



Buxtehude, 23.04.2024

# Tagungsreader

der Fortbildungsveranstaltung des Gesamtausschusses  
am 08.04.2024  
zu den Themen:

**Einigungsstelle nach MVG-EKD**

**Neues aus GA/ADK/Landeskirche**

**Novellierung des MVG-EKD vom 01.01.2024 und  
geplante Änderungen im Anwendungsgesetz zum  
MVG-EKD**

**Mitbestimmung des Gesamtausschusses nach § 55f**

## Inhalt

<b>Tagungsprogramm</b>	<b>3</b>
<b>Einführung zur Tagesfortbildung des Gesamtausschusses</b>	<b>4</b>
<b>Vortrag Bernhard Baumann-Czichon zur Einigungsstelle</b>	<b>5</b>
- <b>Einigungsstelle: Aktuelle Rechtsprechung, eine Übersicht</b>	<b>12</b>
- <b>Mit dem Dienstplan in die Einigungsstelle</b>	<b>19</b>
- <b>Mitbestimmung bei der Arbeitszeit die Einigungsstelle nutzen</b>	<b>21</b>
- <b>Verfahrensrechtliche Aspekte der Anrufung der Einigungsstelle gemäß § 36a MVG-EKD</b>	<b>24</b>
- <b>Zwei Jahre verbindliche Einigungsstelle: Erste Erfahrungen</b>	<b>34</b>
<b>Kurzer Bericht vom GA.....</b>	<b>43</b>
<b>Neues aus der ADK</b>	<b>49</b>
<b>Änderungen im MVG-EKD zum 01.01.2024</b>	<b>50</b>
<b>Novellierung § 55 MVG-EKD Aufgaben des Gesamtausschusses</b>	<b>67</b>

# Tagungsprogramm

<b>bis 9:30 Uhr</b>	Anreise
<b>10:00 Uhr</b>	Andacht Begrüßung/Organisatorisches
<b>10:20 bis 12:30 Uhr</b>	Vortrag Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon:  <b><u>Einigungsstelle nach MVG-EKD</u></b>
<b>12:30 bis 13:30 Uhr</b>	Mittagspause
<b>13:30 bis 13:45 Uhr</b>	Neues aus GA/ADK/Landeskirche
<b>13:45 bis 15:15 Uhr</b>	<b><u>Novellierung des MVG-EKD vom 01.01.2024</u></b> Geplante Änderungen im Anwendungsgesetz zum MVG-EKD
<b>15:15 bis 15:30 Uhr</b>	Mitbestimmung des Gesamtausschusses nach § 55 f
<b>15:30 Uhr</b>	Ende der Veranstaltung



Gesamtausschuss d. MAV, Harburger Str. 2, 21614 Buxtehude

Buxtehude, 22.04.2024

### **Tagesveranstaltung des Gesamtausschusses am 08. April 2024**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

über die große Resonanz auf unsere Einladung zu unserer Tagesveranstaltung im Stephansstift in Hannover haben wir uns sehr gefreut. Auch über die vielen positiven Rückmeldungen, die wir zur Veranstaltung erhalten haben.

Wie versprochen, erhaltet ihr den Tagungsreader mit den zusammengefassten Themen unserer Veranstaltung noch einmal zum Nachlesen.

Am Vormittag hatten wir Bernhard Baumann- Czichon zu Gast, der euch zum Thema „Einigungsstelle“ informierte. Er hat uns auch weiteres Material zu diesem Thema zusammengestellt, das wir euch ebenfalls gern mit diesem Reader übersenden.

Neben News aus Landeskirche, GA und ADK ging es am Nachmittag vor allem um die Novellierung des MVG-EKD. Wir haben dargestellt, was sich geändert hat und eingeordnet, was sich hieraus für die MAV-Arbeit ergibt.

Zum Abschluss haben wir noch erläutert, was es mit der neuen Aufgabe des Gesamtausschusses als Mitbestimmungsorgan auf landeskirchlicher Ebene nach § 55 lit. f MVG-EKD auf sich hat und was im Anwendungsgesetz hierzu möglicherweise durch die Synode noch geregelt wird.

Für weitere Fragen zu diesen und natürlich auch weiteren Themen stehen wir euch gern zur Verfügung.

Wir hoffen, dass wir euch auch im kommenden Jahr wieder eine Tagesveranstaltung im ähnlichen Format anbieten zu können.

Euer Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Hannoverschen Landeskirche

Ilka Müller

Vorsitzende des Gesamtausschusses



## Einigungsstelle – Mitbestimmung ernst nehmen!

**Bernhard Baumann-Czichon**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Rechtsanwälte | Fachanwälte für Arbeitsrecht  
Am Hulsberg 8 | 28205 Bremen | Telefon 0421 439 33 44  
arbeitsrecht@bremen.de | www.baumann-czichon.de

1




## Warum Mitbestimmung?

§ 611a BGB – Arbeitsvertrag

(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen.

*Durch das dem Arbeitgeber zustehende Direktionsrecht (vgl. auch § 106 GewO) greift dieser in die private Lebensführung der Arbeitnehmer ein – vor allem durch die Festlegung der Arbeitszeit.  
Das MBR der MAV ist erforderlich, um eine sozialverträgliche Ausübung des Direktionsrechts sicherzustellen.*



**Grundrecht auf Mitbestimmung**



Baumann-Czichon | Rechtsanwälte | Fachanwälte für Arbeitsrecht

2

## Wie muss Mitbestimmung funktionieren?



**Mitbestimmung** bedeutet, dass keine Seite etwas ohne die andere Seite entscheiden darf.

Keine Seite darf sich gegen die andere durchsetzen – auch nicht durch Blockade.

Das Verfahren muss so ausgestaltet sein, dass jede Seite widersprechen kann.

Der soziale Ausgleich erfolgt am Ende und nicht am Anfang!



3

## Mitbestimmung nach MVG – Ein Wettkampf unter ungleichen Bedingungen



**Arbeitgeber wird initiativ** und beantragt die Zustimmung der MAV

- Verfahren nach § 38 III MVG, vor allem Begründungspflicht
- Konfliktklärung:
  - a) Kirchengerecht (§§ 39 und 42),
  - b) Einigungsstelle (§ 40)

**MAV wird initiativ** und stellt Antrag an Arbeitgeber

- Monatsfrist nach § 47, Erörterungszwang, keine Erklärungspflicht für den Arbeitgeber
- Konfliktklärung
  - a) Kirchengerecht: rechtswidrige Weigerung? (§ 39 / 42)
  - b) Einigungsstelle (§ 40)



4

## Was ist die Einigungsstelle?



Die Einigungsstelle ist KEINE Institution außerhalb der Dienststelle.

Die Einigungsstelle – oder besser das Einigungsstellenverfahren – ist die Fortsetzung der Mitbestimmung:

Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung setzen die zuvor erfolglos gebliebenen Verhandlungen fort – unter dem Vorsitz einer von beiden Seiten gemeinsam bestimmten Person.

Ziel des E-Stellenverfahrens ist eine Einigung beider Seiten. Nur wenn die nicht gelingt, kommt es zu einem (Mehrheits-) Beschluss.



## Wer und wie ruft die Einigungsstelle an?



Bei Regelungsstreitigkeiten nach § 40 MVG können nach dem Scheitern der Einigungsbemühungen beide Seiten die E-Stelle anrufen.

Die Anrufung erfolgt durch einfache Erklärung gegenüber der jeweils anderen Seite:

*Wegen des Dienstplans Juni 2024 rufen wir die E-Stelle an.*

Von der Anrufung zu unterscheiden ist die Besetzung der E-Stelle:

- a) beide Seiten müssen sich auf die Person des/der Vorsitzenden einigen
- b) beide Seiten benennen je zwei Beisitzer
- c) beide Seiten können jeweils einen Verfahrensbevollmächtigten (Anwalt) hinzuziehen.



## Wir arbeitet die Einigungsstelle?



- Der/die Vorsitzende lädt zur Sitzung (nach Terminabsprache).
- Die E-Stelle tagt in der Regel in der Dienststelle.
- Die E-Stelle tagt so lange, wie es den Beteiligten erforderlich und nützlich erscheint.
- Die E-Stelle tagt nicht öffentlich – ist aber parteiöffentlich.
- Die E-Stelle unterliegt keinen besonderen Verfahrensvorschriften – solange allgemeine Grundsätze eines rechtsstaatlichen Verfahrens eingehalten werden.
- In der E-Stellenverhandlung haben die Beteiligten hinreichend Gelegenheit und Zeit, ihre Auffassung darzustellen.
- Jederzeit kann die Verhandlung unterbrochen werden, damit eine Seite intern beraten kann.
- Der/die Vorsitzende wird nach Bedarf mal mit der einen, mal mit der anderen Seite alleine sprechen („Pendel-Diplomatie“).



## Soll man eine DV über eine ständige Einigungsstelle abschließen?



**NEIN!**





## Soll die MAV einen Anwalt hinzuziehen?



Auch wenn das E-Stellenverfahren keine besonderen Verfahrensvorschriften kennt, ist fast immer die Hinzuziehung eines Anwaltes erforderlich:

- Es gibt so gut wie keine Regelungen, die nicht besondere arbeitsrechtliche Fragen aufwerfen.
- Beim Ringen um eine gute Einigung hilft die anwaltliche Verhandlungserfahrung.
- Erfahrene Anwälte können aus ihrem Erfahrungsschatz oft Ideen für gute Lösungen schöpfen.
- Der anwaltliche Beistand sichert die Verhandlungsparität: auf der Arbeitgeberseite sitzen Menschen, die ihren Job hauptamtlich machen – Profis also (auch wenn man das nicht immer merkt .....).



## Wie ist das mit den Kosten der Einigungsstelle?



1. Die Kosten der Einigungsstelle trägt der Arbeitgeber.
2. Die sog. Entschädigungsordnung findet in der Praxis keine Beachtung – sie ist weltfremd.
3. Die Kosten sind nur scheinbar hoch, denn fast immer wird eine Regelung getroffen, wie viele zukünftige (kostenpflichtige) Streitigkeiten vermeidet.
4. Will der Arbeitgeber diese Kosten vermeiden, kann ja in der Sache auf die MAV zugehen!



## Worauf muss die MAV achten?



### Nicht vergessen:

Nicht das Verfahren in der Einigungsstelle ist das Problem.

Das Problem liegt immer in der Sache:

- ein schlechter Dienstplan
- fehlender oder schlechter Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung
- .....



## Vorbereitung der Einigungsstellenverhandlung



Die wesentliche Vorbereitung erfolgt lange vor der Verhandlung:

**Die E-Stellenverhandlung dient der Lösung eines Konfliktes. Ohne Konflikt gibt es keine Einigungsstelle – dann bedarf es schlicht keiner Einigung(sstelle).**

Die Frage lautet daher:

**Wie bereite ich einen Konflikt vor?**





**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**

**Bernhard Baumann-Czichon**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht



Baumann-Czichon | Rechtsanwälte | Fachanwälte für Arbeitsrecht

# Aktuelle Rechtsprechung – eine Übersicht

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

Der Autor gibt einen Überblick über für die Arbeit der Mitarbeitervertretungen wichtige Entscheidungen der kirchlichen und staatlichen Gerichte im zurückliegenden Jahr und zeigt deren Bedeutung für die Arbeit in den Einrichtungen auf.

## I. Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit

Die Festlegung der Arbeitszeit ist für die Funktionsfähigkeit eines Betriebes ebenso wichtig wie für die private Lebensführung der ArbeitnehmerInnen und auch deren Familien. Die Arbeitssituation hat sich nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels erheblich verschärft, was sich in einer Häufung von kirchengerichtlichen Verfahren um das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Festlegung der Arbeitszeit ausdrückt.

Es hat sich inzwischen herumgesprochen, dass die Mitarbeitervertretung gemäß § 40 lit. d MVG-EKD nicht nur bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Dienstplanung mitzubestimmen hat, sondern vielmehr bei der Frage, welcher oder welche Beschäftigte an welchem Tag zu welcher Zeit zu arbeiten hat. Das Mitbestimmungsrecht entfällt nur dann, wenn die Zuordnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den einzelnen Schichten nach einem abstrakt-generellen Schema erfolgt und es daher nur noch um den Vollzug einer zuvor mitbestimmten Dienstplanung geht.<sup>1</sup>

### Nachträgliche Änderung von Dienstplänen

Dieses Mitbestimmungsrecht bezieht sich nicht nur auf die erstmalige Festlegung eines Dienstplanes, sondern insbesondere auch auf deren nachträgliche Änderung, zum Beispiel aufgrund von kurzfristigen Personalausfällen. Dies hatte der Kirchengerichtshof der EKD schon in seinem

#### Beschluss vom 07.12.2020, I-0124/9-2020

festgestellt. Dem hat sich die Gemeinsame Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und des DW RWL

#### Beschluss vom 15.7.21, 2 GS 4/2021

in einem besonderen Fall angeschlossen. Wegen Corona-bedingter Teilschließung hat ein Krankenhaus Pflegekräfte von dem geplanten Dienst freigestellt und stattdessen Freizeitausgleich für in der Vergangenheit geleistete Mehrarbeit angeordnet. Die Gemeinsame Schlichtungsstelle hat hierzu festgestellt, dass auch die Umwandlung geplanter Arbeitszeiten in arbeitsfreie Zeiten selbst mitbestimmungspflichtig ist. Und sie hat insbesondere auch nicht den Einwand des Arbeitgebers beziehungsweise der Arbeitgeberin gelten lassen, er/sie habe sich in einer pandemiebedingten Sonder- oder

<sup>1</sup> Nause, J/M/N/S, § 40 Rz. 73; Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, § 40, Rz. 29.

Ausnahmesituation befunden. Damit hat das Gericht zugleich einen Beitrag zur Abgrenzung von möglicherweise schwierigen betrieblichen Situationen einerseits und wirklichen Notfällen im Sinne von § 14 Abs. 1 ArbZG andererseits geleistet. Notfälle, in denen der Grundsatz ›Not kennt kein Gebot‹ gelten mag, sind Extremsituationen wie Großschadenslagen (z. B. Love Parade, Flutkatastrophe im Ahrtal usw.). Immer wieder auftretende Situationen wie kurzfristige Personalausfälle oder lang andauernde Krisensituationen (Corona) sind keine solchen Extremsituationen, die das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung aushebeln.

### Stopp-Verfügung bei mitbestimmungswidriger Festlegung

Ordnet ein Arbeitgeber Arbeitszeiten an, ohne dass die Mitarbeitervertretung die Zustimmung erteilt oder die Einigungsstelle gemäß § 38 Abs. 4 die Einigung ersetzt hat, so kann die Mitarbeitervertretung die Aufhebung der Anordnung verlangen und dies auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzen. Das Kirchengericht der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (Kammern des diakonischen Werkes in Niedersachsen) hat durch

#### Beschluss vom 03.12.2020 – 2 VR MVG 39/20 e.R.

die Aufrechterhaltung eines Dienstplans für die ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Radiologie für den Monat Dezember 2020 untersagt. Nach Verkündung dieser Entscheidung hat es nur wenige Stunden gedauert, bis der Arbeitgeber auf die Mitarbeitervertretung mit einem akzeptablen Dienstplan zugeht. Es geht bei solchen einstweiligen Verfügungsverfahren nicht darum, den Betrieb lahm zu legen, sondern für eine vernünftige Dienstplanung Sorge zu tragen.

Häufig hatte die Mitarbeitervertretung nicht am gesamten Dienstplan Kritik, sondern nur an einzelnen Festlegungen. Auch diese können Gegenstand einer einstweiligen Verfügung auf Unterlassung (›Stopp-Verfügung‹) sein. Die Gemeinsame Schlichtungsstelle der evangelischen Kirche im Rheinland

#### Beschluss vom 06.08.2021 – 2 GS 16/2021

hat einem Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung untersagt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils an dem Wochenende vor und nach dem Urlaub zum Dienst heranzuziehen. Im Übrigen hatte die Mitarbeitervertretung dem Dienstplan zugestimmt.

