der Mitarbeiterschaft noch denen der Dienststelle bzw. Dienststellenleitung.

3. Alleinzuständigkeit der Einigungsstelle bei Regelungsstreitigkeiten

Wir regen daher an, zumindest das Mitbestimmungsverfahren getrennt zu regeln je nachdem ob die Einigungsstelle oder das Kirchengericht zur Entscheidung berufen sein soll. Sinnvoller hingegen erscheint es uns, die Zuständigkeit des Kirchengerichts auf Rechtsstreitigkeiten zu beschränken und Regelungsstreitigkeiten (ausschließlich) der Einigungsstelle zu zuweisen. In diesem Falle ließen sich die Verfahrensregelungen wie folgt zusammenfassen:

Im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einigungsstelle.

Nachdem die Synode erkannt hat, dass die Einigungsstelle das geeignete Mittel zur Konflikt-schlichtung in Regelungsfragen (Wie soll etwas in der Einrichtung geregelt werden?) ist, ist nicht nachvollziehbar, warum dann doch noch die Möglichkeit der Anrufung des Kirchengerichts weiterhin gegeben sein soll. Für ein solches Mitbestimmungsverfahren 2. Klasse gibt es kein sachliches Bedürfnis. Insbesondere sind hierfür keine Gründe des evangelischen Glaubens erkennbar.

SprecherInnen

Siegfried Löhlaus 07271 947-112 s.loehlaus@buko-diakonie.de	Lothar Germer 05382 907273 l.germer@buko-diakonie.de	Manfred Quentel 0172 3795283 m.quentel@buko-diakonie.de	Sonja Brösamle 01511 5182094 s.broesamle@buko-diakonie.de	Hans-W Appel 06251 107274 h.appel@buko-diakonie.de
--	---	---	---	--

Buko

agmav + ga

Bundeskonzferenz

der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

4. Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle auch bei Initiativen der Mitarbeitervertretung

Mitbestimmung bedeutet, dass (nur) in den mitbestimmungspflichtigen Fragen beide Seite gleichgewichtigen Einfluss auf die Entscheidungsfindung haben. Deshalb unterscheidet das Betriebsverfassungsgesetz nicht zwischen Initiativen des Arbeitgebers (Dienststellenleitung) und des Betriebsrates (Mitarbeitervertretung). Kommt es nicht zu einer Einigung, entscheidet in beiden Fällen die Einigungsstelle und trifft eine Regelung. Obwohl das kirchliche Arbeitsrecht durch das Leitbild der Dienstgemeinschaft und damit der gemeinsamen Verantwortung (vgl. auch § 35 Abs. 1 Satz 2 MVG.EKD) von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung geprägt ist, kann die Einigungsstelle bei Initiativen der Mitarbeitervertretung lediglich einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten. Diese gewaltige Unterschreitung des staatlichen Mitbestimmungsniveaus ist nicht nur nicht durch Gründe des evangelischen Glaubens gerechtfertigt, sie widerspricht dem immer wieder als tragend dargestellten Leitbild.

5. Spielraum bei der Ausgestaltung der Einigungsstelle

Die Festlegung auf je zwei Beisitzer ist zu eng. Hier muss den Beteiligten ein Spielraum eingeräumt werden, der auch die sachgerechte Bewältigung komplexer Themen wie die Regelung der Einführung elektronischer Dienstplanprogramme in Verbindung mit Fragen des Arbeitszeitrechts und der Dienstplanung ermöglicht. Dem Interesse an Kostenschonung kann hinreichend dadurch Rechnung getragen werden, dass eine Obergrenze von z.B. je fünf Beisitzern festgelegt wird und im Übrigen im Falle der Nichteinigung das Kirchengericht wie über die Person des Vorsitzenden auch über die Zahl der Beisitzer zu entscheiden hat.

Die Begrenzung auf je zwei Beisitzer wird nicht etwa anwaltliche Berater ausgrenzen. Sie wird vielmehr dazu führen, dass die Beisitzer sich anwaltlichen Beistandes in der Einigungsstelle bedienen, statt diese Berater als Beisitzer zu benennen.

