

# Kirchliches Arbeitsrecht in sicheren Bahnen?

Bericht von der 22. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht am 11. und 12. März 2019 in Eichstätt

Frau Prof. Dr. Renate Oxenknecht-Witzsch begrüßte alle Teilnehmer dieser Tagung mit dem Hinweis, dass sie zum letzten Mal als Professorin der katholischen Universität Eichstätt diese Tagung leiten werde, da sie mit Abschluss des Sommersemesters 2019 altersbedingt die Universität verlassen wird. Gleichzeitig informierte sie darüber, dass Prof. Dr. Jacob Jousen nun in die Schriftleitung eintreten wird.

Sie konstatierte, dass diese so gut angenommene Tagung ein dreifaches Dialogforum sei: Für Dienstgeber und Dienstnehmer, für evangelische und katholische Institutionen und für Wissenschaft und Praxis. Frau Dr. Oxenknecht wies aber auch darauf hin, dass das Jahr 2019 das Jahr von 70 Jahren Grundgesetz und 100 Jahren Weimarer Reichsverfassung sei. Dies zwingt uns zur Rückbesinnung auf die dort verankerten Werte. Sie mahnte an, das Selbstbestimmungsrecht der Bürger wieder in den Blick zu nehmen, das dadurch gefährdet ist, dass die Menschlichkeit in unserer Gesellschaft immer mehr dem Kapital geopfert werde.

Oberkirchenrat Detlev Fey dankte als Vertreter der evangelischen Herausgeberschaft sowohl Frau Dr. Oxenknecht-Witzsch als auch Frau Ingrid Meyer für die sehr arbeitsintensive Organisation dieser Tagung.

## I. Plenumsvorträge

Den Eröffnungsvortrag hielt Frau Karin Spelge, die dem 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts vorsteht. Ihr Thema war: „100 Jahre Art. 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung – Welche Tragweite hat das kirchliche Selbstbestimmungsrecht noch?“

Sie stellte zwei Aspekte des Themas dar und gab Hinweise aus der Rechtspraxis zur Akzeptanz kirchlichen Arbeitsrechts:

1. Zuerst widmete sie sich der Rechtspraxis der deutschen Gerichte. Diese überprüfen im Fall einer Kollision von kirchlichem Selbstbestimmungsrecht und individuellen Grundrechten zunächst, ob überhaupt ein Schutzbereich des einzelnen Arbeitnehmers berührt ist. Sekundär wird überprüft, ob das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen nach Art. 137 WRV tangiert wird. Was ihr Proprium ist, das haben die Kirchen selbst zu definieren. Allerdings haben sie auch nachzuweisen, dass dieses Proprium konsequenter Maßstab allen kirchlichen Handelns ist. In einer offenen Gesamtabwägung sind dann beide Rechte zu bewerten. Im Konflikt zwischen Art. 137 WRV und Arbeitnehmerrechten werden sich letztere durchsetzen.
2. Anders entscheidet der inzwischen machtvolle Europäische Gerichtshof (EuGH). Er ist nach § 15

des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) zuständig für die Auslegung des EU-Rechts. Und da Arbeitsrecht auch EU-Recht ist, das nationalem Recht vorgeht, wird er immer die Priorität bei der europäischen Regelung sehen und nicht beim Religionsverfassungsrecht, das ausschließlich nationales Recht ist. Dies zeigten die beiden Entscheidungen in den Fällen „Egenberger“ und „IR“ (Chefarzt im katholischen Krankenhaus). Der EuGH verlangt für den Fall der Kollision der beiden genannten Rechte einen Nachweis darüber, ob die Einhaltung kirchlicher Loyalitätspflichten für die konkrete Tätigkeit des einzelnen Arbeitnehmers von Bedeutung ist. Die Tätigkeit der einzelnen Arbeitnehmer muss für die jeweilige Religion wesentlich sein, um individuelle Rechte der Arbeitnehmer einschränken zu können.

Allerdings hat der EuGH in den vorgenannten Entscheidungen den Artikel 17 des AEUV, wonach die Rechte der Kirchen zu achten sind, nicht mit den individuellen Rechten der einzelnen Arbeitnehmer abgewogen. Das stellt eine andere Rechtspraxis dar als diejenige, die das Bundesverfassungsgericht pflegt. Da das EU-Recht vorgeht, müssen die nationalen Gerichte auf der Grundlage der Entscheidungen des EuGH Recht sprechen.

Was die Rechtskontrolle kirchlichen Arbeitsrechts durch die nationalen Gerichte betrifft, hat sich im Laufe der Zeit herauskristallisiert: Nur die Bezugnahme Klausel kirchlicher arbeitsrechtlicher Regelungen unterliegt einer AGB-Kontrolle, nicht aber das Regelwerk selbst. Dies kann von den Gerichten nur hinsichtlich der Vereinbarkeit mit höherem Recht überprüft werden. Diese Rechtspraxis unterliegt keinen supranationalen Einflüssen.

Schließlich appellierte Spelge noch an die Kirchen, genauestens darauf zu achten, dass die auf dem Dritten Weg gefundenen arbeitsrechtlichen Regelungen kohärent und stringent sind. Sollte eine Einrichtung die Einhaltung vorgegebener arbeitsrechtlicher Normen verweigern – etwa durch Unterschreitung des kirchlichen Vergütungsniveaus –, so ist sie auszuschließen. Kirchlich darf sich nur die Einrichtung nennen, die sich hinsichtlich ihrer Arbeitsvertragsgestaltung vollständig an die vorgegebenen Normen kirchlichen Arbeitsrechts hält.