### Vorläufige Regelungen durch den Arbeitgeber – das war gestern!

Die Festlegung der Arbeitszeiten – in der Regel durch den Dienstplan oder einen Tourenplan – erfolgt in der Regel mit geringem zeitlichem Vorlauf. Denn je größer der Abstand zwischen der Dienstplanung und der Dienstplanperiode ist, umso größer sind die später erforderlich werdenden Abweichungen. Und erst recht wenn es um die nachträgliche Änderung von Dienstplänen aufgrund kurzfristig auftretender Personalausfälle geht, ist wenig Zeit für eine ordnungsgemäße Beteiligung der Mitarbeitervertretung. In früheren Jahren sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dann auf vorläufige Maßnahmen gemäß § 38 Abs. 5 MVG ausgewichen. Das erschien auf den ersten Blick plausibel, denn die Sicherstellung von Pflege und Betreuung durch Aufstellung von Dienstplänen ist im Zweifel unaufschiebbar. Dabei wird aber übersehen, dass der Gesetzgeber als Voraussetzung für eine vorläufige Maßnahme auch festgelegt hat, dass diese ›die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern‹ darf. Dem massenhaften Missbrauch des Instituts der vorläufigen Regelung bei der Festlegung der Arbeitszeit hat der Kirchengerichtshof durch seinen

#### Beschluss vom 30.05.2016 – I-0124/41-2015

einen Riegel vorgeschoben und zutreffend festgestellt, dass Arbeitszeitregelungen einer vorläufigen Regelung nicht zugänglich sind. Aus dieser gesetzlichen Regelung kann für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein Dilemma des Inhaltes erwachsen, dass sie vor der Wahl stehen, sich entweder über das Mitbestimmungsrecht hinwegzusetzen oder die Versorgung von Patienten, Klienten usw. zu gefährden. Da der Gesetzgeber bis zum 1. Januar 2020 die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber insoweit hat im Regen stehen lassen, hat der Kirchengerichtshof durch notwendige Rechtsfortbildung einen Weg gewiesen. Er hat eine vorläufige Regelung von Arbeitszeiten dann (doch) für zulässig erklärt, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber beim zuständigen Kirchengericht zugleich eine einstweilige Verfügung des Inhaltes beantragt, dass die Mitarbeitervertretung verpflichtet ist, die vorläufige Durchführung zu dulden. Nach der Entscheidung des KGH.EKD ist es dann Aufgabe des Gerichtes, im Rahmen der summarischen Prüfung festzustellen, ob die vorläufig durchzuführende Maßnahme auf das absolut

notwendige Maß beschränkt bleibt. Soweit wir die Rechtsprechung übersehen, haben die Kirchengerichte in 1. Instanz diese Prüfung schlicht unterlassen. Sie haben sich darauf beschränkt, die Unaufschiebbarkeit festzustellen – wenn sie denn überhaupt vor Ablauf der Dienstplanperiode entschieden haben.

Doch das ist nun Vergangenheit. Seit dem 1. Januar 2020 ist für Regelungsstreitigkeiten in den Angelegenheiten des § 40 MVG-EKD ausschließlich die Einigungsstelle zuständig. Zwar deutet der Wortlaut von § 38 Abs. 4 S. 2 MVG-EKD darauf hin, dass die Einigungsstelle anstelle des Kirchengerichtes nur dann zuständig ist, wenn sie (zuvor) gebildet worden ist. Der Kirchengerichtshof hat jedoch in seinem

#### **Beschluss vom 07.12.2020, II-0124/30-2020**

das gesetzgeberische Missgeschick zu Recht gerügt und festgestellt, dass in Regelungsstreitigkeiten nach § 40 MVG-EKD ausschließlich die Einigungsstelle zuständig ist.<sup>2</sup> Eine Regelungsstreitigkeit liegt dann vor, wenn sich Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung darüber streiten, wie eine Maßnahme durchgeführt wird, also zum Beispiel wann welcher Mitarbeiter oder welche Mitarbeiterin arbeiten soll. Streiten sich die Beteiligten hingegen darüber, ob das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung beachtet wird, so liegt eine Rechtsstreitigkeit vor, die weiterhin ausschließlich von den Kirchengerichten zu entscheiden ist.

Die ausschließliche Zuständigkeit der Einigungsstelle hat auch die Gemeinsame Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland in ihrem

#### **Beschluss vom 09.02.2021, 2 GS 4/2021**

betont.

Und sie hat richtigerweise darauf hingewiesen, dass wegen der ausschließlichen Zuständigkeit der Einigungsstelle für Regelungsstreitigkeiten die Möglichkeit entfällt, dass das Kirchengericht der Mitarbeitervertretung auf Antrag der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers im Wege der einstweiligen Verfügung aufgibt, die vorläufige Durchführung einer Maßnahme zu dulden. Auch die nur vorläufige Durchführung einer Maßnahme ist eine Regelung einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit, woraus sich die ausschließliche Zuständigkeit der Einigungsstelle ergibt. Die Einigungsstelle kann im Bedarfsfall vorläufige Regelungen treffen. Und da die Betriebspartner durch entsprechende Vereinbarung dafür Sorge tragen können, dass auch bei äußerst

kurzfristigem Regelungsbedarf die Einigungsstelle entscheiden kann, entfällt auch das Bedürfnis für die im Wege der Rechtsfortbildung geschaffene Möglichkeit der ›Duldungsverfügung‹.

Der KGH.EKD hatte in dem oben bereits zitierten Beschluss vom 07.12.2020 (II-0124/30-2020) noch auf die Möglichkeit der vorläufigen Maßnahme gemäß § 38 Abs. 5 MVG-EKD i. V. m. einer Duldungsverfügung hingewiesen. Dies steht nur scheinbar im Widerspruch zur Rechtsauffassung der Gemeinsamen Schlichtungsstelle. Denn der vom Kirchengerichtshof entschiedene Fall ereignete sich vor dem 1. Januar 2020 und damit vor Einrichtung der verbindlichen Einigungsstelle.

#### **Nachträgliche Auskunft über die tatsächlichen Arbeitszeiten**

Die Mitarbeitervertretung hat gemäß § 35 Abs. 3 MVG-EKD insbesondere dafür einzutreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden. Sie hat mithin den Auftrag, darauf zu achten, dass insbesondere die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften (EU-Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeitgesetz und tarifliche Bestimmungen) eingehalten werden. Sie hat aber auch darauf zu achten, dass Ihr Mitbestimmungsrecht beachtet wird. Denn es lässt sich nicht bestreiten, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz eine arbeitsrechtliche Bestimmung ist. Nun ist es kein Geheimnis, dass in der einen und der anderen Einrichtung wunderschöne Dienstpläne geschrieben werden und die Realität hinterher völlig anders aussieht. Die Mitarbeitervertretung kann ihren Überwachungsauftrag daher dann wahrnehmen, wenn sie im Nachhinein prüfen kann, welche Mitarbeiterin oder welcher Mitarbeiter an welchem Tag von wann bis wann gearbeitet hat. Die Mitarbeitervertretung benötigt die Dokumentation der tatsächlichen Arbeitszeit. Es ist erstaunlich, wie viel Streit um diese Frage besteht. Man kann daraus nur schließen, dass es doch einiges zu verbergen gilt. Die Gemeinsame Schlichtungsstelle der evangelischen Kirche im Rheinland und des DW RWL hatte im

#### **Beschluss vom 22.06.2021, 2 GS 19/2020**

zu entscheiden, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber auch dann verpflichtet ist, der Mitarbeitervertretung die Dokumentation der tatsächlich geleis-

<sup>2</sup> Vgl. hierzu ausführlich: Stelljes, Verfahrensrechtliche Aspekte der Anrufung der Einigungsstelle gemäß § 36a MVG-EKD, AuK 01/2020, S. 2 ff.

teten Arbeitszeit auszuhändigen, wenn sie/er zuvor keine konkreten Dienstpläne aufstellt, sondern es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern freistellt, die Lage ihrer Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Nebenbei ist darauf hinzuweisen, dass die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung stets durch Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu erfolgen hat. Die bloße Einsichtnahme genügt nicht. Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung muss Gelegenheit haben, die Unterlagen zu bearbeiten. Das folgt aus § 34 Abs. 3 MVG-EKD.

## II. Corona

Die Berichterstattung über Rechtsprechung in Folge der Corona-Pandemie halten wir kurz. Zum einen haben wir bereits in AuK 04/2020 hierüber berichtet. Zum anderen liegt Rechtsprechung zu den in diesen Tagen auftauchenden Fragen naturgemäß noch nicht vor.

### Mitbestimmung bei Maßnahmen zum Gesundheitsschutz

Die pandemische Lage zwingt zu umfangreichen Schutzmaßnahmen. Viele davon sind unmittelbare Folge gesetzlicher oder behördlicher Anordnungen. Manches andere ist betriebsbezogene Reaktion auf eine Krisenlage. Zunächst ist festzustellen, dass alle Corona-bedingten Maßnahmen zumindest auch dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen. Sie unterliegen daher dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung gemäß § 40 lit. b. MVG-EKD. Diese Selbstverständlichkeit ist leider in Vergessenheit geraten. Das Mitbestimmungsrecht entfällt nur dann, wenn sich das Handeln der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auf die strikte Umsetzung gesetzlicher oder behördlicher Vorgaben beschränkt. Dies wird aber nur ausnahmsweise der Fall sein. In der Praxis wird ein nicht unerheblicher Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung gegeben sein. Und das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung setzt dann an, wenn es darum geht, wie eine Vorgabe umgesetzt wird. Das Kirchengericht für Streitigkeiten aus der Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (Kammer für das Diakonische Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland) hat dies in seinem [Beschluss vom 12.05.2021, II-1-2021](#) klargestellt im Hinblick zum Beispiel auf das Tragen

von Schutzkleidung und Atemschutzgeräten (FFP2-Masken), Angebote zur Durchführung von (Schnell-) Tests und Impfungen.

Auch die Verwendung eines ›Fragebogens zur Feststellung eines erhöhten Risikos auf Covid-19‹ unterliegt dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung, weil er einerseits personenbezogene Daten gemäß § 39 lit. a MVG-EKD enthält und andererseits eine Maßnahme zur Verhütung von gesundheitlichen Gefahren im Sinne von § 40 lit. b MVG ist. Dies hatte der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland in seinem

[Beschluss vom 16.06.2021, I-0124/25-2021](#)

betont.

### Lohnzahlung bei Lockdown?

Eine für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachteilige Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht in seinem

[Urteil vom 13.10.2021 – 5 AZR 211/21](#)

getroffen und die Arbeitgeber\*innen im Falle einer staatlich verfügten allgemeinen Betriebsschließung (›Lockdown‹) von dem Beschäftigungsrisiko freigestellt. Die Betriebsschließung aufgrund einer infolge der Pandemie erlassenen behördlichen Anordnung betrifft danach nicht das aus dem Betrieb selbst resultierende Risiko. In solchen Fällen sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht zur Lohnzahlung verpflichtet. Sie befinden sich nicht in Annahmeverzug.

### Arbeitgeber\*innen müssen Videokonferenzen ermöglichen

Das BetrVG hat zunächst als Corona-bedingte Ausnahme die Möglichkeit eröffnet, Betriebsratssitzungen auch als Videokonferenzen durchzuführen. Die dafür erforderliche Technik hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zu stellen. Er kann den Betriebsrat nicht auf die billigere Variante der Telefonkonferenz verweisen, so das LAG Thüringen.

[Beschluss vom 29.6.2021 – 1 TaBVGa 1/21](#)

Das gilt auch für Mitarbeitervertretungen und wegen der zeitlichen nicht befristeten Regelung in § 26 MVG-EKD auch nach der Pandemie. Und selbstverständlich können kein Arbeitgeber und keine Arbeitgeberin verlangen, dass die Mitarbeitervertretung von der Möglichkeit der Videokonferenz Gebrauch macht

– auch nicht, wenn damit erhebliche Reisezeiten erspart werden. Denn das Recht einzelner Mitglieder der Mitarbeitervertretung, einer Videokonferenz nach § 26 Abs. 2 Satz 3 MVG-EKD zu widersprechen, steht nicht unter Arbeitgeber\*innen-Vorbehalt.

### III. Loyalitätsanforderung

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 25. Oktober 2018 – 8 AZR 501/14 – unter Berücksichtigung der vorausgegangenen Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofs die Befreiung der Kirchen von dem religionsbezogenen Diskriminierungsverbot in § 9 AGG teilweise kassiert. Das Gesetz erlaubt eine Ungleichbehandlung wegen der Religion, wenn aus Sicht der Kirche oder einer ihr zugeordneten Einrichtung entweder im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit die Kirchenzugehörigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Das Bundesarbeitsgericht hat in dem bekannten Fall der Vera Egenberger gegen das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung entschieden, dass die Kirche die Zugehörigkeit zwar wegen der Art der Tätigkeit nicht aber schon allein aufgrund ihres Selbstverständnisses verlangen kann.<sup>3</sup> Seither rätselt die Praxis darüber, welche Tätigkeit so ›verkündigungsnahe‹ ist, dass die Kirchenzugehörigkeit eine gerechtfertigte, wesentliche und verhältnismäßige berufliche Anforderung ist. Klarheit werden wir erst in einigen Jahren haben, wenn eine Mehrzahl von Fällen von den Gerichten durchdekliniert worden ist. Erste Entscheidungen deuten eine Richtung an: Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat in seinem **Urteil vom 10.02.2021, 4 27/20**

die von einem Koch einer Kindertagesstätte verlangte Kirchenzugehörigkeit als nicht berechtigt angesehen. Es hat vor allem festgestellt, dass der Austritt aus der Kirche keine Verletzung berechtigter Loyalitätspflichten darstellt. Das ist insofern eine Wende gegenüber früherer Rechtsprechung. Denn in der Vergangenheit durften Kirchen und die ihnen zugeordneten Einrichtungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch dann wegen des Kirchenaustritts kündigen, wenn sie vergleichbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Kirchenzugehörigkeit beschäftigen. Die bloße ›Kirchen-Abstinenz‹ wurde als neutrale Haltung, der Kir-

chenaustritt als kirchenfeindliche Handlung qualifiziert.

Im Falle einer Hebamme hat das Landesarbeitsgericht Hamm hingegen die Kirchenzugehörigkeit als wesentliche, berechtigte und verhältnismäßige Anforderung angesehen und deshalb die Kündigung nach Kirchenaustritt als rechtmäßig angesehen.

**Urteil vom 24.09.2020 – 18 Sa 210/20**

### IV. Wahlen

In vielen Gliedkirchen beginnt am 1. Januar 2022 die allgemeine Wahlzeit. Die Wahlen finden wiederum unter erschwerten Bedingungen statt. Erleichterung bringt die pandemiebedingte Änderung der Wahlordnung, die es einerseits der Mitarbeitervertretung gestattet, den Wahlvorstand direkt zu bestellen und auf eine Wahl in einer Mitarbeiterversammlung zu verzichten. Der kirchliche Gesetzgeber schafft damit eine Regelung, die im Betriebsverfassungsgesetz unabhängig von der Pandemie dauerhaft gilt – § 16 BetrVG. Dem sollte sich der kirchliche Gesetzgeber dauerhaft anschließen. Andererseits hat der Wahlvorstand die Möglichkeit, mit Rücksicht auf die pandemische Lage die verbindliche Briefwahl festzulegen. Soweit bereits im Jahr 2021 Wahlen durchgeführt wurden und weil Vorstände hiervon Gebrauch gemacht haben, hat dies durchweg zu deutlich höherer Wahlbeteiligung geführt.

#### Wahlvorschläge bis Mitternacht?

Die Wahlordnung sieht Fristen zum Beispiel für die Einreichung von Wahlvorschlägen vor. Diese sind nach Tagen bemessen. Sofern nicht etwas Abweichendes geregelt wird, endet ein Tag um 24 Uhr. Ein Wahlvorstand wird wenig Neigung haben, am Tag des Fristablaufs bis Mitternacht im Betrieb auf die Entgegennahme von Wahlvorschlägen zu warten. Das Bundesarbeitsgericht hat mit

**Beschluss vom 8. 20.04.2021, 7 ABR 10/20**

von einem Wahlvorstand verlangt, Wahlvorschläge bis 24 Uhr entgegenzunehmen, sofern in dem Wahlausschreiben keine Uhrzeit für den Annahmebeschluss angegeben ist.

Das Kirchengericht der EKD hat eine andere Auffassung vertreten und dazu wörtlich ausgeführt: ›Der Wahlvorstand hatte keine Sorge dafür zu tragen, den Wahlvorschlag des Mitarbeiters NN noch um 17:00

<sup>3</sup> Vgl. hierzu ausführlich Baumann-Czichon: BAG: Auch ohne Glauben in der Kirche arbeiten, AuK 03/2018, S. 81 ff.



Uhr entgegennehmen zu können. Angesichts der geltenden Arbeitszeiten konnte ein rechtzeitiger Zugang des Wahlvorschlags beim Wahlvorstand zu diesem Zeitpunkt nicht mehr bewirkt werden:

#### Beschluss vom 17.06.2019, II – 2708/8 – 2018

Auch wenn sich der Berichterstatter über den damaligen Prozessverlauf freut, dürfte die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes vorzuziehen sein. Dies gilt vor allem, weil es in der Hand eines jeden Wahlvorstandes liegt, hier jegliche Unsicherheit zu beseitigen. Es sollte im Wahlausschreiben angegeben werden, wann am Tage des Fristablaufs die letzte Möglichkeit der Einreichung von Wahlvorschlägen besteht. Wenn es sich dabei um einen Zeitpunkt handelt, der in etwa dem allgemeinen Betriebsschluss (Verwaltung) entspricht, ist darin keine unzulässige Fristverkürzung zu sehen.