6. Sachgerechte Kostenregelung

Die von der EKD zu erlassende Rechtsverordnung zur Regelung der Entschädigung der Mitglieder der Einigungsstelle darf nicht allein dem Interesse an Kostenschonung folgen. Vielmehr ist sicherzustellen, dass die Entschädigungsregelungen es der Mitarbeitervertretung ermöglichen, sich qualifizierten Sachverständigen zu bedienen. Das ist erforderlich, um in den Verhandlungen in der Einigungsstelle schnell zu sachgerechten Ergebnissen zu kommen. Und außerdem ist auch hier zu berücksichtigen, dass sich die Dienststellenleitung jederzeit unbegrenzt sachliche Unterstützung verschaffen kann. Die Idee der vertrauensvollen und gleichgewichtigen Zusammenarbeit in der Dienststelle und damit auch in der Einigungsstelle setzt auch in fachlicher Hinsicht Verhandlungen auf Augenhöhe voraus.

Auch in der Frage der Entschädigung von Vorsitzenden von Einigungsstellen und den externen Beisitzern wird sich zeigen, ob die evangelische Kirche – endlich – einen mit dem staatlichen Betriebsverfassungsgesetz gleichwertigen Standard ermöglicht.

SprecherInnen

Siegfried Löhla 07271 947-112 s.loehla@buko-diakonie.de	Lothar Germer 05382 907273 l.germer@buko-diakonie.de	Manfred Quentel 0172 3795283 m.quentel@buko-diakonie.de	Sonja Brösamle 01511 5182094 s.broesamle@buko-diakonie.de	Hans-W Appel 06251 107274 h.appel@buko-diakonie.de
--	---	---	---	--

Buko

agmav + ga

Bundeskonzferenz
der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

Die Bundeskonferenz bittet die Synode der EKD, noch vor Inkrafttreten der Regelungen über die Einigungsstelle Änderungen zu beschließen, damit die Einigungsstelle ihre befriedigende Rolle erfüllen kann:

- **Kein Fristenregime bei der Einigungsstelle**
- **Alleinzuständigkeit der Einigungsstelle bei Regelungsstreitigkeiten**
- **Entscheidungsbefugnis der Einigungsstelle auch bei Initiativen der Mitarbeitervertretung**
- **Besetzung der Einigungsstelle nach den Erforderlichkeiten der zu entscheidenden Thematik**

Den Rat der EKD bitten wir die Rechtsverordnung zur Regelung der Entschädigung der Mitglieder der Einigungsstelle so zu gestalten, dass es möglich ist, qualifizierte Vorsitzende zu finden, damit ein dem Betriebsverfassungsgesetz gleichwertiger Standard erreicht wird.

Kassel, den 08.03.2019

Mitarbeitervertretung

Mitarbeitervertretungsgesetz: Einführung und Überblick (MAV 1)

Um die Interessen der Arbeitnehmer/-innen konsequent und wirksam zu vertreten, muss sich die Mitarbeitervertretung über ihre Aufgaben und Pflichten im Klaren sein und die gesetzlichen Möglichkeiten kennen und nutzen. Das passende Werkzeug hierzu ist das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG): Es ist die wichtigste rechtliche Arbeitsgrundlage für die Mitarbeitervertretung und bildet die Basis zur Bewältigung der vielen Aufgaben und Möglichkeiten.

In diesem Seminar können Sie anhand des praxisnahen Umgangs mit den Gesetzestexten die wesentlichen Rechtsgrundlagen für Ihre Arbeit kennenlernen und zusätzlich Kenntnisse und Fertigkeiten zur praktischen Umsetzung Ihrer Aufgaben und Vorhaben erwerben. Schließlich müssen Sie die relevanten gesetzlichen Bestimmungen nicht nur kennen, sondern auch anwenden können, um die Interessen der Beschäftigten kompetent zu vertreten. So lassen sich bestehende Probleme lösen und Arbeitsbedingungen mitgestalten.

Daher liegt ein besonderer Schwerpunkt des Seminars auf der Vermittlung des Mitarbeitervertretungsgesetzes und dessen Anwendung in Ihrer alltäglichen Arbeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung. So finden Sie sich in Ihrer neuen Aufgabe garantiert schnell zurecht!