Die Diözesancaritasdirektorin des Erzbistums Berlin, Frau Prof. Dr. Ulrike Kostka, überraschte bei ihrem Thema „Kirchlicher Dienst und Loyalitätserwartungen“ mit Thesen, die man zunächst nicht von einer katholischen Führungskraft erwartet hätte. Nach Kostkas Auffassung zwingt uns die konkrete Situa-

tion in den Einrichtungen – gekennzeichnet durch viele Nichtchristen in unseren Einrichtungen –, der gesellschaftliche Wertewandel und die Rechtsprechung dazu, die Loyalitätsverpflichtungen von Mitarbeitenden in kirchlichen Einrichtungen vollkommen neu zu überdenken.

Im theologischen Teil ihres Vortrags stellte sie zunächst fest, dass der Taufschein kein Ausweis für christliche Prägung sei. Nach ihrer Erfahrung sind 70 % der Mitarbeitenden in der Caritas auch nicht religiös. Aber von allen ist zu erwarten, dass sie den Kern unserer Aufgabe akzeptieren und realisieren. Zu diesem Kern gehören Gottesliebe (Annahme des Menschen wie er ist), Nächstenliebe und Eigenliebe. Ihr theologischer Kernsatz war: *„Wenn wir Gott vertrauen, dass er in jedem Menschen da ist, dann können wir keine eingeschränkte Loyalität vertreten.“*

An Erfahrungen aus dem Osten der Republik berichtete sie:

- In Berlin sind 9 % der Bevölkerung katholisch und 16 % evangelisch.
- In Mecklenburg sind 4 % der Bewohner katholisch, in Pommern sogar nur 2 %.
- Im Bereich des Caritasverbandes arbeiten Mitarbeitende aus 26 Nationen, von denen lediglich 50 % Christen sind. Die nichtchristlichen Beschäftigten sind aber neugierig, was das Christliche ausmacht.

Die Leitung muss – nach Kostka – mitteilen, was Sache ist. Dazu veröffentlicht der Caritasverband Berlin-Brandenburg alle acht Wochen Informationen an die Mitarbeitenden und legt die wirtschaftliche Situation offen.

Kostka hält die Mitbestimmung für notwendig, sofern es nach dem Vereinsrecht möglich ist. Sie verlangt ein Verhältnis von Caritasverband zum Bistum auf Augenhöhe und eine Akzeptanz der Andersartigkeit von Caritas und Diakonie.

Abschließend stellte sie die Forderungen auf:

*„So wie Kirche Loyalitätserwartungen an die Mitarbeitenden stellt, so haben auch die Mitarbeitenden Loyalitätserwartungen an die Kirche. Es ist Zeit, dass die Kirche wahrnimmt, dass sie gegenüber ihren Beschäftigten Loyalitätszeichen setzen muss. Dazu gehört es auch zu lernen, auf Augenhöhe zu streiten und die Lebenswirklichkeit wahrzunehmen.“* Sie schloss mit dem Satz: *„Kirche muss einladende Kirche werden.“*

*„Gestaltung des kirchlichen Profils sozialer Dienste der Kirchen“* war das Thema, zu dem der kaufmännische Vorstand der Diakonie Mitteldeutschland, Dr. Wolfgang Teske, sprach. Er hält es für erstaunlich, dass die in letzter Zeit ergangenen Urteile zum kirchlichen Arbeitsrecht erst so richtig die Diskussion um das Proprium diakonischen Handelns in Gang gesetzt haben. Er stellte die rhetorische Frage, ob es angesichts der Tatsache, dass in der Diakonie Mitteldeutschland nur 48 % der Beschäftigten einer

christlichen Kirche angehören, es eine Grenze, also eine kritische Masse gebe, die notwendig ist, damit eine Einrichtung diakonisch sein kann.

Sein Ansatz für ein diakonisches Profil ist der Kunde einer diakonischen Einrichtung. Es ist also die Frage zu stellen, was aus Sicht eines Patienten oder eines Pflegebedürftigen die Diakonie ausmacht. Dazu sollten Kundenbefragungen durchgeführt werden.

Die Anwendung kirchlichen Rechts ist für Teske kein entscheidendes Kriterium. Insofern hält er das Zuordnungsgesetz der EKD (ZuOG-EKD) für nicht hinreichend und forderte eine theologische Diskussion.

Nicht die Einrichtungsleitungen – wie in den EKD-Loyalitätsrichtlinien festgeschrieben – sondern alle Mitarbeitenden sind verantwortlich für das diakonische Profil. Dazu müssen sie kompetent gemacht werden. Das geschieht in Mitteldeutschland durch eine Bildungsinitiative, die drei Elemente aufweist:

- Alle Mitarbeitenden sollen Angebote zum christlichen Glauben wahrnehmen können.
- Es werden regionale Einführungsstage für neue Mitarbeitende angeboten.
- Jährlich gibt es sogenannte Impulstage, eine Art kleiner Kirchentag für mehrere hundert Mitarbeitende.

Mit seinem wie erwartet sehr lebendigen Vortrag vermochte Prof. Dr. Jacob Jousen die Zuhörer zum Thema *„Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht“* in den Bann zu ziehen.