#### Ort und Zeit der Wahlauszählung

Auch sollte der Wahlvorstand bereits im Wahlausschreiben Ort und Zeit der Auszählung bekannt geben. Die öffentliche Auszählung ist ein unverzichtbares Element einer demokratischen Wahl. Unterbleibt der rechtzeitige Hinweis, kann dies zu einer erfolgreichen Anfechtung der Wahl führen

## V. Mitbestimmungsverfahren

### Mangelhafte Zustimmungsanträge nach § 38 Abs.2 MVG

Manche Arbeitgeber\*innen betrachten die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung als lästiges Übel. Das zeigt sich oft auch in der mangelnden Sorgfalt bei der Unterrichtung der Mitarbeitervertretung bei Anträgen auf Zustimmung gemäß § 38 Abs. 2 MVG-EKD. Besonders knapp wird die Unterrichtung bei Anträgen auf Zustimmung zu Eingruppierungen. Oft fehlen sogar die ohnehin wenig aussagekräftigen Aufgaben- oder Tätigkeitsbeschreibungen. Und anstelle der Darstellung der konkreten Tätigkeiten werden Bewertungen angegeben: ›Tätigkeiten, die nach einer Einarbeitung ausgeübt werden können‹. Die Kirchengerichte gehen mit solcher Insuffizienz unterschiedlich um. Das Kirchengericht der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen beispielsweise hat im Wege der Amtsermittlung eine einzugruppierende Arbeitnehmerin über mehrere Stunden zu ihren Tätigkeiten befragt:

#### Beschluss vom 7.7.21, 1 VR MVG 19/21.

Das wird nun nicht mehr vorkommen. Denn der KGH. EKD hat in seinem

#### Beschluss vom 18.8.21, I-0124/23-2021

den Prüfungsmaßstab des Kirchengerichts auf den Auftrag nach § 60 Abs. 5 MVG-EKD beschränkt, wonach das Kirchengericht (lediglich) zu prüfen hat, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verfügung der Zustimmung vorliegt. Zu prüfen ist also nicht, ob zum Beispiel die vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin für richtig gehaltene Eingruppierung zutreffend ist. Das Gericht hat allein die Entscheidung der Mitarbeitervertretung zu prüfen. Es muss sich in die Entscheidungssituation der Mitarbeitervertretung zurückversetzen. Und daraus folgt dann zwangsläufig, dass für die Überprüfung allein auf die Tatsachen abzustellen ist, die Inhalt der Unterrichtung der MAV waren.

›Ob die Zustimmung der Mitarbeitervertretung kirchengerichtlich zu ersetzen ist, kann nur auf der Basis der bei Beantragung der Zustimmung erfolgten Unterrichtung geprüft werden. Das Verfahren vor den Kirchengerichten ist kein verlängertes Beteiligungsverfahren der Mitarbeitervertretung, sondern dient der Überprüfung, ob die Mitarbeitervertretung aufgrund der ihr mitgeteilten Tatsachen die Zustimmung hätte erteilen müssen.‹

Fehlt es an der Unterrichtung der Mitarbeitervertretung über die übertragene beziehungsweise ausübende Tätigkeit, so dass die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe nicht feststellbar ist, ist die Mitarbeitervertretung berechtigt, die Zustimmung zu verweigern. Nach Ablehnung des ›Ersetzungsantrags‹ bleibt der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit, bei der Mitarbeitervertretung die Zustimmung zu einer anderen, nämlich höheren Eingruppierung zu beantragen.<sup>4</sup> Diese Konsequenz wird manche Arbeitgeber\*innen veranlassen, sich ernsthafter mit dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung zu befassen.

#### Wer sagt schon, was er meint ...

Arbeitgeber\*innen werden sich bemühen müssen, dasjenige zu sagen, was sie auch meinen. Der KGH.EKD hatte einen durchaus als kurios zu bezeichnenden Fall zu entscheiden. Der Arbeitgeber wollte sich von dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung trennen. Das

<sup>4</sup> Vgl. Mestwerdt und J/M/NS, § 38 Rz. 76.

geht nach § 21 Abs. 2 MVG-EKD nur im Wege der außerordentlichen, also fristlosen Kündigung. Anders als bei ›einfachen‹ Mitarbeitenden bedarf diese aber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, § 21 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD. Hinsichtlich des Verfahrens verweist das Gesetz ausdrücklich auf § 38 Abs. 3 und 4 MVG-EKD. Da der Arbeitgeber die Mitarbeitervertretung ausdrücklich um ›Mitberatung‹ gebeten hatte, musste das Kirchengericht der EKD Folgendes feststellen: Beantragt die Dienststellenleitung in Bezug auf eine außerordentliche Kündigung eines Mitglieds der MAV die Mitberatung der Mitarbeitervertretung, muss dies aufgrund der eindeutigen Erklärung trotz Sinnwidrigkeit auch so verstanden werden, wenn die Formulierung keinen Raum zum Zweifel gibt.

**Beschluss vom 23.4.2021, I-2708/7-2021.**

Wir nehmen sie also beim Wort.

Im Zusammenhang mit dem Versuch, Mitarbeitervertreter\*innen fristlos zu kündigen, hat der Kirchengerichtshof ein weiteres Missverständnis abgeräumt. Nach § 21 Abs. 2 Satz 3 MVG-EKD kann ›die Frist bis auf drei Arbeitstage‹ verkürzt werden. Wegen des sich aus § 626 Abs. 2 BGB ergebenden Eilbedürfnisses meinen manche Arbeitgeber\*innen, nicht nur die erste Stellungnahmefrist der Mitarbeitervertretung nach § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD abkürzen zu können, sondern auch zugleich die zweite nach § 38 Abs. 3 Satz 6 MVG-EKD (= Erklärung nach Beendigung der mündlichen Erörterung). Hierzu hat der KGH.EKD festgestellt, dass die zweite Frist nicht verkürzt werden kann:

**Beschluss vom 31.5.21, II-0124/12-21**

## VI. MAV-intern

Die Mitarbeitervertretung wird in ausschließlicher Persönlichkeitswahl gewählt. Es gibt weder Listen noch Fraktionen. Es mag Mehrheits- und Minderheitsgruppierungen geben. Aber jedes Mitglied hat die gleichen Rechte. Denn der/die Vorsitzende vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von der Mitarbeitervertretung gefassten Beschlüsse, § 23 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD. Deshalb müssen alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung gleichen Zugang zu Informationen haben. Schon früh hat der KGH.EKD entschieden, dass die von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Unterlagen über die wirtschaftliche Lage

der Einrichtung, insbesondere der Bericht des Wirtschaftsprüfers, der MAV nicht zur Einsicht durch den/die Vorsitzende/n zur Kenntnis zu geben, sondern der MAV auszuhändigen ist. Nur so kann sichergestellt werden, dass jedes Mitglied der MAV sich selbst sachkundig machen kann.

**Beschluss vom 01.10.2007, I-0124/N29-07**

Das Gleiche gilt auch für die der Mitarbeitervertretung halbjährlich zur Verfügung zu stellenden Bruttolohnlisten, so der KGH.EKD:

**Beschluss vom 19.6.2018 – II – 0124/8 – 2018**

Alle MAVler dürfen alles wissen

Das, was im Verhältnis Arbeitgeber\*in zu Mitarbeitervertretung gilt, gilt auch im Verhältnis der Mitarbeitervertretung, insbesondere des/der Vorsitzenden, zu einzelnen Mitgliedern. Alle Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben Anspruch auf gleichen und freien Zugang zu allen die Mitarbeitervertretungsarbeit betreffenden Informationen und Unterlagen. Das kann auch zu der Verpflichtung führen, einzelnen Mitgliedern einen Schlüssel für das Büro zu überlassen, wenn anderenfalls ein jederzeitiges Einsichtsrecht nicht gewährleistet werden kann, so das LAG Thüringen,

**Beschluss vom 29.6.2021, 1 TaBVGa 1/21**

Alle sind gleich – keiner ist gleicher.



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

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

# Mit dem Dienstplan in die Einigungsstelle

STEFAN KONRAD UND CLAUDIA GRUCHOCIAK - WAGNER

Welche MAV im Gesundheitswesen kennt die Probleme nicht: Personalknappheit, immer mehr Anforderungen und Dokumentationen für die zu betreuende Klientel. Die KollegInnen klagen, dass sie die Arbeit nicht schaffen, und haben sich daran gewöhnt, statt einer richtigen Pause nur kurze Kaffee- oder Raucherpausen zu machen.

Wie können wir als MAV helfen? Mitbestimmungspflichtig ist die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen.

Falls bisher nicht geschehen, teilen wir dem Arbeitgeber mit, dass ab sofort die Anordnung der Arbeitszeiten durch die Dienstpläne (entweder alle oder aufgrund des Arbeitsaufwandes erst einmal nur ausgewählte Bereiche) zur Mitbestimmung einzureichen sind.

Und dann haben wir mit Einreichen der beabsichtigten Maßnahmen nach § 38 Abs. 2 MVG-EKD eine konkrete Grundlage, mit den KollegInnen ins Gespräch zu kommen.

Klar, der Dienstplan wird von der Mitarbeitervertretung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens (auch) auf ausreichende Personalausstattung geprüft. Der Arbeitgeber ist in der Regel davon überzeugt, dass seine eingereichten Dienstpläne üppig bemessen sind und die Gerichte haben entschieden, dass die Personalausstattung Hoheitsgebiet des Arbeitgebers sei.

Also prüfen wir, ob wir auf anderem Wege zum Ziel kommen. Ein Ansatzpunkt ist die Prüfung, ob die gesetzlichen Pausen überhaupt gewährt werden können. Denn eine Pause im Rechtssinne wird nur dann gewährt, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin für die Dauer der Pause im Voraus unwiderruflich von jeglicher Arbeitsleistung freigestellt wird. Da wird die Prüfung schon ergiebiger. Und jetzt erscheint es aussichtsreich, den Dienstplan nicht durchzuwinken, sondern nach § 38 Abs. 3 MVG-EKD mündliche Erörterung zu beantragen: Pausenkonzept bitteschön!

Und in Zeiten von Corona sind in den meisten Bereichen Atemschutzmasken zu tragen: Hier gilt die DGUV-Regel 112-190 mit den Tragezeitbegrenzungen und Erholungsphasen beim Nutzen von zum Beispiel FFP-Masken. Filtrierende Masken dürfen nur 75 Minuten am Stück getragen werden, dann kommt eine maskenfreie Zeit von 30 Minuten. Eigentlich müsste dies alles in einer Gefährdungsbeurteilung festgelegt werden ... aber: ›Liebe MAV, wir sind mitten in einer Krise! Da dauert es noch ein wenig, stimmen Sie mal dem Dienstplan zu, die Mitarbeitenden wollen Dienstplansicherheit für den kommenden Monat.

Naja: Dienstplansicherheit für den kommenden Monat? Alle wissen, dass der Dienstplan, kaum dass er den Kolleginnen und Kollegen angeordnet wurde, ständig geändert wird.

Also:

- > keine durchführbare Pausengewährung abgebildet,
- > Erholungszeiten für Atemschutzmasken werden kaum ernst genommen, und überhaupt:
- > die KollegInnen beklagen sich über stetige Überlastungen.

Vernünftige Arbeitgeber würden sich mit den Beschäftigten und der MAV zusammensetzen, um Lösungen zu diskutieren. Wenn dies nicht erfolgversprechend verläuft, lehnt die MAV den Dienstplan aus genau diesen Gründen ab.

## Und wie kennen wir das Vorgehen bislang?

Andere Arbeitgeber wiederum erklären die Erörterung für beendet. Und gleich, ob die Mitarbeitervertretung die Zustimmung von vorneherein verweigert und/oder erst mündliche Erörterung beantragt: Ohne Zustimmung darf kein Dienstplan angeordnet werden. Und nun haben die Arbeitgeber beim Kirchengericht die Ersetzung der von der Mitarbeitervertretung verweigten Zustimmung beantragt. Und weil das Verfahren ja so lange dauert, dass es vor Ablauf der Dienstplanperiode nicht abgeschlossen ist, haben sie den § 38 Abs. 5 MVG-EKD gezogen und die Maßnahme ›vorläufig‹ durchgeführt. Und weil man ja einen durchgeführten Dienstplan nicht rückgängig machen kann, haben sie zugleich beim Kirchengericht einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung des Inhaltes beantragt, dass die MAV die vorläufige Durchführung zu dulden hat (Duldungs-Verfügung)<sup>1</sup>.

Das mag für den Arbeitgeber zwar mit ein wenig Mühe verbunden sein, schließlich muss ein halbwegs schlüssiger Antrag auf Zustimmungsersetzung und ein Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung geschrieben werden. Aber für diese Schreiben kann ein Textbaustein über Monate hinweg immer wieder genommen werden. Für den Richter kommt es bei der Entscheidung über die einstweilige Verfügung nicht auf den Inhalt des Dienstplans an. Nach dem Motto: Lieber ein schlechter Dienstplan zur Versorgung der Patienten als gar kein Dienstplan, wurde über Monate nach jedem Antrag des Dienstgebers die Duldungsverfügung erlassen. Und die Vergangenheit hat zudem noch gezeigt: Die Zeit läuft für den Arbeitgeber. Mit Ablauf

des strittigen Monatsplans macht das Kirchengericht den Aktendeckel auch für die Hauptsacheverhandlung zu. Es besteht keine Notwendigkeit, über einen abgelaufenen Dienstplan zu entscheiden.

Dieses Verfahren war müßig. Wir haben zwar unser Bestes gegeben, schön, nur für die KollegInnen auf den Stationen nicht sonderlich hilfreich. Immerhin hat es Fälle gegeben, in denen die dadurch verursachten Kosten die Arbeitgeber veranlasst haben, nach sinnvollen Lösungen zu suchen, zum Beispiel zusätzliches Personal einzustellen.

## Und wie ist es jetzt?

Mit Beschluss des Kirchengerichtshofes vom 7. Dezember 2020 sieht die (kirchliche) Welt nun etwas anders aus. Jetzt gilt nämlich: Nicht mehr das Kirchengericht, sondern die Einigungsstelle ist – ausschließlich – für Streitigkeiten zum Beispiel aus dem Bereich der Arbeitszeitsetzung/Dienstplanmitbestimmung zuständig.

Diese Einigungsstelle kommt schneller zustande. Und die Einigungsstelle schaut nicht nur, ob die MAV gute Gründe gehabt hat, dem vorgelegten Dienstplan die Zustimmung zu verweigern. Nein, der unabhängige Einigungsstellenvorsitz debattiert mit den Beteiligten das Für und Wider der vorgetragenen Argumente, er sucht eine Einigung zwischen den Parteien. Und anders als vor dem Gericht, so hat es der Kirchengerichtshof ausgeführt, sind bei der Dienstplangestaltung durchaus belastende Faktoren und der Gesundheitsschutz der Kolleginnen und Kollegen zu berücksichtigen.

Was wir in der kurzen Zeit seit dem 7. Dezember 2020<sup>2</sup> lernen konnten:

Wir Mitarbeitervertretungen müssen den Mut finden, die an uns herangetragenen Probleme in Worte zu formulieren und so zu präsentieren, dass sie einem Außenstehenden in der Einigungsstelle schlüssig erscheinen.

Angesichts der mit einer Einigungsstelle verbundenen Kosten für den Vorsitz und die Hinzuziehung von Anwälten und der Aussicht auf ein Verfahren mit einer Kompromissfindung soll es Arbeitgeber geben, die vor der Einberufung der Einigungsstelle lieber noch mal mit der MAV Lösungen diskutieren.

So wirken dann Einigungsstellen – ohne dass sie getagt haben.

CLAUDIA  
GRUCHOCIAK -  
WAGNER /  
STEFAN  
KONRAD  
*Mitarbeitervertreter  
aus dem Gesundheitswesen  
aus dem Ruhrgebiet.  
Den Kontakt stellt die  
Redaktion von Auk gerne her.*

<sup>1</sup> Vgl. hierzu die Entscheidung des KGH.EKD vom 30.5.2016, I-0124/41-2015.  
<sup>2</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 7.12.2020, II-0124/30-2020.