Die Seminarinhalte in Stichworten:

- Worauf es ankommt: Aufgaben der Mitarbeitervertretung
- Beschlussfassung und Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung
- Die wichtigsten Gesetze und Kommentare (Einführung)
- Der richtige Umgang mit Gesetzeskommentaren
- Rangfolge und Struktur der Rechtsquellen (Überblick)
- Tipps zur Informationsbeschaffung und Informationspolitik
- Überblick über die Beteiligungsrechte und mögliche Wege zu deren Durchsetzung

Termin/Ort	Sem.-Nr.	Zielgruppe
21.01.–23.01.2019 Mosbach	1500-1901213	Mitglieder der Mitarbeitervertretung
03.06.–05.06.2019 Mosbach	1500-1906035	Teilnahmevoraussetzungen Die Grundqualifizierung sieht vor, dass zunächst dieses Seminar besucht werden sollte.
04.09.–06.09.2019 Mosbach	1500-1909041	Freistellung § 19 Abs. 3 MVG
		Seminargebühr 590,00 € Hinzu kommen die Kosten der Tagungsstätte, s. Seite 234 ff.

ver.di

Mitarbeitervertretung

Mitarbeitervertretungsgesetz: Personelle Angelegenheiten (MAV 2)

Das strikt praxisorientierte Seminar liefert Ihnen das nötige Grundwissen, um bei personellen Angelegenheiten bestmöglich im Sinne der Belegschaft handeln zu können.

„Personelle Angelegenheiten“ – was so sachlich-nüchtern klingt, ist die allgemeine Bezeichnung für einen arbeitsrechtlichen Themenbereich, der oft im betrieblichen Alltag für die Beteiligten stark emotional aufgeladen ist. Einstellung, Versetzung, Eingruppierung oder Kündigung – es geht um Entscheidungen mit meist nachhaltigem Einfluss auf die Biografie der/des einzelnen Beschäftigten.

In all diesen Fällen ist die Mitarbeitervertretung gefordert, denn: Keine Kündigung und keine Einstellung ohne die Mitarbeitervertretung, keine Versetzung oder Eingruppierung ohne ihre Beteiligung! Um einen möglichen Schaden von den Beschäftigten der Dienststelle abzuwenden, muss jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung mit den grundlegenden Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes vertraut sein.

Die Grundlagen dazu werden Ihnen in diesem Seminar kompakt und lebensnah vermittelt.

Die Seminarinhalte in Stichworten:

- Recht so? Die Rechtsnormen bei personellen Angelegenheiten
- Einstellung, Versetzung, Eingruppierung
- Kündigungen: Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung
- Grundsätze der Personalplanung

Termin/Ort

20.03.–22.03.2019

Mosbach

06.05.–08.05.2019

Mosbach

18.09.–20.09.2019

Mosbach

Sem.-Nr.

1500-1903201

1500-1905062

1500-1909181

Zielgruppe

Mitglieder der Mitarbeitervertretung

Teilnahme-
voraussetzungen

Besuch des MAV-Grundseminars

Freistellung

§ 19 Abs. 3 MVG

Seminargebühr

590,00 €

Hinzu kommen die Kosten der Tagungsstätte, s. Seite 234 ff.

ver.di

Mitarbeitervertretung

Mitarbeitervertretungsgesetz: Organisatorische und soziale Angelegenheiten (MAV 3)

Unser Seminar vermittelt Ihnen grundlegende Kenntnisse über die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung und zeigt Ihnen gleichzeitig problembezogen anhand praktischer Beispiele, wie die Mitarbeitervertretung ihre Rechte optimal wahrnehmen und durchsetzen kann.

Die Mitarbeitervertretung muss in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten, wie z.B. bei Regelungen zur Arbeitszeit, zum Urlaubsplan, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz oder bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden zustimmen.

Die Seminarinhalte in Stichworten:

- Verfahren und Ablauf der Mitbestimmung
- Unterschiede zwischen uneingeschränkter und eingeschränkter Mitbestimmung
- Wer darf was? Mitbestimmungsrechte und die Grenzen der Mitbestimmung
- Rechtsfolgen der Nichtbeteiligung der Mitarbeitervertretung
- Grundsätze von Dienstvereinbarungen (Inhalte, Zustandekommen usw.)
- Kirchengericht: Zuständigkeit und Verfahren

Termin/Ort

21.08.–23.08.2019

Mosbach

06.11.–08.11.2019

Mosbach

Sem.-Nr.