Der **erste von drei Bereichen**, die er ansprach, war *„Die aktuelle Entwicklung in der Rechtssetzung: Das Rückkehrrecht bei Teilzeit“*. Er stellte die Regelung zum Rückkehrrecht aus Teilzeitbeschäftigung – die nur ab einer bestimmten Betriebsgröße (45 Arbeitnehmer) und nur für einen bestimmten prozentualen Anteil der Belegschaft (ein Arbeitnehmer pro angefangene 15 Arbeitnehmer) gilt – ebenso vor, wie die Sperrlisten und die berechtigten Ablehnungsgründe durch den Arbeitgeber. Sein Fazit: Diese Regelung, die einen typischen politischen Kompromiss darstellt, unterliegt so vielen Einschränkungen, dass sie vermutlich wenig in Anspruch genommen werden wird.

Im **zweiten Teil** seiner Ausführungen ging Jousen auf die *„Aktuelle Entwicklung in der Rechtsprechung nichtkirchlicher Arbeitsgerichte zum Individualarbeitsrecht“* ein.

- **Zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**  
Am Beispiel einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Diskriminierungsrecht (BAG, 23.11.2017 – 8 AZR 372/16) – der Klage lag eine Ausschreibungstext zugrunde – zeigte Jousen auf, wo die Grenzen zum Diskriminierungsverbot liegen: Das BAG stellte fest, dass eine Ausschreibung, in der auch Bewerber gesucht werden, die „kurz vor ihrem (Universitäts-)Abschluss stehen“, keine Altersdiskri-

minierung darstellt. Nach Auffassung des BAG ist auch die Geschlechterangabe „m/w“ keine Diskriminierung wegen des Geschlechts, ebenso wie die Angabe „wir sind eine junges dynamisches Team“ nicht als Altersdiskriminierung zu interpretieren ist. Ergänzend fügte Jousen hinzu, dass auch die Formulierung „wir erwarten gute Deutschkenntnisse“ keine Herkunfts-Diskriminierung im Sinne des AGG sei, wohl aber das Verlangen nach „Deutsch als Muttersprache“.

#### ■ Zum Teilzeit- und Befristungsgesetz (TZBfG)

Hier wies Jousen darauf hin, dass das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu § 14 Abs. 2 S. 2 TZBfG (keine wiederholte sachgrundlose Befristung, wenn zuvor mit dem Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bestanden hat) zurückgewiesen hat. Das BAG hatte entschieden dass diese Regelung keine „Ewigkeitsklausel“ beinhalte, sondern nur für eine Frist von drei Jahren gelte. Dabei hatte es sich auf die Verjährungsfrist nach § 195 BGB berufen. Das Bundesverfassungsgericht vertrat jedoch die Auffassung, dass das BAG mit dieser Entscheidung die Grenzen zur Kompetenz zur Rechtsfortbildung überschritten habe.

Im **dritten Teil** seines Referats ging Jousen auf „Die Weltlichen Gerichte und kirchliches Arbeitsrecht“ ein.

#### ■ Normative Wirkung von Dienstvereinbarungen

Aus den unterschiedlichen Entscheidungen des Kirchengerichtshofs der EKD (KGH.EKD) und des Bundesarbeitsgerichts zur Frage, inwiefern Dienstvereinbarungen im Rahmen kirchlichen Arbeitsrechts normative Wirkungen entfalten, zog Jousen das Fazit: In die Arbeitsverträge muss eine ausdrückliche Bezugnahmeklausel aufgenommen werden. Diese gilt dann auch für eine Bezugnahme auf noch abzuschließende Dienstvereinbarungen. Dienstvereinbarungen haben eine erhebliche Gestaltungskraft – binnenkirchlich wie nach außen hin.

##### • Pflicht zur Anwendung kirchlicher AVR

Das Bundesarbeitsgericht hatte zu entscheiden, ob ein kirchlicher Arbeitgeber verpflichtet ist, die AVR uneingeschränkt anzuwenden. Es stellte dabei fest, dass es auch für den kirchlichen Arbeitgeber nach weltlichen Gesetzen Vertragsfreiheit gebe, die nur durch die §§ 138, 242 BGB eingeschränkt werde und der AGB-Kontrolle unterliege. Jousen wies aber eindrücklich darauf hin, dass im Falle jeglicher Abweichung von der AVR in der Einrichtung das Streikrecht uneingeschränkt gelte.

##### • EUGH-Entscheidungen Egenberger und Chefarztfall

Jousen sieht aus den bekannten Fällen folgende Konsequenzen erwachsen:  
Die Loyalitätsrichtlinien müssen überarbeitet werden, eventuell auch die Grundordnungen.

Es sollte wohl überlegt werden, ob nicht auch noch das Bundesverfassungsgericht in den Angelegenheiten angerufen werden soll.

Abschließend stellte Jousen noch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsverfassungsgesetz vor (BAG, 25.10.2017 – 7 ABR 10/16): Das Bundesarbeitsgericht war der Auffassung, dass ein bestimmter Aushang eines Arbeitgebers im Rahmen einer Betriebsratswahl keine unzulässige Wahlbeeinflussung darstelle. Der Arbeitgeber hatte seine Beschäftigten aufgefordert, „gescheite Leute“ zu wählen und festgestellt, dass diejenigen, die die derzeitige Betriebsratsvorsitzende wählten, „Verrat“ begingen.

Am zweiten Tag der Tagung sprach der frühere Vorsitzende Richter am Bundesarbeitsgericht und Mitvorsitzender der Vermittlungsausschüsse von Zentral-KODA und Arbeitsrechtlicher Kommission des Deutschen Caritasverbandes, Prof. Klaus Bepler, zum Thema „Pflege zwischen Caritas/Diakonie und weltlichem Tarifvertragssystem“.