# Mitbestimmung bei der Arbeitszeit – die Einigungsstelle nutzen!

N O R A W Ö L F L

Seit Anfang 2020 sieht das MVG-EKD die Einigungsstelle als verbindliches Instrument zur Konfliktregelung vor, wenn es nicht zu einer Einigung über Regelungen nach § 40 MVG-EKD kommt. Doch weil der Wortlaut des Gesetzes verwirrend ist, gab es Auslegungsprobleme. Die Autorin zeigt auf, wie der Kirchengerichtshof diese gelöst hat und welche Handlungsmöglichkeiten sich für die Praxis der Mitarbeitervertretung ergeben.

## Ein Blick zurück

Das Kernstück der Mitbestimmung ist das Recht der Mitarbeitervertretung, bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mitzubestimmen. In der Vergangenheit konnte dieses Recht in der Praxis kaum realisiert werden – jedenfalls nicht, wenn es um die Aufstellung der einzelnen Dienstpläne ging. Denn wenn es nicht zu einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung kam, musste der Arbeitgeber beim zuständigen Kirchengericht nach § 38 Abs. 4 (alter Fassung) den Antrag stellen, die von der MAV verweigerte Zustimmung zu ersetzen. Und schon wegen der gesetzlichen Fristen konnte dieses Verfahren fast nie vor Abschluss der Dienstplanperiode zum Abschluss kommen. Die Folge: Das Verfahren wurde eingestellt.

Und nicht wenige Arbeitgeber machten von ihrem vermeintlichen Recht Gebrauch, einen Dienstplan vorläufig nach § 38 Abs. 5 MVG-EKD anzuordnen. Dabei legt der Wortlaut des § 38 Abs. 2 MVG-EKD klar dar, dass ein Dienstplan einer vorläufigen Regelung nicht zugänglich sein kann: Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern.

Da eine Arbeitszeitregelung gemäß § 38 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD ohne Zustimmung nicht durchgeführt werden darf und eine mitbestimmungswidrige Anordnung nach § 38 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD sogar unwirksam ist, hätte es nach rechtmäßigem Verhalten eigentlich gar keine Arbeitszeitregelung und damit auch keine Arbeitsleistung geben können. Aus diesem Dilemma hat der KGH.EKD in seiner Entscheidung vom 30.5.2016<sup>1</sup> einen Ausweg gewiesen: jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber zugleich einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung beim Kirchengericht des Inhaltes beantragt, dass die MAV die vorläufige Durchführung der Arbeitszeitregelung zu dulden hat. Eine solche Verfügung kommt indes nur in Betracht, wenn die vorläufige Regelung erforderlich ist, um die Qualität von Pflege und Betreuung zu sichern, und mildere Mittel nicht in Betracht kommen. Das hat dann nicht selten dazu geführt, dass Arbeitgeber über Monate hinweg immer wieder für jeden streitigen Dienstplan sowohl eine einstweilige Verfügung als auch den Hauptsacheantrag (Ersetzung nach § 38 Abs. 4 MVG-EKD) gestellt haben.<sup>2</sup> Hierbei hat sich insbesondere ein Arbeitgeber-Anwalt aus Berlin hervor getan.

<sup>1</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 30.5.2016, I-0124/41-2015.  
<sup>2</sup> KG MVG DW EKM, u. a. Verfahren mit den Aktenzeichen I-17-2017; I-18-2017; I-19-2017; II-21-2018; II-22-2018; II-27-2018; II-30-2018; II-1\_2019; II-3-2019; II-8-2019; II-11-2019; II-10-2020; Schlichtungsstelle MVG Ev. Kirche von Westfalen, u. a. Verfahren mit den Aktenzeichen 2 M 71/19; 2 M 2/20; 2 M 7/20; 2 M 12/20; 2 M 25/20; 2 M 37/20; 2 M 47/20; 2 M 53/20; 2 M 58/20; 2 M 68/20.

## Ein Blick nach vorne

Doch damit ist jetzt Schluss. Denn der Kirchengerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 7. Dezember 2020 (siehe Seite 148 in diesem Heft)<sup>3</sup> klargestellt, dass zur Entscheidung darüber, wie eine Maßnahme nach § 40 MVG-EKD (Regelungsstreitigkeit) durchgeführt werden darf, ausschließlich die Einigungsstelle zuständig ist:

Kommt es zu keiner Einigung über einen Regelungsgegenstand nach § 40 MVG-EKD wie etwa über einen Schichtplan nach § 40 d) MVG-EKD, so ist ausschließlich die Einigungsstelle und nicht das Kirchengericht nach § 38 Absatz 4 MVG-EKD zuständig. Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin ist die Anrufung des Kirchengerichts auch nicht so lange möglich, wie eine Einigungsstelle noch nicht ‚besteht‘. Eine Einigungsstelle wird nach § 36a MVG-EKD gebildet, entweder durch Dienstvereinbarung nach § 36a Absatz 1 Satz 2 MVG in Form einer ständigen Einigungsstelle oder nach § 36a Absatz 1 Satz 1 MVG auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung. Dies bedeutet, dass bei Nichteinigung über einen Dienstplan die Dienststellenleitung nur die Einigungsstelle und nicht das Kirchengericht anrufen kann; die Einrichtung einer Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD ist nicht etwa so lange fakultativ, wie sie noch nicht gebildet worden ist. Es widerspräche dem Zweck der zum 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Zuweisung von Regelungsstreitigkeiten an die Einigungsstelle, wenn die Dienststellenleitung ein Wahlrecht hätte, ob sie eine Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD beantragt oder aber nach § 38 Absatz 4 das Kirchengericht anruft. Ein solches Wahlrecht besteht nicht (vgl. JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 87).

## Wie geht es weiter?

Stimmt die Mitarbeitervertretung einem Dienstplan nicht zu und begründet sie dies nach § 38 Abs. 3 MVG-EKD, muss der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Jetzt wird oft die Frage gestellt: An wen muss sich der Arbeitgeber dann wenden? Das ist ganz einfach, denn die Anrufung der Einigungsstelle muss gegenüber der anderen Seite, hier also gegenüber der MAV, erklärt werden:

Da Sie dem Dienstplan für die Intensivstation für den Monat März 2021 nicht zugestimmt haben, rufen wir hiermit die Einigungsstelle an. Als Vorsitzende

schlagen wir die Richterin am Arbeitsgericht, Frau Justitia, vor.

Können sich MAV und Dienststellenleitung über die Person des Vorsitzenden nicht einigen, kann jede Seite das Kirchengericht gemäß § 36a Abs. 3 Satz 3 MVG-EKD in Verbindung mit § 100 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) anrufen. Dieses Verfahren ist ein sehr schnelles, weil die vom Gericht zu setzende Frist zur Stellungnahme und die Ladungsfrist bereits durch das Gesetz auf 48 Stunden abgekürzt ist. Außerdem: Wenn beide Seiten die Einigungsstelle wollen, gibt es selten Streit um die Person des Vorsitzenden. Beide Seiten stellen letztlich die gleichen Anforderungen. Sie wollen eine sachkundige, verhandlungserfahrene Person, der sie zutrauen, den Knoten durchzuschlagen.

Außerdem können Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung sich ja schon vor der Anrufung der Einigungsstelle darüber austauschen, welche Personen jeweils als Vorsitzende vorstellbar sind. Wir empfehlen indes nicht, über die Bildung einer Einigungsstelle eine Dienstvereinbarung abzuschließen, schon gar nicht eine ständige Einigungsstelle zu bilden. Für eine Dienstvereinbarung gibt es nur im Falle einer Gemeinsamen MAV nach § 5 Abs. 3 MVG-EKD keinen Bedarf.

Sobald sich beide Seiten auf den/die Vorsitzende/n geeinigt haben, wird der/die Vorsitzende mit den Beteiligten den Termin der Verhandlung abstimmen.

Die Verhandlung in der Einigungsstelle bietet die Möglichkeit, nicht nur den akuten Konflikt, also den Dienstplan für einen bestimmten Monat, zu klären. Die Einigungsstelle kann vielmehr darüberhinausgehend auch Regelungen treffen, die zukünftige Konflikte vermeiden helfen.

In seiner Entscheidung vom 7. Dezember 2020 führt der KGH hierzu aus:

Die Verweigerung der Zustimmung zu einer Regelungsstreitigkeit in einer Angelegenheit nach § 40 MVG-EKD und damit auch zu einem Dienstplan nach § 40 d) MVG-EKD ist an keinen besonderen Grund gebunden, insbesondere nicht an den Katalog des § 41 Absatz 1 MVG-EKD. Zwar ist nach der Regelungssystematik des § 38 MVG-EKD nach dem Wortlaut von § 38 Absatz 3 Satz 5 MVG-EKD nach wie vor eine schriftliche Begründung erforderlich, die bei Nichteinigung zuständige Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD ist aber nicht auf die Prüfung zuvor formal geltend gemachter Zustimmungsverweigerungsgründe

<sup>3</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 7.12.2020, I-0124/30-2020.

- <sup>4</sup> Kirchengenicht der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Beschluss vom 3.12.2020, 2 VR MVG 39/20 e. R.  
<sup>5</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 7.12.2020, I-0124/9-2020.  
<sup>6</sup> Gemeinsame Schlichtungsstelle EKIR und Diakonie RWL, Beschluss vom 20.12.2019, 1 GS 32/2019

beschränkt (JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 64). Der Charakter eines Einigungsstellenverfahrens ist dadurch geprägt, dass die Einigungsstelle eine abschließende, umfassende und für alle Beteiligten im Einzelfall sinnvolle Regelung findet. Sie kann nach Wunsch der Beteiligten auch unabhängig vom konkreten Streitfall grundsätzliche, zukünftig streitausschließende Regelungen erarbeiten (JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 64). Dies bedeutet für die schriftliche Zustimmung-Verweigerung, dass die Mitarbeitervertretung grundsätzlich jeden auf das jeweilige Beteiligungsrecht bezogenen Grund heranziehen kann, so auch Fragen der möglichen Überlast der Mitarbeitenden.

### Kein Dienstplan ohne Zustimmung

Wenn der Arbeitgeber eine Arbeitszeitregelung ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung trifft, verstößt er gegen § 38 Abs. 1 MVG-EKD. Die Mitarbeitervertretung kann verlangen und dies auch über das Kirchengenicht durchsetzen, dass eine solche Arbeitszeitregelung nicht durchgeführt werden darf. Dies hat das Kirchengenicht der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen<sup>4</sup> zweifelsfrei festgestellt:

Vorliegend setzte die Dienstgeberin den Dienstplan in Kraft, ohne dass sie das Mitbestimmungsverfahren fortgeführt hätte: Sie rief nicht die Einigungsstelle an und nahm auch nicht die Mitarbeitervertretung vor dem Kirchengenicht auf vorläufige Duldung der Inkraftsetzung des Dienstplans in Anspruch. Dass dieses vom Gesetz geforderte Vorgehen nicht durch das Vorbringen ersetzen werden kann, man sei untätig geblieben, weil man auf irgendeine Verständigung gehofft habe, bedarf keiner näheren Erörterung.

Dass die Dienstgeberin vorträgt, die Patientenversorgung sei ohne den Dienstplan gefährdet, führt zu keinem anderen Ergebnis. Die Dienstgeberin hatte es in der Hand, durch gesetzeskonformes Verhalten zu verhindern, dass ihr die Durchführung des Dienstplans untersagt wird. Jedoch ist und war sie hieran offenbar nicht interessiert.

### Mitbestimmung bei nachträglichen Änderungen des Dienstplans?

In der Praxis sind viele Dienstpläne schon bei ihrem Inkrafttreten überholt, weil MitarbeiterInnen wegen Krankheit oder aus anderen Gründen unvorhersehbar

ausfallen. Und da fast überall ein brauchbares Ausfallmanagement fehlt, werden dann – mit heißer Nadel – die Dienstpläne umgestrickt. Von jetzt auf gleich. Und die Mitarbeitervertretung wird wie selbstverständlich nicht beteiligt. Damit sollte jetzt Schluss sein, denn der KGH.EKD<sup>5</sup> hat unmissverständlich klargestellt, dass auch die nachträgliche Änderung des mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung aufgestellten Dienstplans eine mitbestimmungspflichtige Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ist:

Es wird festgestellt, dass die Beteiligte zu 2 nicht berechtigt ist, Dienstpläne nach erfolgter Zustimmung der Beteiligten zu 1 abzuändern, soweit kein Fall des § 38 Abs. 5 MVG-EKD vorliegt.

Und auch hier gilt natürlich, dass eine vorläufige Festlegung der Arbeitszeit nur in Verbindung mit dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung in Betracht kommt.

Jetzt wird sich mancher die Frage stellen: Wie soll das denn gehen, wenn die Nachtwache um 15 Uhr anruft und mitteilt, dass sie erkrankt ist und deshalb in der folgenden Nacht ausfällt. Die Antwort ist ganz einfach: Wenn ein Arbeitgeber zeitkritische Arbeitsleistung benötigt, dann muss er Vorsorge für den unvorhersehbaren Ausfall treffen. Er muss also ein Ausfallmanagement etablieren.

Die Gemeinsame Schlichtungsstelle der EKIR und des Diakonischen Werkes RWL<sup>6</sup> hat hierzu folgenden beachtenswerten Hinweis gegeben:

In der Sache besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 40 d) MVG-EKD, auch wenn der Ausfall tatsächlich kurzfristig besteht. Die Zuweisung eines Arbeitnehmers zu einer Schicht unterfällt dem Mitbestimmungsrecht. Ausfälle wegen Krankheit, Unfall und anderer kurzfristiger Ereignisse sind im Grundsatz, wenn auch nicht im Einzelfall, vorhersehbar. Die Beteiligten können sich auf ein Konzept einigen, wie in der Dienststelle in solchen Fällen vorgegangen wird. Damit erübrigt sich die Beteiligung im Einzelfall beziehungsweise beschränkt sich auf die Überprüfung dieses Konzepts.

Dem ist nichts hinzuzufügen – außer: Jetzt kommt es nur noch darauf an, dass die Mitarbeitervertretung ihre Rechte auch konsequent in Anspruch nimmt. Denn die Qualität der Dienstplanung entscheidet nicht nur über die Lebensbedingungen der ArbeitnehmerInnen und deren Gesundheit, sondern auch über das Funktionieren einer Einrichtung.



NORA WÖLFEL  
 Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
 arbeitsrecht@bremen.de

# Verfahrensrechtliche Aspekte der Anrufung der Einigungsstelle gemäß § 36a MVG-EKD

DR. VOLKER STELLJES

Seit dem 1. Januar 2020 sieht das Mitarbeitervertretungsgesetz die verbindliche Einigungsstelle zur Klärung von Regelungstreitigkeiten vor. Folgt man der Rechtsprechung einiger Kirchengerichte, so soll die Einigungsstelle jedoch nur zuständig sein, wenn der Arbeitgeber an der Bildung der Einigungsstelle mitgewirkt hat. Der Autor führt durch die verwirrenden Regelungen des Gesetzes und verhilft der Einigungsstelle zu der gewollten Verbindlichkeit.

<sup>1</sup> Im Folgenden sind Paragraphen ohne Gesetzesangabe solche des MVG-EKD in der Fassung der Bekanntmachung der Neufassung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) vom 1. Januar 2019 (ABl. EKD S. 2), geändert am 13. November 2019 (ABl. EKD S. 322).

Mit der Novellierung des § 36a MVG-EKD<sup>1</sup> ist das Recht der Einigungsstelle in weitem Umfang neu geregelt worden. Insbesondere ihre Bildung ist erleichtert worden, weil die Einigungsstelle nach neuem Recht nicht nur, wie nach dem bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Rechtszustand (a. F.), durch Dienstvereinbarung gebildet werden kann, sondern gemäß § 36a Abs. 1 Satz 1 seit dem 1. Januar 2020 auch auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung für den Einzelfall (spontan oder ›ad hoc‹).

Durch die so geschaffene Möglichkeit der einseitigen Anrufung ohne die Notwendigkeit einer Einigung in Form einer Dienstvereinbarung dürfte die Einigungsstelle für die Mitbestimmungspraxis wesentlich an Bedeutung gewonnen haben. Damit rücken auch Fragen in das Blickfeld, die sich aus dem Zusammenwirken von Anrufung, Bildung und Durchführung der Einigungsstelle einerseits und der Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens (§ 38) andererseits ergeben. Neu sind diese Fragen nicht unbedingt, doch bedürfen einige von ihnen mit Rücksicht auf den geänderten Rechtszustand der erneuten Beantwortung. Zwei Fragen dürften dabei für die Mitbestimmungspraxis besonders relevant sein:

- > Unter welchen verfahrensmäßigen Voraussetzungen kann die Einigungsstelle angerufen werden, insbesondere im Hinblick auf die Vorgaben des fristgebundenen Mitbestimmungsverfahrens nach § 38?
- > Und kann, wenn im Mitbestimmungsverfahren eine Einigung nicht zustande kommt, die Einigungsstelle wirklich nur dann angerufen werden, wenn sie bereits besteht (§ 38 Abs. 4 Satz 1 und 2, § 47 Abs. 3 Satz 1), auch wenn das Bestehen der Einigungsstelle nach der Formulierung des § 38 Abs. 4 Satz 4 für die Anrufung keine Bedingung ist?