1500-1908211

1500-1911061

Zielgruppe

Mitglieder der Mitarbeitervertretung

Teilnahme-
voraussetzungen

Besuch des MAV-Grundseminars

Freistellung

§ 19 Abs. 3 MVG

Seminargebühr

590,00 €

Hinzu kommen die Kosten der Tagungsstätte, s. Seite 234 ff.

ver.di

Berlin, 4. Juni 2019
rot-ar



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Bundesvorstand

Konzertierte Aktion Pflege:

ver.di bekräftigt die Forderung nach Aufwertung und Entlastung der Pflege

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) bekräftigt anlässlich der Vorstellung der Ergebnisse der Konzertierten Aktion Pflege der Bundesregierung ihre Forderung nach Aufwertung und Entlastung der Pflege. „Die Beschäftigten müssen sich darauf verlassen können, dass sich ihre Situation Zug um Zug bessert. Die professionellen Pflegenden werden die Ergebnisse der Konzertierten Aktion Pflege daran messen, was in ihrem Arbeitsalltag ankommt. Vor allem in der Altenpflege müssen die Entgelte für diese verantwortungsvolle und oft auch anstrengende Arbeit deutlich angehoben werden. Und es muss Schluss sein mit der ständigen Überlastung durch zu wenig Personal“, sagte **Sylvia Bühler**, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand. „Es war richtig, alle Verantwortlichen in der Konzertierten Aktion zusammen zu holen, am Ende sind die getroffenen Ergebnisse aber Kompromisse. Und angesichts der kritischen Lage hätte ich den Beschäftigten entschlossener Maßnahmen gewünscht.“ Warum die Arbeitgeber im Mangelberuf Pflege zum Beispiel künftig nicht gänzlich auf sachgrundlose Befristungen verzichten wollten, sei nicht nachzuvollziehen.

Äußerst positiv sei, dass es mittlerweile eine breite Allianz gebe, die die Forderung nach bedarfsgerechten und bundeseinheitlichen Personalvorgaben unterstütze, so Bühler weiter. „Der Bundesgesundheitsminister ist gefordert, diese klare Botschaft aufzunehmen und entsprechende Gesetze für die Altenpflege und die Krankenhäuser auf den Weg zu bringen.“

Bühler: „Gut, dass in der Konzertierten Aktion mehrheitlich das Ziel eines Tarifvertrages unterstützt wird, der auf die gesamte Altenpflege erstreckt werden soll. Alle Akteure in der Altenpflege müssen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden und dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten.“ Dies sei eine Voraussetzung, um Personal zu gewinnen, damit Pflegebedürftige sicher und qualifiziert versorgt werden. „Ich fordere die kommerziellen Pflegekonzerne auf, endlich ihren Widerstand gegen einen solchen bundesweit geltenden Tarifvertrag aufzugeben. Der Zug steht auf dem Gleis, wer ihn stoppen will, handelt verantwortungslos.“ Damit zwei wichtige Ziele - nämlich faire Löhne für die Beschäftigten und Schutz der Pflegebedürftigen vor finanzieller Überforderung - nicht gegeneinander ausgespielt werden können, sei der Gesetzgeber gefragt. Die Eigenanteile für die Pflegekosten müssten zunächst begrenzt und perspektivisch abgeschafft werden. Bühler: „In der Altenpflege kann man wie im Brennglas sehen, welch fatalen Folgen es hat, wenn ein wesentlicher Bereich der Daseinsvorsorge dem wirtschaftlichen Wettbewerb und Hedgefonds überlassen wird.“

Die Ergebnisse der Konzertierten Aktion zur Digitalisierung unterstreichen aus der Sicht von ver.di den pflegeentlastenden Aspekt. Die Digitalisierung kann einen Beitrag leisten, die Arbeitsbedingungen in der Pflege attraktiver zu gestalten. Bühler: „Um aus der Digitalisierung eine Erfolgsgeschichte zu machen, sind die Menschen zu beteiligen. Der Missbrauch von personenbezogenen Daten muss ausgeschlossen werden.“ Keinesfalls dürfen die Daten zur Überwachung und Kontrolle der Beschäftigten genutzt werden.

In der „Ausbildungsoffensive Pflege“ der Konzertierten Aktion sieht ver.di ein wichtiges Signal, um mehr Menschen für die Pflegeberufe zu begeistern. Bühler: „Entscheidend ist jedoch, dass Auszubildende nicht nur gewonnen, sondern durch attraktive Bedingungen und eine faire Bezahlung nach der Ausbildung auch im Beruf gehalten werden.“

MEDIENINFORMATION

V.i.S.d.P.:

Richard Rother
ver.di-Bundesvorstand
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Tel.: 030/6956-1011
und -1012
Fax: 030/6956-3001

E-Mail:
pressestelle@verdi.de



Copyshop Maudacher Werkstatt

Als moderner Copyshop bieten wir Ihnen eine breite Palette an Service und Beratung rund um Ihre Druckerzeugnisse.

Maudacher Werkstatt
Schweigener Str. 1
67067 Ludwigshafen
0621 538 35 - 55
copyshop@diakonissen.de
www.diakonissen.de