Bepler analysierte zunächst die Situation in der Pflege. Er prognostizierte für die Zukunft noch einen Anstieg des Bedarfs an stationärer Pflege, weil häusliche Pflege aus unterschiedlichen Gründen immer weniger werden wird. Er hält die Bezahlung – vor allem die der nicht ausgebildeten Kräfte – für zu gering. Man sollte diesen den Zugang zur Ausbildung erleichtern.

Sowohl die physisch als auch die psychisch belastenden Tätigkeiten müssen honoriert werden. Allerdings darf der Fokus nicht nur auf die Vergütungsfrage gerichtet sein. Auch die Arbeitsbedingungen sind mehr an den Bedürfnissen der Pflegenden zu orientieren.

Nach Auffassung Beplers haben die Akteure im Pflegegeschäft, die Geld verdienen wollen, natürlich kein Interesse an einer einheitlichen Tarifregelung. Deshalb benötigte man eine gemeinsame Regelung für die Pflege.

Bepler wog nun die unterschiedlichen Möglichkeiten ab, um zu einer einheitlichen Regelung sowohl für den weltlichen als auch für den kirchlichen Bereich zu kommen:

- Die eine Möglichkeit, zu einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu kommen, ist die nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG). Diese Form des Tarifvertrags hat aber den Nachteil, dass sie zum einen nicht den Kirchen übergestülpt werden kann und zum anderen nicht für Arbeitsverträge aus dem Ausland gilt. Das Konstrukt trägt also nur, wenn die Kirchen im Voraus erklären, den Inhalt eines solchen Vertrags als Mindestbedingungen für ihre kirchlichen Regelungen zu übernehmen.
- Die alternative Möglichkeit der Vereinheitlichung nach § 7 i.V.m. § 5 Abs. 2 Arbeitnehme-

rentsendegesetz (AEntG) hat zwar den Vorteil, dass sie auch für das Ausland gilt, aber den Nachteil, dass sie bestimmte Regelungstatbestände wie die Mindestbesetzung eines Heimes ausschließt. Auch wenn die Legislative eine allgemeinverbindliche Regelung beschließen sollte, so kann sie diese nicht auf die Kirchen überstülpen. Beppler sieht drei Möglichkeiten, um eine effektive Vereinheitlichung zu erreichen:

1. Regelung durch die Pflegekommission: Diese Regelung hat den Nachteil, dass die Kommission nur über begrenzte Bereiche entscheiden kann (z.B. nicht über Arbeits- und Ruhezeiten) und durch die Politik der leeren Stühle blockiert werden kann (es müssen immer Dreiviertel der Mitglieder anwesend sein).
2. Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge soll nur möglich sein, wenn die Pflegekommission zustimmt.

Die von Beppler bevorzugte Variante:

3. Die Tarifvertragsparteien eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags stellen einen Antrag auf Erstreckung, dem die Kirchen dann zustimmen müssen. Dadurch können Mindestentgelt, Urlaub und andere Arbeitsbedingungen einheitlich geregelt werden. Mit einer solchen eigenständigen Interessenwahrnehmung sieht Beppler die Kirchen besser platziert als an der Seite derer, die im kirchlichen Windschatten dem Tarifvertragssystem entkommen wollen.

Beppler schloss seinen Vortrag mit einem Vorschlag zur Ergänzung des Arbeitnehmerentgeltgesetzes durch einen § 15a, mit dem die wiederholte Nichteinhaltung der Mindestarbeitsbedingungen als unlautere Handlung gewertet werden soll.

## II. Vertiefungsgruppen

Im Rahmen der Vertiefungsgruppen, die sowohl am ersten als auch am zweiten Tag der Tagung stattfanden, wurden ganz unterschiedliche Themen behandelt, die unterschiedliche Interessengruppen ansprechen sollten.

Frau Pastorin Dr. Johanna Will-Armstrong von den von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel stellte unter dem Thema „*Funktionsfähigkeit des Dritten Weges – eine Führungsaufgabe?*“ ihre Sichtweise des Dritten Weges dar, wobei sie unter diesen Begriff alle eigenständigen kirchlichen Wege subsummierte und nicht nur die besondere Form der Tarifgestaltung.

Sie sieht den Dritten Weg als Chance, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dieser Vorteil sollte nach ihrer Meinung mehr in die Öffentlichkeit getragen werden. Der Dritte Weg sollte auch Angebote zur Bildung der Mitarbeiter setzen, damit diese das dia-

konische Profil wahrnehmen könnten. Dazu betonte sie, dass dem Anspruch, diakonisch zu handeln, Leitung und Mitarbeitende verpflichtet sind.

Dadurch, dass die Mitarbeiterschaft hinsichtlich kultureller, religiöser und weltanschaulicher Herkunft immer bunter wird, bedarf es in der Dienstgemeinschaft eines gut gepflegten Diskurses zum „Diversity management“.

Der Fachkräftemangel und der Einsatz von Leiharbeitskräften stellen für Will-Armstrong besondere Herausforderungen dar, ebenso wie der Prozess der Digitalisierung. Letztere – die auch einen großen Kostenfaktor darstellt – wirft neue ethische Fragen auf, für deren Beantwortung es besonderer Kompetenz bedarf.

Die Rechtsanwältinnen Dr. Utz Andelewski und Dr. Christophe Wiencke widmeten sich dem Thema „*Individualrechtliche Geltung von Dienstvereinbarungen*“. Sie stellten fest, dass der Kirchengerichtshof der EKD die normative Wirkung von Dienstvereinbarungen bejaht, im Gegensatz zum Kirchlichen Arbeitsgerichtshof der katholischen Kirche (KAGH), der in einem Einzelfall die normative Wirkung verneint hat. Das Bundesarbeitsgericht hat in entsprechenden Entscheidungen die Frage der normativen Wirkung offengelassen.