## I. Verfahren der Anrufung der Einigungsstelle

Bei der Frage, welche verfahrensmäßigen Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit die Einigungsstelle angerufen werden kann, sind nach dem Gesetzestext drei verschiedene Regelungen zu unterscheiden:



- > Anrufung der Einigungsstelle durch die Mitarbeitervertretung bei Maßnahmen auf Initiative der Mitarbeitervertretung, § 47 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. Abs. 2.
- > Anrufung der Einigungsstelle nach einer Initiative der Dienststellenleitung, § 38 Abs. 4 Satz 1.
- > Anrufung der Einigungsstelle durch ›Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung‹, § 38 Abs. 3 Satz 4.

Dabei ist, abgesehen von den jeweils einzuhaltenden Fristen, durchaus unterschiedlich geregelt, unter welchen Voraussetzungen die Anrufung möglich ist: Jede Seite kann sie ›nach festgestellter Nichteinigung‹ anrufen (§ 38 Abs. 4 Satz 4). Die Anrufung durch die Dienststellenleitung (§ 38 Abs. 4 Satz 1) setzt voraus, dass ›in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande‹ kommt; Gleiches gilt bei der Anrufung durch die Mitarbeitervertretung (§ 47 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. Abs. 2), allerdings mit der Einschränkung, dass die Einigung ›auch nach Erörterung‹ nicht zu Stande kommt. Die Einigungsstelle kann frühestens angerufen werden, wenn diese Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen, und spätestens mit Ablauf der in den Vorschriften genannten Fristen.

## 1) Anrufung nach Initiative der Mitarbeitervertretung (§ 47 i. V. m. § 40)

### a) Schriftlicher Vorschlag der Mitarbeitervertretung und Stellungnahme der Dienststellenleitung

Das Verfahren der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gemäß § 40, die auf einer Initiative der Mitarbeitervertretung beruhen, beginnt zunächst in der Weise, dass nach dem schriftlichen Vorschlag der Mitarbeitervertretung die Dienststellenleitung innerhalb eines Monats schriftlich Stellung nimmt und eine ablehnende Entscheidung schriftlich begründet (§ 47 Abs. 1).

### b) Mündliche Erörterung

Sodann ist der schriftliche Vorschlag der Mitarbeitervertretung zu erörtern. Denn für den Fall, dass die Mitarbeitervertretung im Rahmen des ihr nach § 40 zustehenden Mitbestimmungsrechts initiativ eine Maßnahme vorschlägt, enthält § 47 Abs. 3 Satz 1 im

Unterschied zu § 38 Abs. 4 Satz 1 und Satz 4 die ausdrückliche Vorgabe, dass dem Scheitern der Einigung die (mündliche<sup>2</sup>) Erörterung vorangegangen ist. Bevor also die Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle anrufen kann, hat sie selbst, sofern nicht die Dienststellenleitung Erörterung verlangt, die Dienststellenleitung zur Erörterung aufzufordern.

Zwar enthält § 47 keine Vorschrift, die die Dienststellenleitung explizit zur Erörterung verpflichtet, wie beispielsweise § 38 Abs. 2 Satz 2 die Dienststellenleitung ausdrücklich zur schriftlichen Stellungnahme verpflichtet. Doch zum einen ließe sich eine solche Verpflichtung aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit herleiten<sup>3</sup>; zum anderen wäre, sollte sich die Dienststellenleitung im Einzelfall weigern, den Vorschlag der Mitarbeitervertretung zu erörtern, dem Erfordernis des § 47 Abs. 2 Satz 1 gleichwohl Genüge getan, wonach die Nichteinigung erst ›nach Erörterung‹ zur Anrufung der Einigungsstelle berechtigt. Dies folgte jedenfalls aus dem verallgemeinerungsfähigen Rechtsgedanken des § 162 Abs. 1 BGB: Die Dienststellenleitung könnte sich auf das Fehlen einer Erörterung nicht berufen, wenn es auf ihrer eigenen Ablehnung beruhte.

### c) Abschluss der Erörterung und Beginn der zweiwöchigen Frist (§ 47 Abs. 2 Satz 1)

Nach der schriftlichen und schriftlich begründeten (ablehnenden) Stellungnahme muss also die Mitarbeitervertretung zunächst die Erörterung verlangen; sodann muss die Erörterung ohne Einigung abgeschlossen worden sein. Dabei hat der Abschluss der Erörterung einen inhaltlichen und einen formalen Aspekt:

Inhaltlich gilt, dass die Erörterung immer mit dem ernsthaften Willen zur Einigung geführt werden muss<sup>4</sup>. Dies setzt grundsätzlich voraus, dass hinreichend Gelegenheit besteht, den Vorschlag und die dafür gegebene Begründung ebenso wie die Ablehnung einschließlich ihrer Begründung darzustellen und zu erläutern sowie das Für und Wider des Vorschlags und seiner Bestandteile substantziell zu diskutieren; ferner sollte hinreichend Gelegenheit bestehen, ggf. Gegen- oder Kompromissvorschläge zu entwickeln, und die Bereitschaft, sie in gleicher Weise zu diskutieren, wobei jede Seite gegenüber dem Standpunkt und den Vorschlägen der Gegenseite offen sein und ihnen Gehör schenken soll, weil dies zum Wesen ernsthafter, vertrauensvoller

<sup>2</sup> Zum Erfordernis der Mündlichkeit KGH.EKD, Beschluss vom 3. Februar 2014 – II-0124/V30-13 – juris; Fey/Rehren, MVG.EKD, 57. EL (Januar 2020), § 38 Rn. 25; Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG.EKD, 4. Aufl. (2013), § 35 Rn. 3a; anders Andelewski, in: Berliner Kommentar, MVG.EKD, 2007, § 38 Rn. 16 m. w. N.: schriftliche Erörterung ausreichend, sofern nicht Mündlichkeit von der Mitarbeitervertretung beantragt.

<sup>3</sup> Fey/Rehren, a. a. O. (Fn. 2), § 38 Rn. 25.

<sup>4</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 22. Februar 2013 – II-0124/U26-12 – juris; Fey/Rehren, a. a. O. (Fn. 2), § 38 Rn. 25.

## ›Welche Verfahrensschritte sind bei der Anrufung im Fall von Arbeitgeberinitiativen in Angelegenheiten nach § 40 einzuhalten?‹

Zusammenarbeit entsprechender Erörterung gehört. Allerdings wird sich eine so verstandene Erörterung im Konfliktfall gegen den Willen einer Seite nicht durchsetzen lassen. Die Erörterung wird nur so weit reichen, wie beide Seiten es zulassen. Für den Fristbeginn nach § 47 Abs. 2 Satz 1 (wie nach § 38 Abs. 3 Satz 6) kommt es aber auch nicht darauf an, dass die Erörterung *ausgeschöpft* wurde, sondern darauf, dass sie *abgeschlossen* ist. Im Zusammenhang mit dem Tatbestandsmerkmal der mündlichen Erörterung bei § 38 Abs. 3 führt der KGH.EKD aus, diese Norm schreibe keine inhaltliche Gestaltung vor und definiere keine Mindestanforderungen an die ›Qualität‹ der Erörterung<sup>5</sup>. Eine Erörterung nach § 38 Abs. 3 Satz 6 ist daher regelmäßig unabhängig vom Ablauf der Verhandlungen bereits dann abgeschlossen, wenn eine Seite dies schriftlich mitteilt<sup>6</sup>.

Zwar bedarf das Scheitern der Einigung nach Erörterung bei § 47 Abs. 2 Satz 1 Abs. 3 nicht der schriftlichen Mitteilung oder einer anderen förmlichen Feststellung, denn eine dem § 38 Abs. 3 Satz 7 entsprechende Vorschrift, wonach die Erörterung (erst) dann abgeschlossen ist, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird, fehlt bei § 47. Die Vorschrift des § 38 Abs. 3 Satz 7 betrifft nach dem Regelungszusammenhang, in den sie eingebettet ist, den Fall, dass die Initiative von der Dienststellenleitung ausgeht, denn nur diesen Fall regelt § 38 Abs. 3. Dies spricht dagegen, sie auf den Fall des § 47 Abs. 2 Satz 1 i. V. m. Abs. 3 Satz 1 entsprechend anzuwenden, der die Situation regelt, dass es sich um eine Initiative der Mitarbeitervertretung handelt<sup>7</sup>. Doch auch wenn davon auszugehen ist, dass die Feststellung des Abschlusses der Erörterung keiner besonderen Form bedarf, empfiehlt es sich unter praktischen Gesichtspunkten, dass eine Seite gegenüber der anderen Seite in Schrift- oder Textform, jedenfalls also in verkörperter Erklärung, zum Ausdruck bringt, dass sie die Erörterung für abgeschlossen halte. Der praktische Vorteil dieser Verfahrensweise liegt ebenso wie bei § 38 Abs. 3 Satz 7 in der Schaffung von Rechtssicherheit und damit darin, dass Streit darüber verringert wird, wann die zweiwöchige Frist für die Anrufung der Einigungsstelle zu laufen begonnen hat. Fehlt eine schriftliche Mitteilung über den Abschluss der Erörterung, muss im Streitfall auf der Grundlage der von den Beteiligten vorzutragenden und vom Kirchengericht zu ermittelnden

Tatsachen beurteilt werden, zu welchem Zeitpunkt die Erörterung abgeschlossen war und ob die Zweiwochenfrist eingehalten worden ist. Dazu kann auch die Darlegung gehören, dass beide Seiten einvernehmlich auf die Durchführung einer mündlichen Erörterung verzichtet haben<sup>8</sup>.

Nach Ablauf dieser Frist – es handelt sich um eine materiell-rechtliche Ausschlussfrist<sup>9</sup> – kann die Einigungsstelle nicht mehr angerufen werden. Die vorgeschlagene Maßnahme gilt dann als endgültig gescheitert. Auch ein gleichlautender wiederholter Initiativantrag wäre erfolglos<sup>10</sup>.

### Anrufung nach Initiative der Mitarbeitervertretung (§ 47 i. V. m. § 40)

1. *schriftlicher Vorschlag der Mitarbeitervertretung*
2. *schriftliche Stellungnahme der Dienststellenleitung, bei Ablehnung mit schriftlicher Begründung*
3. *mündliche Erörterung, Abschluss ohne Einigung*
4. *mit Abschluss der Erörterung beginnt zweiwöchige Frist zur Anrufung der Einigungsstelle*

### 2) Anrufung nach Initiative der Dienststellenleitung (§ 38 Abs. 4 Satz 2 und 4 i. V. m. § 40)

#### a) Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens durch die Dienststellenleitung

Seiner Überschrift nach betrifft § 38 die ›Mitbestimmung‹ in ihrer Allgemeinheit, ohne danach zu differenzieren, auf wessen Initiative die der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme beruht. Allerdings regeln sowohl Abs. 1 als auch Abs. 2 und 3 das Verfahren der Mitbestimmung, wenn die Maßnahme auf einem Vorschlag der Dienststellenleitung beruht. Auch spricht Abs. 4 des § 38 nur allgemein davon, dass ›in den Fällen der Mitbestimmung‹ keine Einigung zustande kommt. Doch dass damit allein die auf Arbeitgeberinitiative beruhenden Maßnahmen gemeint sind, ergibt sich nicht nur aus dem Umstand, dass diese Regelung in die Absätze 1 bis 3 und 5 eingebettet ist, die ausschließlich von Arbeitgeberinitiativen ausgehen, sondern auch daraus, dass die Anrufung der Einigungsstelle in Angelegenheiten, die auf einer Initiative der Mitarbeitervertretung beruhen, bereits in § 47 geregelt ist.

5 KGH.EKD, Beschluss vom 3. Februar 2014 – II-0124/V30-13 – Rn. 12, juris.

6 KGH.EKD, Beschluss vom 22. Februar 2013 – II-0124/U26-12 – juris.

7 Diese gesetzliche Gestaltung ist nicht recht verständlich, gibt es doch keinen sachlichen Grund, warum die mit der förmlichen Feststellung der Nichteinigung angestrebte Rechtssicherheit je danach erforderlich oder entbehrlich sein soll, ob die Maßnahme auf einer Initiative der Dienststellenleitung oder aber der Mitarbeitervertretung beruht.

8 KGH.EKD, Beschluss vom 3. Februar 2014 – II-0124/V30-13 – juris.

9 Fey/Rehren, a. a. O. (Fn. 2), § 47 Rn. 24.

10 Fey/Rehren, a. a. O. (Fn. 2), § 47 Rn. 11a unter Bezugnahme auf SchlSt.EKD, Beschl. v. 30. Oktober 2000, ZMV 2001, 140.

Folglich ist es grundsätzlich die Dienststellenleitung, die im Fall des Abs. 4 Satz 1 und 2 die Einigungsstelle anrufen kann. Allerdings bestimmt Abs. 4 Satz 4, dass ›Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung‹ die Einigungsstelle anrufen können. Offenbar hat hier der Gesetzgeber eine Vorkehrung für den Fall getroffen, dass die Dienststellenleitung ihren Vorschlag nach Nichteinigung nicht weiter verfolgen will; dann hat es gemäß § 38 Abs. 4 Satz 4 (auch) die Mitarbeitervertretung in der Hand, die Regelungsstreitigkeit in die Einigungsstelle zu tragen und sie einer abschließenden Lösung zuzuführen.

Welche Verfahrensschritte sind bei der Anrufung im Fall von Arbeitgeberinitiativen in Angelegenheiten nach § 40 einzuhalten? Das Mitbestimmungsverfahren wird dadurch eingeleitet, dass die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung über die beabsichtigte Maßnahme unterrichtet und ihre Zustimmung beantragt (§ 38 Abs. 2 Satz 1). Die Unterrichtung ist zwar nicht an die Schrift- oder Textform gebunden, doch empfiehlt es sich aus Gründen der Rechtsklarheit und Beweisbarkeit unbedingt, die Mitarbeitervertretung schriftlich oder in Textform zu unterrichten<sup>11</sup>, besonders in Angelegenheiten des § 40, die eine normative Regelung zum Gegenstand haben, weil diese, oftmals auch wegen ihrer Ausgestaltung und ihres Umfangs, regelmäßig mündlich kaum sinnvoll zu vermitteln sind.

## b) Reaktion der Mitarbeitervertretung

Sodann kann die Mitarbeitervertretung gemäß § 38 Abs. 2 Satz 2 die Erörterung verlangen. Anders als nach § 47 Abs. 2 Satz 1 ist die Erörterung aus Sicht der Mitarbeitervertretung hier fakultativ.

### aa) Anrufung der Einigungsstelle ohne schriftlich begründete Zustimmungsverweigerung?

Als nächste Verfahrensschritte behandelt § 38 Abs. 3 die Billigungsfiktion bei nicht form- oder fristgemäßer Zustimmungsverweigerung (Satz 1 bis 5) und die Zustimmungsfiktion bei nicht form- oder fristgerechter Zustimmungsverweigerung im Fall der Erörterung (Satz 6 und 7). Wie aber, wenn die Mitarbeitervertretung die von der Dienststellenleitung beantragte Maßnahme bereits grundsätzlich ablehnt, die Angelegenheit mit ihren eigenen Vorstellungen sogleich in der Einigungsstelle verhandeln und deshalb weder

die schriftlich zu begründende Zustimmungsverweigerung erklären will noch die Erörterung beantragt: Hat die Mitarbeitervertretung die Möglichkeit, sogleich nach Unterrichtung und Beantragung der Zustimmung durch die Dienststellenleitung (§ 38 Abs. 2 Satz 1) und ohne weitere Voraussetzungen, gleichsam als erste Antwort auf Unterrichtung und Zustimmungsantrag, die Einigungsstelle anzurufen?

Nach dem Wortlaut des § 38 Abs. 4 Satz 1 und 4 wäre dies zumindest nicht ausgeschlossen, ebenso nach der Gesetzessystematik, denn während § 47 Abs. 3 Satz 1 und Abs. 2 explizit die Nichteinigung ›auch nach Erörterung‹ verlangt, setzt § 38 Abs. 4 nichts anderes voraus als die ›festgestellte Nichteinigung‹ (Satz 4), oder dass ›keine Einigung‹ zustande gekommen ist (Satz 1); und beides käme in der Anrufung der Einigungsstelle durch die Mitarbeitervertretung sicherlich mit hinreichender Deutlichkeit konkludent zum Ausdruck. Vorstellbar wäre, dass sogleich mit der Anrufung der Einigungsstelle und der dadurch eintretenden Geltung ihres Verfahrens, insbesondere wegen ihres Auftrags, unverzüglich nach Anrufung tätig zu werden (§ 36a Abs. 4 Satz 1), das Mitbestimmungsverfahren des § 38 abgeschlossen wäre, so dass es auch nicht mehr der förmlichen – also schriftlichen, schriftlich begründeten und fristgemäßen – Zustimmungsverweigerung bedürfte; das Mitbestimmungsverfahren des § 38 wäre dann unmittelbar nach Unterrichtung, Zustimmungsantrag und Einigungsstellenanrufung ›abgebrochen‹, bevor überhaupt die Billigungsfiktion des Abs. 3 Satz 1 eintreten könnte.

### bb) Bestehen einer Regelungsstreitigkeit

Dieses Ergebnis würde allerdings dem Wesen und Zweck der Einigungsstelle nicht gerecht: Wie das kirchengerichtliche Verfahren ist das Einigungsstellenverfahren ein Konfliktlösungsmechanismus. Das Kirchengericht kann nicht angerufen werden, ohne dass feststeht, dass und worin zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ein (Rechts-) Streit besteht. Zum Ausdruck kommt das Bestehen eines Rechtsstreits dadurch, dass das form- und fristgebundene Mitbestimmungsverfahren des § 38 über eine bestimmte Maßnahme und ihre schriftlich dokumentierte Ablehnung nicht zu einer Einigung geführt hat. Damit steht zum einen fest, dass es einen (Rechts-)

<sup>11</sup> Fey/Rehren, a. a. O. (Fn. 2), § 38 Rn. 6; Andelewski, in: Berliner Kommentar, a. a. O. (Fn. 2), § 38 Rn. 9.

Konflikt gibt, der anders nicht zu lösen ist als durch das kirchengerichtliche Verfahren, und zum anderen, worin er besteht.

Auch die Einigungsstelle kann nicht nach Belieben angerufen werden, sondern sie setzt das Bestehen einer anders nicht lösbaren bestimmten (Regelungs-) Streitigkeit voraus. Dies folgt daraus, dass eine Einigungsstelle, sei es auf Antrag oder durch Dienstvereinbarung, – erst – zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten [...] in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40c zu bilden ist (§ 36a Abs. 1 Satz 1). Ob aber eine Regelungsstreitigkeit gegeben ist, die des Einigungsstellenverfahrens bedarf, ließe sich zufriedenstellend nicht schon dann feststellen, wenn die Mitarbeitervertretung schon auf Unterrichtung und Zustimmungsantrag der Dienststellenleitung unmittelbar mit der Anrufung der Einigungsstelle antwortete. Es erscheint vielmehr angezeigt, dass das Scheitern einer möglichen Einigung über die Maßnahme anders zum Ausdruck gebracht wird als durch eine sofortige Anrufung der Einigungsstelle.

Zwar bedarf es, wie erwähnt, nicht der Beantragung und Durchführung der Erörterung i. S. v. § 38 Abs. 2 Satz 2, bevor die Einigungsstelle angerufen werden kann. Diese Bestimmung stellt das Verlangen nach einer Erörterung in die Entscheidungsfreiheit der Mitarbeitervertretung. Ist sie dazu im Mitbestimmungsverfahren des § 38 nicht verpflichtet, so besteht auch kein sachlicher Grund für die Annahme, das Verlangen nach einer Erörterung, ihre Durchführung und ihr Scheitern könne Voraussetzung für die Anrufung der Einigungsstelle sein. Es wäre nämlich nicht zu erklären, warum im Mitbestimmungsverfahren über eine bestimmte Maßnahme die Erörterung vor Anrufung des Kirchengerichts zwar fakultativ, vor Anrufung der Einigungsstelle allerdings obligatorisch sein sollte.

Wenngleich die Erörterung freigestellt ist, so ist allerdings davon auszugehen, dass die Mitarbeitervertretung (sofern sie nicht Erörterung beantragt) ihre Ablehnung der beabsichtigten Maßnahme vor Anrufung der Einigungsstelle zunächst durch die förmliche Zustimmungsverweigerung nach § 38 Abs. 3 zum Ausdruck bringen muss, wenn sie nicht die Billigungsfiktion eintreten lassen will. Denn der Wortlaut des § 38 Abs. 3 unterscheidet nicht danach, ob die Einigungs-

stelle angerufen wird oder nicht; die Billigungsfiktion tritt unabhängig davon ein, ob zuvor die Einigungsstelle angerufen worden ist oder nicht. Auch im Aufbau des § 38 ist nicht angelegt, dass im Fall der Anrufung der Einigungsstelle unmittelbar nach Unterrichtung und Zustimmung das Verfahren des Abs. 3 nicht gilt: Erst in Abs. 4 wird zwischen der Anrufung des Kirchengerichts und der Einigungsstelle unterschieden. Ebenso wie also vor Anrufung des Kirchengerichts für das Mitbestimmungsverfahren die Absätze 1 bis 3 einschränkungslos gelten, ist dies auch vor Anrufung der Einigungsstelle der Fall.

### cc) Bestimmung und Begrenzung des Regelungsgegenstandes

Dafür sprechen gute Gründe: Erst die schriftliche und schriftlich begründete Zustimmungsverweigerung dokumentiert hinreichend deutlich, dass und worin genau eine Regelungsstreitigkeit besteht. Es kann nämlich durchaus etwa so liegen, dass die von der Mitarbeitervertretung schriftlich angegebene Begründung ihrer Ablehnung nicht gegen die beabsichtigte Maßnahme insgesamt gerichtet ist, sondern sich auf einen Teil der Maßnahme beschränkt; auch kann grundsätzlich die schriftlich begründete Zustimmungsverweigerung die Dienststellenleitung dazu veranlassen, den Einwänden der Mitarbeitervertretung Rechnung zu tragen und ihre Maßnahme unter Berücksichtigung der Erwägungen der Mitarbeitervertretung zu modifizieren oder unter Umständen sogar ganz davon Abstand zu nehmen. Darin wird richtigerweise der Sinn und Zweck des Erfordernisses der schriftlich begründeten Zustimmungsverweigerung gesehen: Die Begründung muss erkennen lassen, aufgrund welcher Tatsachen die Mitarbeitervertretung Gründe für die Zustimmungsverweigerung als zutreffend ansieht; anderenfalls verfehlt die Stellungnahme den Zweck, der darin besteht, die Dienststellenleitung dazu zu bewegen, sich mit den von der Mitarbeitervertretung vorgebrachten Argumenten auseinanderzusetzen. Dieser Zweck des Zustimmungsverweigerungsverfahrens wird nicht dadurch entbehrlich, dass die Mitarbeitervertretung sogleich die Anrufung der Einigungsstelle anstrebt, statt Erörterungen zu führen. Auch dann kann eine schriftlich begründete Zustimmungsverweige-

›Erst in einer förmlich Zustimmungsverweigerung kommt hinreichend deutlich zum Ausdruck, dass eine Einigung auch außerhalb der Einigungsstelle nicht zu erwarten ist.«



rung die Dienststellenleitung dazu motivieren, sich mit den von der Mitarbeitervertretung vorgebrachten Argumenten auseinanderzusetzen<sup>12</sup>. Darüber hinaus dokumentieren Unterrichtung und Zustimmungsantrag einerseits sowie schriftliche Zustimmungsverweigerung andererseits in der Zusammenschau Art und Umfang der Regelungsstreitigkeit und grenzen damit den Gegenstand der Einigungsstelle ein.

#### dd) Vergleichender Blick ins Betriebsverfassungsrecht

Was zeigt ein Vergleich mit dem Betriebsverfassungs- und Arbeitsgerichtsverfahrensrecht? Dieser ist deshalb naheliegend, weil das Recht der Einigungsstelle nach seiner Novellierung in zahlreichen Punkten dem Betriebsverfassungsrecht angenähert worden ist. Dort ist das Verfahren der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, anders als nach dem MVG-EKD, kaum form- und fristgebunden. Gleichwohl kann die einseitig beantragte Einigungsstelle nicht voraussetzungslos angerufen werden. Denn dort entspricht es ganz h. M., dass für die Einsetzung einer Einigungsstelle im gerichtlichen Verfahren nach § 100 ArbGG ein Rechtsschutzinteresse grundsätzlich dann fehlt, wenn die Betriebsparteien in einer beteiligungspflichtigen Angelegenheit nicht den nach § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vorgesehenen Versuch einer gütlichen Einigung unternommen, sondern sofort die Einigungsstelle angerufen haben; ein Rechtsschutzinteresse besteht nur, wenn der Antragsteller geltend macht, dass entweder die Gegenseite Verhandlungen über das Regelungsverlangen ausdrücklich oder konkludent verweigert hat oder mit Verständigungswillen geführte Verhandlungen gescheitert sind<sup>13</sup>. Dabei reicht es aus, wenn der Antragsgegner Verhandlungen über das Regelungsverlangen – gleich aus welchen Gründen – ausdrücklich oder konkludent abgelehnt hat<sup>14</sup>. Bei Anrufung der Einigungsstelle nach § 38 MVG-EKD ist die Schwelle vor der Anrufung der Einigungsstelle also auch dann niedriger, wenn hier zuvor die schriftlich begründete und fristgemäße Zustimmungsverweigerung zu verlangen ist, um die Billigungsfiktion zu verhindern, denn ein Scheitern erörterungsgleicher Verhandlungen oder ihre Ablehnung wird nach § 38 wegen des lediglich fakultativen Erörterungsverlangens gerade nicht gefordert.

#### ee) Notwendigkeit der schriftlich begründeten Zustimmungsverweigerung

Die besseren Argumente lassen sich also dafür anführen, dass es vor der Anrufung der Einigungsstelle der förmlichen Zustimmungsverweigerung bedarf. Die Voraussetzungen, dass ›keine Einigung zu Stande‹ kommt (§ 38 Abs. 4 Satz 1) oder ›nach festgestellter Nichteinigung‹ (Satz 4) sind mithin nicht bereits dadurch zu erfüllen, dass die Mitarbeitervertretung sogleich nach Unterrichtung und Zustimmungsantrag der Dienststellenleitung die Einigungsstelle anruft. Erst in einer förmlichen Zustimmungsverweigerung kommt hinreichend deutlich zum Ausdruck, dass eine Einigung außerhalb der Einigungsstelle nach objektiven und – vom Standpunkt der Mitarbeitervertretung aus – subjektiven Gesichtspunkten nicht zu erwarten ist. Mit dem Erfordernis der förmlichen Zustimmungsverweigerung, die der schriftlichen Begründung bedarf, wird für die Beteiligten zugleich Klarheit darüber hergestellt, welcher Art die Regelungsstreitigkeit ist und welchen Umfang sie hat. Dieser Zweck rechtfertigt es, auch vor Anrufung der Einigungsstelle Klarheit darüber herzustellen, dass und in welchem Punkt in den Angelegenheiten nach § 40 eine Regelungsstreitigkeit entstanden ist. Erst nach einer schriftlichen und schriftlich begründeten Zustimmungsverweigerung gemäß § 38 Abs. 3 Satz 1 wird beides erkennbar.

#### Anrufung nach Initiative der Dienststellenleitung (§ 38 Abs. 4 Satz 2 und 4 i. V. m. § 40)

1. Unterrichtung der Mitarbeitervertretung über beabsichtigte Maßnahme durch die Dienststellenleitung und Beantragung der Zustimmung
2. Zustimmungsverweigerung nach § 38 Abs. 3 mit Begründung
3. Lauf der zweiwöchigen Anrufungsfrist

<sup>12</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 18. Juni 2012 – II-0124/T36-11 – Ls., juris, für den Fall einer Eingruppierung; ebenso Fey/Rehren, a. a. O. (Fn. 2), § 38 Rn. 35.  
<sup>13</sup> BAG, Beschluss vom 18. März 2015 – 7 ABR 4/13 – Rn. 17, juris.  
<sup>14</sup> Germelmann/Schlewing, ArbGG, 9. Aufl. [2017], § 100 Rn. 16 m. w. N.

## II. Anrufung nach § 38 Abs. 4 Satz 4 nur bei bereits bestehender Einigungsstelle?

Im Verfahren der Anrufung der Einigungsstelle wirkt das Zusammenspiel von § 38 Abs. 4 Satz 4 einerseits sowie § 38 Abs. 4 Satz 2 und § 47 Abs. 3 Satz 1 andererseits eine besondere Frage auf: Gemäß Satz 4 des § 38 Abs. 4 kann die Einigungsstelle innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung angerufen werden. Demgegenüber bestimmt für den Fall einer auf Arbeitgeberinitiative beruhenden Maßnahme Satz 2, dass, sofern keine Einigung zu Stande kommt, die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen kann, wobei ›die Anrufung des Kirchengerichts [...] für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen [ist], wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht‹. Beinahe wortlautgleich bestimmt § 47 Abs. 3 Satz 1 für den Fall einer auf Mitarbeitervertretungsinitiative beruhenden Maßnahme, dass die ›Anrufung des Kirchengerichts [...] für Regelungsstreitigkeiten in Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen [ist], wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht‹. Kann also die Einigungsstelle im Fall von Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten aus dem Katalog des § 40 nur oder erst dann angerufen werden, wenn eine Einigungsstelle bereits ›besteht‹? Wäre also die ad-hoc-Anrufung (§ 36a Abs. 1 Satz 1) ausgeschlossen, weil die Einigungsstelle erst noch gebildet werden müsste und daher noch nicht bestünde?

### 1. Wann ›besteht‹ die Einigungsstelle?

Vom Bestehen einer Einigungsstelle kann schon begrifflich erst dann ausgegangen werden, wenn sie gebildet worden ist; und wie eine Einigungsstelle gebildet wird, lässt sich § 36a Abs. 1 entnehmen: Im Wesentlichen setzt dies zunächst entweder einen Antrag von Mitarbeitervertretung oder Dienststellenleitung voraus (Satz 1) oder den Abschluss einer Dienstvereinbarung (Satz 2 und 4); zur Bildung dürfte weiter erforderlich sein, dass die Regelungsstreitigkeit bezeichnet, die beizitzenden Mitglieder der eigenen Seite benannt und eine Person als Vorsitzende oder Vorsitzender vorgeschlagen wird. Die Einigungsstelle ›besteht‹ sodann gemäß § 36a Abs. 3, wenn ihr Regelungsgegenstand

und ihre Mitglieder feststehen, sei es durch Einvernehmen oder kirchengerichtliche Bestellung (§ 36a Abs. 3 Satz 2). Soll aber die Anrufung der Einigungsstelle, sofern es sich nicht um eine ständige, durch Dienstvereinbarung bereits gebildete Einigungsstelle handelt, gemäß § 38 Abs. 4 Satz 1 und 2 wirklich ausgeschlossen sein, wenn eine – an sich auf Antrag zu bildende – Einigungsstelle bei ihrer Anrufung innerhalb der zweiwöchigen Anrufungsfrist nicht ›besteht‹? Ein solches Ergebnis erscheint kaum begründbar.

### 2. Problematischer Wortlaut des § 38 Abs. 4 Satz 4

Zunächst wäre nicht zu erklären, warum zwar eine durch Dienstvereinbarung bereits gebildete und daher bestehende Einigungsstelle an die Stelle des Kirchengerichts tritt, nicht aber eine ad hoc oder spontan, d. h. auf Antrag i. S. v. § 36a Abs. 1 Satz 1 für den Einzelfall zu bildende Einigungsstelle. Ein Grund für die unterschiedliche Behandlung von Einzelfall-Einigungsstellen – dann wäre die Anrufung ausgeschlossen – und einer auf einer bereits abgeschlossenen Dienstvereinbarung beruhenden ständigen Einigungsstelle – nur dann wäre die Anrufung möglich – ist nicht ersichtlich. In § 36a Abs. 1 werden beide Möglichkeiten, Einzelfall- und ständige Einigungsstelle, gleichrangig genannt; eine ›Privilegierung‹ der auf abgeschlossener Dienstvereinbarung beruhenden ständigen Einigungsstelle lässt sich darin nicht erkennen.