In seinen Entscheidungen zu Regelungen des Dritten Weges hat das Bundesarbeitsgericht diese immer wie Tarifverträge ausgelegt, also nicht einer AGB-Kontrolle unterzogen, sondern lediglich überprüft, ob sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder die guten Sitten verstoßen. Andelewski und Wiencke hoben aber auch hervor, dass Dienstvereinbarungen, die gegen Kirchenrecht verstoßen, keine individualrechtliche Wirkung haben.

Die beiden Referenten legten konkrete Bezugnahmeklauseln

### ■ für Arbeitsverträge

„*Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen des Mitarbeitervertretungsrechts der Evangelischen (Landes-)Kirche [Name]/ des Bistums [Name] in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Weiterhin gelten für das Arbeitsverhältnis die in der Einrichtung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung*“

### ■ und für die AVR.DD vor:

§ 43a Kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht und Dienstvereinbarungen

„*Auf die Arbeitsverhältnisse, die gemäß § 1a Abs. 1 die Anwendbarkeit der AVR dienstvertraglich vereinbart haben, finden die Regelungen des Mitarbeitervertretungsrechts der Religionsgemeinschaft Anwendung, der die Einrichtung zugeordnet ist, in der jeweils gültigen Fassung. Weiterhin gelten für das Arbeitsverhältnis die in der Einrichtung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung.*“

Abschließend teilten sie ihre Auffassung mit, dass staatliche Gerichte im Falle der Auslegung von gemäß Kirchenrecht zustande gekommenen Dienstvereinbarungen bestehende Entscheidungen von Kirchengerichten zu beachten hätten.

Die MVG-Novellierung kritisch zu analysieren, war die Aufgabe der Rechtsreferentin der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung in Württemberg (Laki-MAV), Frau *Ulrike Gaffron*.

Nach ihrer Analyse erkennt man bei den vorgesehenen Änderungen des MVG-EKD sowohl von Mitarbeitervertretungsseite als auch von Arbeitgeberseite initiierte Änderungen, aber auch solche, deren Ursache unerklärlich ist.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

- Ein lediglich halber Sprung des Fortschritts ist nach Auffassung von Gaffron darin zu sehen, dass nunmehr konkret festgelegt ist, wie lange eine Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) die Funktion einer MAV übernehmen kann: Sechs Monate (bisher: „vorübergehend“). Dass nach sechs Monaten aber eine Zeit ohne Mitarbeitervertretung kommen soll, ist unverständlich.
- Von ihr ausdrücklich begrüßt wird die Möglichkeit zu einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund „ohne einheitlich herrschende Leitung“.
- Mit einem neugefassten § 15 Abs. 2 MVG-EKD sollte die seit Jahrzehnten unklare Frage geklärt werden, wann die Amtszeit einer MAV beginnt. Das ist mit der Verkürzung der Amtszeit der amtierenden MAV nun geregelt, führt aber zu abrupten Übergängen, die im Falle von Freistellungen, Gremienvertretungen und ähnlichem zu großen Problemen führt.
- Dass das Behinderungsverbot nach § 19 Abs. 1 S. 1 nun auch „für die berufliche Entwicklung gilt“, begrüßt Gaffron ausdrücklich, ebenso wie die Datenschutzregelung in § 22 Abs. 3 MVG-EKD.
- Dass die bisherige Regelung des § 46 Buchst. f MVG-EKD für den verfassten kirchlichen Bereich ganz entfallen ist und damit die MAV beim Stellenplan überhaupt nicht mehr zu beteiligen ist, stößt bei ihr allerdings auf Unverständnis.
- Begrüßt wird die Regelung zur Einigungsstelle, wenn auch die Vorlage für eine ausgestaltete zentrale Einigungsstelle vermisst wird.
- Was Gaffron für defizitär hält, ist die Regelung über eine angemessene Freistellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und die Einführung einer Vertrauensperson auf Ebene der Gesamtausschüsse.

Oberkirchenrat *Detlev Fey* leitete die Vertiefungsgruppe „Einführung einer Unternehmensmitbestimmung in der Diakonie“. Er stellte zunächst die Regelungen im staatlichen Bereich vor:

- Das Drittelbeteiligungsgesetz bei Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten,
- das Mitbestimmungsgesetz für Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten und
- die noch weitergehende Montanmitbestimmung.

Allein schon das in den Arbeitsverträgen, im MVG-EKD und anderswo postulierte Leitbild der Dienstgemeinschaft ist nach Auffassung Feys eigentlich ein Grund, Unternehmensmitbestimmung auch für die Diakonie zu fordern.

Nun haben unterschiedliche Gremien der EKD schon vor längerer Zeit eine kirchengesetzliche Regelung für die Unternehmensmitbestimmung gefordert. Die Konferenz für Diakonie und Entwicklung, das oberste Entscheidungsorgan der Diakonie Deutschland, hat sich dagegen ausgesprochen und nun eine Verbandsempfehlung zur Unternehmensmitbestimmung an die Landesverbände herausgegeben. Ob diese Empfehlung umgesetzt wird, bleibt abzuwarten.