Oder sollte § 38 Abs. 4 Satz 2 in der Weise aufzufassen sein, dass bei bestehender Einigungsstelle allein die Anrufung des Kirchengerichts ausgeschlossen wäre, das Kirchengericht also dann anzurufen ist, wenn eine Einigungsstelle nicht besteht, sondern erst gebildet werden müsste? Ein solches Verständnis ließe die grundlegende Unterscheidung zwischen Rechts- und Regelungsstreitigkeit außer Acht, die mit der Novellierung des § 36a sowie der §§ 38 und 47 gerade etabliert und manifestiert wird: Das Kirchengericht entscheidet ausschließlich Rechtsstreitigkeiten (§ 36a Abs. 1 Satz 5), nicht Regelungsstreitigkeiten; sein Prüfungsmaßstab ist die Rechtmäßigkeit, nicht die Angemessenheit einer Regelung<sup>15</sup>. Regelungsstreitigkeiten werden von der Einigungsstelle einer Einigung zugeführt oder entschieden (§ 36a Abs. 1 Satz 1, Abs. 4 Satz 3). Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechts- und der Einigungs-

<sup>15</sup> Auch indem das Kirchengericht darüber befindet, ob der Beschluss einer Einigungsstelle die Grenzen billigen Ermessens überschreitet (§ 36a Abs. 4 Satz 4), trifft es eine Entscheidung nach dem Maßstab der Rechtmäßigkeit (keine Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens) oder Rechtswidrigkeit (Überschreitung) des Beschlusses; nicht aber trifft das Kirchengericht eine Entscheidung darüber, welche von mehreren innerhalb der Grenzen billigen Ermessens möglichen Regelungen die angemessene ist.

## »Kann also die Einigungsstelle im Fall von Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten aus dem Katalog des § 40 nur oder erst dann angerufen werden, wenn eine Einigungsstelle bereits »besteht«?«



stelle für Regelungsstreitigkeiten drückt sich ferner in § 38 Abs. 4 Satz 2 und 4, aber auch in § 47 Abs. 3 Satz 1 aus. Diese grundlegende Unterscheidung, die nach der MVG-Novelle nunmehr konsequent durchgeführt wird<sup>16</sup>, würde missachtet, wollte man § 38 Abs. 4 Satz 2 so verstehen, dass bei (noch) nicht bestehender Einigungsstelle das Kirchengericht in einer Regelungsstreitigkeit angerufen werden könnte.

Abgesehen davon wäre bei wörtlicher Anwendung des § 38 Abs. 4 Satz 1 und 2 auch nicht zu erklären, warum die Pflicht zur Anrufung des Kirchengerichts in Regelungsstreitigkeiten bei nicht bestehender Einigungsstelle nur die Anrufung durch die Dienststellenleitung träfe, während die Mitarbeitervertretung ihrerseits gemäß § 38 Abs. 4 Satz 4 die Einigungsstelle durchaus ohne Rücksicht auf ihr Bestehen anrufen könnte.

### 3. Regelungsgehalt des § 38 Abs. 4 Satz 4

Welchen Regelungsgehalt könnte § 38 Abs. 4 Satz 4 überhaupt haben, wenn nicht den, dass auch eine noch nicht bestehende, auf Antrag erst noch zu bildende Einigungsstelle angerufen werden kann? Die Vorgabe der Frist von zwei Wochen »nach festgestellter Nichteinigung« kann es nicht sein, denn die Zweiwochenfrist findet sich bereits in § 38 Abs. 4 Satz sowie in § 47 Abs. 2 Satz 1; zwar ist das Ereignis des Fristbeginns unterschiedlich formuliert (§ 38 Abs. 4 Satz 1: »nach Eingang der schriftlichen Weigerung«; § 47 Abs. 2 Satz 1: »nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung«), aber will § 38 Abs. 4 Satz 4 mit der Formulierung »nach festgestellter Nichteinigung« tatsächlich eine abweichende Regelung des Fristbeginns treffen – und, wenn ja, warum? Schon dass es sich um eine abweichende Regelung des Fristbeginns handelt, ist zu bezweifeln, weil sich die Feststellung der Nichteinigung von dem »Eingang der schriftlichen Weigerung« und dem »Abschluss der Erörterung« oder der »Ablehnung« inhaltlich kaum unterscheiden lässt, sondern eher als eine verallgemeinerte Formulierung der letztgenannten Ereignisse aufgefasst werden könnte. Soll dem § 38 Abs. 4 Satz 4 überhaupt ein Regelungsgehalt zukommen, so kann er nur darin bestehen, dass es, wenn Mitarbeitervertretung oder Dienststellenleitung die Einigungsstelle anrufen, nicht darauf ankommt, ob sie bereits besteht. Dieser Befund steht freilich im Widerspruch zum Wortlaut der §§ 38 Abs. 4 Satz 1 und 47 Abs. 3 Satz 1.

### 4. Redaktionelles Versehen bei § 38 Abs. 4?

Eine Erklärung für diese Sachlage könnte darin bestehen, dass bei der Neufassung des § 36a eine folgerichtige Abstimmung mit § 38 Abs. 4 Satz 2 und auch mit § 47 Abs. 3 Satz 1 redaktionell versehentlich unterblieben ist: Da § 36a Abs. 1 MVG.EKD a. F. die Bildung einer Einigungsstelle allein durch Dienstvereinbarung vorsah und eine spontane Bildung auf Antrag aber – wie sie § 36 Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD erst jetzt ermöglicht – seinerzeit nicht möglich war, konnte es nach altem Rechtszustand nur so sein, dass entweder eine Einigungsstelle durch Dienstvereinbarung bereits gebildet war – dann »bestand« sie –, oder dass es keine durch Dienstvereinbarung gebildete Einigungsstelle gab – dann war ihre Anrufung auch nicht möglich. Mit Einführung der Möglichkeit, die Einigungsstelle auf Antrag, ad hoc, zu bilden, hätte es der Sache nach konsequenterweise der redaktionellen Anpassung jeweils des letzten Halbsatzes in § 38 Abs. 4 Satz 2 und in § 47 Abs. 3 Satz 1 bedurft, etwa indem dieser Halbsatz gestrichen wird, oder indem die Worte »oder ihre Bildung beantragt wird« angefügt werden. So wäre auch im Wortlaut die sachlich nicht zu rechtfertigende Situation beseitigt worden, dass bei Regelungsstreitigkeiten nur eine bereits bestehende Einigungsstelle an die Stelle des Kirchengerichts tritt. Träfe die Annahme zu, dass sich die Voraussetzung einer »bestehenden« Einigungsstelle als eine unvollkommene Umsetzung der Einführung einer auf Antrag zu bildenden Einigungsstelle darstellte, so ließen sich entstehungsgeschichtliche Gesichtspunkte jedenfalls nicht für die wortlautgetreue Auslegung des § 38 Abs. 4 Satz 2 anführen.

Zugegebenermaßen ließe sich gegen diese Annahme der Umstand anführen, dass sowohl der neugefasste § 36a als auch die Sätze 2 bis 4 in § 38 ebenso wie der entsprechend aufgebaute Abs. 3 des § 47 gleichzeitig eingeführt wurden<sup>17</sup>, was die These von einem redaktionellen Versehen gegenüber einem Nacheinander der Änderungen schwächt. Doch ist die unvollkommene Abstimmung der Vorschriften aufeinander anders kaum plausibel zu erklären, denn abgesehen von den vorstehenden Erwägungen zeigen sich innerhalb des § 38 Abs. 4 zwischen Satz 1 und 2 einerseits sowie Satz 4 andererseits merkwürdige Redundanzen: Die Dienststellenleitung kann, sofern eine Einigung mit der Mitarbeitervertretung nicht

<sup>16</sup> Wie dies der ebenfalls konsequent durchgeführten grundlegenden Unterscheidung im Betriebsverfassungsrecht entspricht, dem das Recht der Einigungsstelle nach MVG-EKD weitestgehend angenähert worden ist.  
<sup>17</sup> Durch das Erste Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 14. November 2018 (ABl. EKD S. 270).

zustande gekommen ist, sowohl nach Satz 1 und 2 als auch nach Satz 4 in Regelungsstreitigkeiten die Einigungsstelle anrufen – es fällt nicht leicht, den Sinn dieser Doppelung zu ergründen; um so weniger dann, wenn in dem einen Fall dem Wortsinn nach nur eine ›bestehende‹ Einigungsstelle soll angerufen werden können. In Satz 2 ist von ›Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40‹ die Rede, in Satz 4 von ›Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1‹; Satz 1 knüpft daran an, dass ›keine Einigung zu Stande‹ kam, Satz 4 an die ›festgestellte Nichteinigung‹ – hier stellt sich, wie bereits oben angedeutet, die Frage, ob mit den verschiedenen Begriffen wirklich Verschiedenes gemeint sein soll. Auch wenn, zumindest vordergründig, nichts dafür spricht, dass mit den verschiedenen Begriffen tatsächlich Verschiedenes gemeint sein sollte, so entspräche es doch juristischem Sprachgebrauch, zumal in gesetzlichen Bestimmungen, im Sinne eines möglichst widerspruchsfreien begrifflichen Systems für denselben Gegenstand denselben Begriff zu verwenden. Handelte es sich nicht um ein Redaktionsversehen, so bestünde der Eindruck, der Normgeber habe dem begrifflichen System nicht die höchste Priorität eingeräumt. Dieser Befund legt jedenfalls den Schluss nahe, dass bei der Frage, welcher der Methoden der Auslegung – Wortsinn, Entstehungsgeschichte, Systematik oder Sinn und Zweck – die entscheidende Bedeutung zukommt, das Wortlautargument in Anbetracht der nicht konsequent ausgebildeten Begrifflichkeit zumindest nicht den Ausschlag geben kann.

### 5. Sinn und Zweck des Regelungsgefüges

Insgesamt zeigt sich, dass das Tatbestandsmerkmal der ›bestehenden‹ Einigungsstelle vor allem bei einer an dem Wortsinn orientierten Auslegung, aber auch unter normsystematischen sowie entstehungsgeschichtlichen Gesichtspunkten, aus verschiedenen Gründen durchaus problematisch ist. Die Bemerkung sei erlaubt, dass es sich bei § 38 Abs. 4 um eine ausgesprochen unglücklich formulierte Bestimmung handelt und de lege ferenda eine bessere Abstimmung zwischen § 38 Abs. 4 Satz 4 und § 38 Abs. 4 Satz 1 sowie § 47 Abs. 3 Satz 1 aus Sicht der Rechtsanwendung durchaus wünschenswert wäre.

Wie ist das Problem nach geltendem Recht aufzulösen? Der Schlüssel liegt in dem Verständnis von Sinn und

Zweck der Regelungen zur Anrufung der Einigungsstelle. Es führt dazu, dass sowohl § 38 Abs. 4 Satz 2 als auch § 47 Abs. 3 Satz 1 in der Weise im Wege der Rechtsfortbildung teleologisch zu reduzieren sind, dass es darauf, ob ›eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht‹, nicht ankommt, wenn in einer Regelungsstreitigkeit – sei es von der Dienststellenleitung, sei es von der Mitarbeitervertretung – die Einigungsstelle angerufen werden soll. Dabei muss aber die teleologische Reduktion, bei der es sich um eine gravierende Abweichung von dem vom Normgeber beschlossenen Wortlaut handelt, grundsätzlich behutsam und immer in dem Bewusstsein geprüft werden, dass die im Wortlaut zum Ausdruck kommenden Vorstellungen und Absichten des Normgebers nicht durch eine der Regelung von ihrem Interpreten voreilig zugeordnete Zweckvorstellung konterkariert werden dürfen; dabei muss auch mit der Möglichkeit gerechnet werden, dass es dem Interpreten nicht gelingt, die ›Sinnhaftigkeit‹ in dem Wortlaut einer Norm aufzuspüren. Bleiben aber alle redlichen Bemühungen um ein mit dem Wortlaut vereinbares vernünftiges Ergebnis erfolglos, muss die Prüfung der teleologischen Reduktion erlaubt – und ggf. geboten – sein.

Das Bundesarbeitsgericht nimmt eine teleologische Reduktion unter folgenden Voraussetzungen vor<sup>18</sup>: Die teleologische Reduktion von Rechtsnormen ist dadurch gekennzeichnet, dass sie eine nach ihrem Wortlaut anzuwendende Vorschrift hinsichtlich eines Teils der von ihr erfassten Fälle nicht anwendet, weil Sinn und Zweck, Entstehungsgeschichte und Zusammenhang der einschlägigen Regelung gegen eine uneingeschränkte Anwendung sprechen. Sie setzt voraus, dass der gesetzessprachlich erfasste, d. h. der gesetzlich in bestimmter Weise geregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes, nach einer anderen Entscheidung verlangt als die übrigen geregelten Fälle, um Wertungswidersprüche zu vermeiden. Bedarf eine gesetzliche Regelung, heißt es in einem Standardwerk der Methodenlehre, entgegen ihrem Wortsinn, aber gemäß der immanenten Teleologie des Gesetzes einer Einschränkung, die im Gesetzestext nicht enthalten ist, ist die im Gesetz enthaltene, nach ihrem insoweit eindeutigen Wortsinn zu weit gefasste Regel auf den ihr nach dem Regelungszweck oder dem Sinnzusammenhang des Gesetzes zukommenden Anwendungsbereich zurückzuführen<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> BAG, Urteil vom 22. Oktober 2019 – 3 AZR 429/18 – Rn. 66, juris; unter Bezugnahme auf BAG, Urteile vom 27. September 2017 – 7 AZR 629/15 – Rn. 31; vom 22. Oktober 2015 – 2 AZR 381/14 – Rn. 34 m. w. N., BAGE 153, 102; und vom 21. Februar 2013 – 2 AZR 433/12 – Rn. 20 m. w. N.).  
<sup>19</sup> Larenz/Canaris, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 3. Aufl., S. 210 f.



In der Tat sprechen entstehungsgeschichtliche Gesichtspunkte auch dann gegen die Beschränkung der Anrufung auf eine bereits bestehende Einigungsstelle, wenn man in die Beurteilung einbezieht, dass die Neufassung des § 36a und § 38 Abs. 4 Satz 2 bis 4 sowie § 47 Abs. 3 in demselben gesetzgeberischen Akt erfolgt sind. Denn offenkundiges Ziel der MVG-Novelle war es, wie sich an § 36a Abs. 1 Satz 1, aber auch an § 38 Abs. 4 Satz 4 ablesen lässt, dass zu der durch Dienstvereinbarung gebildeten Einigungsstelle die im Einzelfall auf Anrufung gebildete Einigungsstelle gleichrangig – wie insbesondere § 36a Abs. 1 Satz 1 belegt – hinzutritt. Dafür, dass der Gesetzgeber die Anrufung der im Einzelfall angerufenen Einigungsstelle trotz des insoweit einschränkungslosen § 38 Abs. 4 Satz 4 gegenüber der durch Dienstvereinbarung gebildeten Einigungsstelle ausschließen wollte, lassen sich in seinen Vorstellungen, soweit erkennbar, keinerlei Anhaltspunkte finden – zumal der die Einschränkung nicht enthaltende § 38 Abs. 4 Satz 4 Teil desselben gesetzgeberischen Aktes war. Dem Regelungszusammenhang, in den die Anrufung der Einigungsstelle eingebettet ist, kann, wie ausgeführt, entnommen werden, dass nach der Novelle die Trennung zwischen den von den Kirchengerichten zu entscheidenden Rechtsstreitigkeiten und den vor die Einigungsstelle gehörenden Regelungsstreitigkeiten ohne Ausnahme durchgeführt wird, so dass sich die Vorstellung, bei nicht bestehender Einigungsstelle könnte eine Regelungsstreitigkeit vom Kirchengericht zu entscheiden sein, vor der Regelungsstruktur der §§ 36a ff. als sachlich nicht zu erklärender Fremdkörper darstellte. Dabei ist die Vernünftigkeit der Trennung von Einigungsstellenverfahren, das Regelungsstreitigkeiten löst, und Kirchengerichtsverfahren, das Rechtsstreitigkeiten löst, nicht nur in Anbetracht des Betriebsverfassungsrechts offenkundig: Das Einigungsstellenverfahren ermöglicht es in besonderer Weise, bei Meinungsverschiedenheiten über die nach § 40 mitbestimmten Regelungsstreitigkeiten Normen zu finden, die der Billigkeit entsprechen und sachangemessen sind; hierfür bietet sich das gegenüber dem Kirchengerichtsverfahren wenig formalisierte, zügig durchführbare und auf Konsenssuche ausgerichtete Einigungsstellenverfahren an. Demgegenüber ist das verfahrensmäßig dezidiert geregelte kirchengerichtliche Verfahren angezeigt, wenn Rechtsstreitigkeiten zu

entscheiden sind, weil mit ihm den dabei notwendigerweise zu berücksichtigenden Prozessrechten der Beteiligten zur Geltung verholfen werden muss und, zum Beispiel durch den Instanzenweg, die Gewährleistung verfahrensmäßigen Rechtsschutzes im Vordergrund steht, während bei Regelungsstreitigkeiten (unter Wahrung lediglich elementarer Verfahrensrechte) die Suche nach Normen innerhalb des Rahmens billigen Ermessens im Vordergrund steht.