Fey positionierte sich in dieser Frage eindeutig, indem er ausführte:

*„Nach meiner Überzeugung ist einer schlanken verbindlichen Regelung ein einem kirchlichen Mitbestimmungsgesetz oder innerhalb des Mitarbeitervertretungsrechts der Vorzug gegenüber einer sehr heterogenen Situation zu geben, in der die Unternehmensmitbestimmung letztlich vom guten Willen der Leitung abhängt.“*

*„Bildung und Arbeitsweise des Wirtschaftsausschusses – erste Praxiserfahrungen“* war das Thema, dem sich zwei erfahrene Berater widmeten: *Ulrich Richartz*, Geschäftsführer der DiAG-MAV im Bistum Münster, und Rechtsanwalt *Christian Wiszkocsill*, rechtlicher Berater der Mitarbeiterseite der bayerischen Regional-KODA.

Zunächst gingen die beiden Referenten auf die Praxis der wirtschaftlichen Information nach § 27a MAVO ein. Sie gaben ihre Erfahrung weiter, dass die Dienstgeber dieser Vorschrift mit Skepsis begegnen, zum Teil nur minimale Informationen weitergeben und Nachfragen gar nicht oder unzureichend beantworten. Auf der anderen Seite lässt das Engagement vieler Mitarbeitervertretungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu wünschen übrig: Es werden Fortbildungsangebote nicht wahrgenommen und die „Angst vor der Bilanz“ wird offen geäußert. Eine echte wirtschaftliche Information sehen Richartz und Wiszkocsill auch durch unklare Gesetzesformulierungen (z.B. „Vorlage“) behindert. Schließlich sehen die beiden die Notwendigkeit, den § 27a Abs. 6 MAVO vor dem Hintergrund des Gesetzes zur Umsetzung der „Richtlinie (EU) 2016/943 zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidrigere Nutzung und Offenlegung“ zu überprüfen.

Zum Wirtschaftsausschuss nach § 27b MAVO merkten die beiden Referenten an, dass die Mitarbeitervertretungen, die den Wirtschaftsausschuss wollten, sich nun auch in die Fragen hineinknien müssen. Sie dür-

fen nicht aus der Angst, sich vor dem Dienstgeber eine Blöße zu geben, auf die Informationsmöglichkeiten, die der Ausschuss bietet, verzichten. Richartz und Wiszkocill wiesen darauf hin, dass über einen einrichtungsübergreifenden Wirtschaftsausschuss Informationen eingeholt werden können, die bisher einrichtungsintern nicht wahrzunehmen waren. Sie betonten, dass ein gelebter Wirtschaftsausschuss die MAV-Arbeit effektiver mache und unter anderem zu besserem Verständnis für personelle Einzelmaßnahme führe.

Thomas Schwendele, derzeitiger Vorsitzender der Zentral-KODA hat sich des Themas „Arbeitsbedingungen in der Pflege sichern“ angenommen. Er stellte die entsprechende Koalitionsvereinbarung der großen Koalition vor, wonach diese im Rahmen einer „Konzertierten Aktion Pflege“ zusammen mit den Tarifvertragsparteien sowohl die Vergütung als auch die Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessern wollen. Unter dem Dach und der Beteiligung der drei Ministerien für Familie, Gesundheit, Arbeit und Soziales wurden fünf Arbeitsgruppen gebildet, an denen die Wohlfahrtsverbände, die Gewerkschaften und Berufsverbände beteiligt sind.

Gleichzeitig hat sich ein Bündnis der Wohlfahrtsverbände mit ver.di gebildet, um einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu erarbeiten. Parallel dazu gibt es einen ökumenischen Arbeitskreis mit Vertretern von Caritas, Diakonie und Arbeitsrechtlichen Kommissionen mit dem Ziel, zu einheitlichen Entgelten für die Pflege zu kommen.

Die Weiterentwicklung des Arbeitnehmerentendengesetzes scheint im Moment das Mittel zur Wahl, um zu einer Vereinheitlichung der Vergütung über alle Verbandsgrenzen hinweg zu kommen (siehe Referat Bepler).

Dass eine signifikante Erhöhung der Entgelte in der Pflege zu einem nicht unerheblichen Anstieg der Pflegesätze führen wird, ist eine Binsenweisheit. Mit dieser Erhöhung dürfen allerdings nicht die zu Pflegenden belastet werden. Sie muss durch die Pflegeversicherung abgedeckt werden.

Das Thema „Sicherung der betrieblichen Altersversorgung“ war bei Dr. Joachim Eder, der unter anderem Mitglied in der Vertreterversammlung der Pensionskasse der Caritas und deren Aufsichtsrat ist, in den besten Händen.

Eder hob zunächst hervor, wie wichtig die betriebliche Altersvorsorge für die Beschäftigten im kirchlichen und im öffentlichen Dienst ist: Durch sie wird in der Regel ein Drittel der Gesamtrente abgesichert. Sie ist für die Mitarbeitenden sicher, da die Arbeitgeber dafür haften, die Leistungsverantwortung bei den jeweiligen Kassen liegt und die Arbeitgeber eine Einstandspflicht haben.

Er wies auch darauf hin, dass der Arbeitgeber grundsätzlich für die Ausfinanzierung der betrieblichen Altersversorgung verantwortlich ist. Das führt dazu,

dass die Kosten explodieren können, was durch eine Mitarbeiter-Beteiligung abgefedert werden kann. Änderungen in der Versorgungszusage können im kirchlichen Bereich nur durch die Arbeitsrechtliche Kommission beschlossen werden.

Die mitunter möglichen freiwilligen Zahlungen der Arbeitnehmer sind nicht von der Einstandspflicht des Arbeitgebers betroffen. Die daraus resultierenden Leistungen hängen vom jeweiligen Satzungsrecht ab. Die Besteuerung der Renten ist ausschließlich Sache des Bundesgesetzgebers.

Zusammenfassend führte Eder aus:

- Eine betriebliche Altersvorsorge bietet wegen der Leistungszusage und eine Anbindung an den Altersvorsorge-Tarifvertrag-Kommunal hohe Sicherheit für Mitarbeitende in kirchlichen Einrichtungen.
- Die Einführung alternativer Systeme kommt wegen staatlicher Normen den Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht zu.

Der Vorsitzende des kirchlichen Arbeitsgerichts in MAVO-Angelegenheiten im Erzbistum Köln, Manfred Jüngst, hatte sich des Themas „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in kirchlichen Einrichtungen“ angenommen. Er definierte das BEM als „ein den Dienstgeber verpflichtender, unverstellter, verlauf- und ergebnisoffener Suchprozess“. Dieser liege im Interesse des Dienstgebers, da dadurch rechtssicheres Handeln erheblich erleichtert wird.

Da ein BEM nur mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitenden durchgeführt werden kann, muss es bekannt und akzeptiert sein. Dies ist zu erreichen, indem die MAV grundsätzlich mit einbezogen wird. Dazu benötigt sie dann eine Aufstellung langzeiterkrankter Mitarbeitender. Datenschutz kann hierbei der Namensnennung nicht entgegenstehen und hat zurückzutreten.

Jüngst betont, dass in Bezug auf den Klärungs- und Suchprozess ein Mitbestimmungsrecht der MAV bestehe, ebenso ein Antrags- und Initiativrecht.

Berücksichtigt ein Dienstgeber bei einer Neueinstellung nicht die Personen, die nach einem BEM für die zu besetzende Stelle in Betracht kommen, kann die MAV ihre Zustimmung zur Einstellung verweigern.

Nach Auffassung von Jüngst ist eine Dienstvereinbarung zur Ausgestaltung der Klärungs- und Suchprozesse im Rahmen eines BEM sinnvoll. Er hält es auch für notwendig die Informationspflichten nach § 27 Abs. 2 MAVO dahingehend zu erweitern, dass die MAV im Rahmen des BEM die Vorlage einer Aufstellung Langzeiterkrankter und deren namentliche Benennung verlangen kann.

Schließlich hält Jüngst die Erweiterung der MAVO im Hinblick auf die Eröffnung der Möglichkeit zum Abschluss freiwilliger Dienstvereinbarungen gerade für die Thematik des BEM für wünschenswert.

Frau Prof. Dr. Inge Eberl, Professorin für Pflegewissenschaften an der Fakultät für Soziale Arbeit der katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, konnte für den Komplex „Digitalisierung und Technisierung in der Pflege“ gewonnen werden.

Sie stellte fest, dass durch die Zunahme der Pflegebedürftigen, den Mangel an Pflegekräften und der Forderung nach Reduzierung der Kosten im Gesundheitssystem die Frage der Digitalisierung und Technisierung in der pflegerischen Versorgung immer mehr in den Vordergrund trete. Die heiß diskutierten Pflegeroboter sind zwar noch weit von einem konkreten Einsatz entfernt, aber der Einsatz von IT-gestützten Dokumentationssystemen und die Entwicklung zum Einsatz von Sensortechnik und Robotik werden immens vorangetrieben. Zudem gewinnen vernetzte Hilfs- und Monitoringssysteme verstärkt an Relevanz.

Allerdings – so Eberl – gibt es kaum evidenzbasierte Aussagen, inwiefern Digitalisierung und Technisierung die Pflege- und Therapieberufe verändern werden und welche Folgewirkungen dies für die professionellen Akteure, deren Arbeitsorganisation und die erforderliche Qualifikation bzw. Kompetenz haben wird.

Eberl sprach in der Vertiefungsgruppe dann an, was die Anforderungen an die Systeme, die rechtlichen, datenschutzrechtlichen und ethischen Gegebenheiten zum Einsatz von IT-gestützten Systemen im Pflegebereich sind und stellte Möglichkeiten zur Einbindung aller Betroffenen in die Forschung und Entwicklung der IT-gestützten Systeme vor.

Matthias Ullrich, der Diözesandatenschutzbeauftragte der ostdeutschen Bistümer, war prädestiniert für das Thema „Digitalisierung und Entgrenzung – MAV-Arbeit und Datenschutz“. Einleitend stellte er dar, dass unter dem Begriff „Entgrenzung“ regelmäßig die Auflösung von Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben verstanden wird, meistens im Zusammenhang mit dem Thema „Homeoffice“. So postulierte er: „In einer Zeit zunehmender Digitalisierung rückt der Arbeitnehmerdatenschutz besonders in den Fokus, da die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit auch direkt durch Eingriff in die Privatsphäre des Arbeitnehmers überschritten werden.“ Da jedes digital gestützte System geeignet ist, Leistungen und Verhalten der Mitarbeitenden zu überwachen, unterliegt es der Mitbestimmung der MAV nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO. Jede MAV ist deshalb aufgefordert, die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitenden durch den Abschluss von Dienstvereinbarungen zu schützen, die den Zweck der Verwendung von personenbezogenen Daten konkret und abschließend regeln.

Ullrich hob hervor, dass

- die Einführung von Personalfragebögen,
- die Umfeldanalyse bei Bewerbungen,
- der Einsatz automatisierter Bewerberportale,

- Türöffnungs- oder GPS-Systeme und Videoüberwachungsanlagen geeignet sind, die Persönlichkeit und die Leistung der Arbeitnehmer zu analysieren bzw. zu überwachen.

Ullrich fasste das Fazit seine Ausführungen in zwei Sätzen zusammen:

„Die Arbeit droht ihre Grenzen zu verlieren, die durch Arbeitszeit- und Arbeitsschutzrecht gezogen sind. Aufgabe des Datenschutzes ist es auch, das Persönlichkeitsrecht von Arbeitnehmern zu schützen, damit sie nicht nur Mittel zum Zweck und ihre Arbeit eine Ware sind.“

### III. Abschlussdiskussion

Die Abschlussdiskussion wurde nach vielen Jahren wieder einmal von Tilman Kleinjung vom Bayerischen Rundfunk geleitet.

Sie widmete sich hauptsächlich einem praktizierten Modell der Gemeinwohlökonomie nach Christian Felber, das in groben Zügen von Wilfried Knorr, dem Vorstand der Herzogsägmühle, einer Einrichtung der Inneren Mission München und Oberbayern e.V. vorgestellt wurde. Die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung im St. Josefshaus Herten und Vorsitzende der Sprechergruppe der DiAG-MAV B Freiburg, Andrea Grass, berichtete von der erfolgreichen Personalpolitik ihrer Caritas-Einrichtung, die dazu geführt hat, dass ihre Einrichtung zum zweiten Mal als „Bester Arbeitgeber Gesundheit & Soziales“ ausgezeichnet worden ist.

Kleinjung eröffnete das Gespräch mit dem Satz: „Nicht alles was Kirchen machen, muss automatisch gut sein“ und nannte als Kriterien für eine gute kirchliche Arbeit:

- Zufriedenheit der zu Betreuenden,
  - Umwelt- und Sozialverträglichkeit,
  - Beteiligung der Mitarbeitenden im Unternehmen,
- was zu der Frage führte, wie die beiden Diskutanten diese Ziele umsetzten.

Knorr stellte das Ziel seines Unternehmens vor: „Wir wollen, dass kirchliche Einrichtungen an ihrer Umweltbilanz gemessen werden“. Er berichtete, dass es in seiner Einrichtung keine Widerstände gegen die Einführung der Gemeinwohlökonomie gegeben habe und heute 95 % der Mitarbeitenden positiv dazu stünden, ja sogar heute auf die Einhaltung der Ziele dieser Idee pochten. Er gab zu, dass noch lange nicht alle Ziele dieser Bewegung umgesetzt seien. So wären zum Beispiel ca. 20 Millionen Euro aufzubringen, um die Energieversorgung umzustellen, was die Kostenträger aber nicht finanzierten.

Grass berichtete, dass sie im St. Josefshaus, das direkt an der Schweizer Grenze liegt, enorme Anstrengungen zur Personalgewinnung und für einen Personalverbleib aufgebracht hätten. Dazu gehörten regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und regelmäßige

Gesprächsrunden, in denen die Mitarbeitenden ihre Befindlichkeit und ihre Ideen äußern könnten. Ergänzend hat die Einrichtung einzelne Prinzipien der Gemeinwohlökonomie aufgegriffen.

Auf die Frage Kleinjungs, wie es in den Einrichtungen mit der Konkurrenzsituation aussehe, antwortete Knorr. „Was wir mit anderen zusammen tun können, machen wir nicht mehr allein.“ Deshalb seien sie auch eine Kooperation mit elf anderen gemeinnützigen Unternehmen eingegangen.

Grass gab zu, dass ohne Personalnot, die bei ihnen wegen der Nähe zur Schweiz besonders groß ist, nicht so schnell Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation getroffen worden wären.

Kleinjung stellte dann die Frage nach der Verbesserung des Rufes der Kirchen, der unter anderem durch die Missbrauchsdiskussion erheblich beschädigt ist. Darauf Knorrs Antwort: *„Wenn die Menschen ernst genommen werden, wird es weniger Missbrauch geben. Die Kirchen sollten einen Teil ihres Vermögens in sozialen Wohnungsbau stecken, so könnten sie mehr Glaubwürdigkeit erlangen.“*

Auf die Frage eines Tagungsteilnehmers nach der Mitbestimmung im St. Josefshaus gab Grass zur Antwort: *„Mitbestimmung wird bei uns in den ein-*

*zelnen Bereichen unterschiedlich praktiziert. Was den Mitarbeitenden im Moment am wichtigsten ist, sind die Arbeitsbedingungen. Zudem werden Konzepte entwickelt, die eine individuelle Begleitung der Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebenssituationen ermöglichen.“*

Knorr beendete seine Ausführungen auf eine entsprechende Frage aus dem Publikum mit den Worten: *„Je stärker das kirchliche Arbeitsrecht ist, desto besser. Wir müssen handeln. Daran werden wir gemessen und nicht an dem, worüber wir reden.“*

## IV. Fachtagung 2020

Oberkirchenrat *Detlev Fey* schloss die Tagung mit Dankesworten an die Teilnehmenden der Tagung. Er würdigte *Andreas Jaster* (Berlin) und *Josef Wählen* (Aachen), die bisher alle 22 Fachtagungen besucht haben und im Laufe des Jahres in Ruhestand gehen, für ihre Verbundenheit mit der Fachtagung mit einem Präsent. Fey gab seiner Hoffnung Ausdruck, dass die meisten Teilnehmer auch an den nächsten Tagungen teilnehmen werden. Diese finden am **2. und 3. März 2020** und am **1. und 2. März 2021** statt.

**Walter Berroth**