Mit dem so verstandenen Regelungszweck, aber auch vor dem Hintergrund des dargestellten Regelungszusammenhangs sachlich unvereinbar ist die Annahme, die Einigungsstelle solle nur dann, wenn sie bereits besteht, an die Stelle des Kirchengerichts treten. Schließlich lassen sich auch nur bei der hier befürworteten teleologischen Reduktion die oben insbesondere unter II 2 und 3 dargestellten Wertungswidersprüche zu einer systematisch konsistenten Regelung der Anrufung der Einigungsstelle auflösen.

## Fazit

Als Ergebnis ist festzuhalten, dass sowohl § 38 Abs. 4 Satz 2 als auch § 47 Abs. 3 Satz 1 im Wege der Rechtsfortbildung teleologisch zu reduzieren sind, indem es für den Ausschluss der Anrufung des Kirchengerichts und für die Möglichkeit der Anrufung der Einigungsstelle nicht darauf ankommt, ob die anzurufende Einigungsstelle bereits besteht; vielmehr ist die Anrufung des Kirchengerichts zugunsten der Anrufung der Einigungsstelle auch dann ausgeschlossen, wenn die Bildung der Einigungsstelle erst i. S. v. § 36a Abs. 1 Satz 2 beantragt wird. Zweckmäßigerweise sollten dabei die Anrufung und der Antrag auf Bildung der Einigungsstelle in einem Akt erfolgen.



-----  
D R . V O L K E R S T E L L J E S

Richter am Arbeitsgericht und Vorsitzender Richter am Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, seit 2008 regelmäßig Vorsitzender von Einigungsstellen nach Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht, volker.stelljes@arbeitsgericht.bremen.de

# Zwei Jahre verbindliche Einigungsstelle: Erste Erfahrungen

BERNHARD BAUMANN - CZICHON UND SVEN FEUERHAHN

Nach zwei Jahren verbindlicher Einigungsstelle ist es Zeit für eine erste Zwischenbilanz. Die Autoren resümieren aufgrund umfangreicher Erfahrungen – auch im Bereich des BetrVG.

Ihr Fazit: Auf die aktive Wahrnehmung der MAVen kommt es an!

## Eine schwere Geburt

Während das Betriebsverfassungsgesetz, das Bundespersonalvertretungsgesetz und alle 16 Landespersonalvertretungsgesetze (und seit einiger Zeit auch die katholische Mitarbeitervertretungsordnung) zur Konfliktlösung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten Einigungsstellen vorsehen, haben sich die evangelischen Gesetzgeber mit einer solchen Regelung schwergetan. Zunächst sah das Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen immerhin die Möglichkeit vor, durch Dienstvereinbarung Einigungsstellen zu errichten. Einige Zeit später folgte dann die EKD. Davon haben jedoch nur sehr wenige Mitarbeitervertretungen und Einrichtungen Gebrauch gemacht. Der Grund ist einfach: Arbeitgeber\*innen, denen die Mitbestimmung ohnehin ein Dorn im Auge ist, haben solche Vereinbarungen nicht abgeschlossen. Und diejenigen, die die Rolle der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen respektieren, haben in der Regel die Einigungsstelle für Konfliktlösungen nicht benötigt, weil der jeweils gepflegte Umgang auch ohne Einigungsstelle dazu beigetragen hat, dass sich beide Seiten in der Sache im Wege der Kompromissbildung verständigen.

Erst auf der Würzburger Herbst-Synode der EKD im Jahre 2018 wurde der heutige § 36a MVG-EKD eingeführt, der dann mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist.

Die Beschlussfassung auf der Synode hat am Ende alle überrascht. Denn von den vorher diskutierten (Referenten-) Entwürfen ist fast nichts übriggeblieben. Die am Ende beschlossene Textfassung ist das Ergebnis von Verhandlungen während der Synode. Wer weiß, wie schwierig es ist, Gesetzestexte zu formulieren, der ist nicht überrascht, dass das Ergebnis der Synode erhebliche handwerkliche Mängel aufweist.

Das Gesetz sieht nun seit zwei Jahren die verbindliche Einigungsstelle vor – Grund genug für eine erste Zwischenbilanz.

## Worum geht es?

Im Anwendungsbereich des evangelischen Mitarbeitervertretungsrechts ist die Einigungsstelle neu, und mancher fragt sich, wofür die Einigungsstelle gut sein soll. Und weil die Einigungsstelle für viele ein unbekanntes Wesen ist, orientiert sich der eine oder die andere an dem, was man schon kennt, nämlich den Kirchengengerichten. Es tut daher not, das Instrument der Einigungsstelle (richtig) einzuordnen.

Das Arbeitsverhältnis ist dadurch geprägt, dass der oder die Arbeitnehmer\*in weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit leistet (§ 611a BGB). Zwar ist das dem oder der Arbeitgeber\*in zustehende Direktionsrecht den durch Gesetze, Tarifverträge und den Arbeitsvertrag gezogenen Grenzen unterworfen, und der oder die Arbeitgeber\*in muss das Direktionsrecht auch nach billigem Ermessen ausüben. Diese schwachen Schranken genügen jedoch nicht, um einen angemessenen Interessenausgleich zwischen den betrieblichen Belangen und den sozialen und sonstigen Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu garantieren. Jeder, der nach einem wechselnden Dienstplan arbeiten muss, weiß, wie Dienstpläne aussehen oder aussehen können, wenn sich die Mitarbeitervertretung nicht darum kümmert. Die Möglichkeit dazu hat sie. Denn nach § 40 lit. d MVG-EKD unterliegt die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung. Und nach § 38 Abs. 1 S. 2 ist eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme schlicht unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht zuvor zugestimmt hat.

Und hier liegt der Hase im Pfeffer: Wenn die Mitarbeitervertretung ihr Mitbestimmungsrecht nicht wahrnimmt und auch nicht bereit ist, im Mitbestimmungsverfahren ihre Position zu vertreten, dann läuft das Mitbestimmungsrecht im Ergebnis leer. Wir lernen:

*Ohne aktive Mitarbeitervertretung, die bereit ist, für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzutreten, und auch in der Lage ist, Konflikte einzugehen und durchzustehen, bleibt das Mitbestimmungsrecht ein Muster ohne Wert.*

Daran ändert auch die Einrichtung der verbindlichen Einigungsstellen nichts. Denn die Bedeutung der Einigungsstelle liegt nicht darin, der Mitarbeitervertretung

das Eintreten für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzunehmen.

Erst dann, wenn die Mitarbeitervertretung ihr Mitbestimmungsrecht aktiv wahrgenommen hat und es dann nicht zu einer Einigung zwischen Arbeitgeber\*in und Mitarbeitervertretung darüber kommt, wie zum Beispiel Dienstpläne aussehen, wie Gesundheitsschutz durchgeführt wird, wie die Ordnung im Betrieb ausgestaltet wird usw., dann ist es Aufgabe der Einigungsstelle, diesen Konflikt durch Verhandlungen zwischen beiden Seiten aufzulösen und einem Kompromiss zuzuführen. Die wesentliche Funktion der Einigungsstelle besteht darin, dass sie anders als das Kirchengengericht grundsätzlich nicht anstelle der Betriebspartner\*innen entscheiden soll. Die Aufgabe des oder der Vorsitzenden der Einigungsstelle und damit der Einigungsstelle insgesamt besteht darin, in den gemeinsamen Verhandlungen beiden Seiten gleichen Einfluss auf die Entscheidungsfindung zu ermöglichen, um so zu einem die Belange beider Seiten berücksichtigenden Ergebnis zu kommen. Das wesentliche – einigende – Element der Einigungsstelle ist in der Fortsetzung der Verhandlungen zwischen den Betriebspartner\*innen zu sehen. Einigungsstellenvorsitzende sind deshalb stets bemüht, eine Einigung herbeizuführen und so einen (Mehrheits-) Beschluss zu vermeiden. Sie machen das nicht, weil sie die Mühe scheuen, einen Beschluss abzusetzen. Das Recht des oder der Vorsitzenden, zur Auflösung einer Pattsituation mit der einen oder der anderen Seite zu stimmen, ist nicht Zweck der Einigungsstelle, sondern nur das letzte Mittel, wenn es am Ende mal nicht gelingt, eine Einigung herbeizuführen.

Und weil der Zweck der Einigungsstelle in der Verwirklichung der Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene liegt, verbieten sich alle Überlegungen in Richtung überbetriebliche Einigungsstelle. Einer solchen bedarf es nicht. Denn nur dann, wenn eine Mitarbeitervertretung so schwach ist, dass sie schon ihr Mitbestimmungsrecht nicht wahrnimmt oder nicht in der Lage ist, zu widersprechen, wird sie Probleme mit einem Einigungsstellenverfahren haben. Aber Mitarbeitervertretungen, die in einer solchen Situation sind, werden – siehe oben – nie in ein Einigungsstellenverfahren kommen. Denen hilft auch eine überbetriebliche Einigungsstelle nicht.

## Wofür ist die Einigungsstelle zuständig?

Die Frage nach der Zuständigkeit war in der Vergangenheit einfach zu beantworten: Jeglicher Streit zwischen Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber\*in war vor den Kirchengengerichten auszutragen. In der Praxis begegnen wir oft dem Missverständnis, dass die Einigungsstelle die Kirchengengerichte ersetzt. Nein, die Einigungsstelle ist nicht die Fortsetzung des Kirchengengerichts unter neuem Namen.

Kirchengengerichte und Einigungsstellen haben unterschiedliche Funktionen, sind unterschiedlich besetzt und arbeiten nach unterschiedlichen Regeln.

Wer sich in seinen Rechten verletzt fühlt, der muss weiterhin – ausschließlich – das Kirchengengericht bemühen. Das gilt für die Mitarbeitervertretungen, denen die Teilnahme an einer Schulung verweigert wird, die feststellt, dass ihr Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen, der Festlegung von Arbeitszeiten oder bei Maßnahmen zum Gesundheitsschutz verletzt wird. Gerade wenn es darum geht, einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin die mitbestimmungswidrige Durchführung einer Maßnahme durch Erlass einer einstweiligen Verfügung zu untersagen, ist allein das Kirchengengericht zuständig. Wir sprechen hier von Rechtsstreitigkeiten.

Kirchengengerichte sind – von außen – vorgegebene Institutionen. Es gilt der Grundsatz des gesetzlichen Richters. Es muss im Voraus feststehen, welche Vorsitzende\*n und Beisitzer\*innen für einen Fall zuständig sind. Dafür gibt es Geschäftsverteilungspläne. Niemand kann sich seinen Richter oder seine Richterin aussuchen. (Kirchen-)Gerichte sind zuständig, wenn es darum geht, eine Rechtsfrage zu entscheiden. Gerichte entscheiden, indem sie einem Antrag stattgeben oder ihn abweisen – also mit ja oder nein. Das gilt auch in den Fällen des § 42 (personelle Einzelmaßnahmen). Denn nach § 60 Abs. 5 MVG-EKD haben die Kirchengengerichte nur zu entscheiden, ob der MAV ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zusteht. Auch diese Frage kann mit ja oder mit nein beantwortet werden. Und die Kirchengengerichte haben ganz strikt die gesetzlichen Verfahrensvorschriften (MVG-EKD, Arbeitsgerichtsgesetz und ergänzend Zivilprozessordnung) zu beachten.


Was bleibt für die Einigungsstelle? Die Einigungsstelle ist im Kernbereich der Mitbestimmung, nämlich den organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 MVG-EKD, zuständig, wenn sich Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber\*in nicht darüber verständigen können, ob und vor allem wie eine Maßnahme durchgeführt werden soll. In der Praxis bedeutet dies vor allem Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit. Solche Streitigkeiten bezeichnen wir als Regelungsstreitigkeiten.

Die Einigungsstelle wird – anders als das Kirchengengericht – von den Betriebspartner\*innen (Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung) gebildet: Sie bestimmen gemeinsam die oder den Vorsitzende\*n, und sie entsenden jeweils zwei Personen als Beisitzer\*innen. Damit ist die Mitarbeitervertretung selbst (durch ihre Vertreter\*innen) Teil der Einigungsstelle. Niemand sitzt über die MAV zu Gericht – die MAV führt die Verhandlungen im Rahmen von § 38 MVG-EKD fort. Die Aufgabe des oder der Vorsitzenden ist es vorrangig, die Verhandlungen zwischen den Betriebspartner\*innen so zu leiten, dass diese sich zu einer Lösung zusammenraufen können. Und damit das möglich ist, gibt es keine besonderen Verfahrensvorschriften. Der oder die Vorsitzende bestimmt den Ablauf nach billigem Ermessen. Er/sie muss lediglich darauf achten, dass allgemeine rechtsstaatliche Grundsätze eingehalten werden. Diese Befreiung von formalen Zwängen (z. B. Fristen, enge zeitliche Taktung aufgrund des Terminzettels usw.) gibt der Einigungsstelle den Spielraum, den sie braucht, um lösungsorientierte Verhandlungen zu ermöglichen. Und vor allem: Das Ergebnis einer Einigungsstellenverhandlung ist kein Ja oder ein Nein. Die Einigungsstelle legt fest, WIE etwas geregelt werden soll. Und es sind die Betriebspartner\*innen und nicht betriebsfremde Personen, die sinnvolle Regelungen entwickeln können. Wenn dazu externer Sachverstand erforderlich ist, dann kann die Einigungsstelle Sachverständige beratend hinzuziehen.

## Wann ist die Einigungsstelle zuständig?

Der oder die Jurist\*in wird über diese Frage staunen. Denn aus der sachlichen Zuständigkeit (keine Einigung in Regelungsfragen) folgt, dass die Einigungsstelle

## Die Einigungsstelle ist in Regelungsstreitigkeiten nach § 40 MVG-EKD immer zuständig.



immer dann zuständig ist, wenn es um die Auflösung eines Regelungsstreits geht. Aber der kirchliche Gesetzgeber hat es geschafft, diese juristische Gewissheit vorübergehend ins Wanken zu bringen. Denn in § 38 Abs. 4 S. 2 MVG-EKD heißt es:

*Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a Abs. 1 besteht.*

Manche Arbeitgeber\*innen und ihre Anwält\*innen haben dieses handwerkliche Missgeschick argumentativ aufgegriffen und zunächst die ›Bildung‹ der Einigungsstelle verweigert, um dann doch wie bisher das Kirchengericht mit dem Antrag auf Ersetzung der Zustimmung (z. B. zu einem Dienstplan) anzurufen. Dieser Auslegung des Gesetzes ist schon Stelljes<sup>1</sup> entgegengetreten. Er hat nachgewiesen, dass der Gesetzeszweck nur erreicht werden kann, wenn die nach einer Bedingung aussehende Formulierung ›wenn eine E-Stelle besteht‹ weggedacht wird. Das ist eine bei der Gesetzesauslegung anerkannte Methode. Wir nennen sie die teleologische Reduktion. Der Kirchengerichtshof der EKD hat dem im Ergebnis zugestimmt.<sup>2</sup> Nun ist klar: Die Einigungsstelle ist in Regelungsstreitigkeiten nach § 40 MVG-EKD immer zuständig. Es ist nicht erforderlich, erst eine Einigungsstelle (z. B. durch Dienstvereinbarung) zu bilden, um sie dann anrufen zu können. Man kann sich das so vorstellen: Die Einigungsstelle ist bereits durch die gesetzliche Regelung ›gebildet‹ worden. Sie muss von den Betriebspartner\*innen im Bedarfsfall nur personell besetzt werden.

### Wie findet man eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden?

Mitarbeitervertretungen, die vor ihrem ersten Einigungsstellenverfahren stehen, fragen häufig ganz besorgt: Wie finde ich bloß eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden? Und was ist, wenn der oder die Arbeitgeber\*in unseren Vorschlag nicht akzeptiert?

In der Praxis ist diese Frage meist schnell zu beantworten. Den oder der Arbeitgeber\*in und Mitarbeitervertretung streiten sich in der Regel dann um die Person des/der Vorsitzenden, wenn eine Seite die Einigungsstelle gar nicht möchte oder zumindest deren Entscheidung so lange wie möglich hinauszögern

will. Beispiel: Der Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen (TV DN) sieht vor, dass Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber\*in Erschwerniszulagen vereinbaren können. Der TV DN sieht ferner vor, dass im Streitfall eine Einigungsstelle entscheidet. Es überrascht nicht, wenn Arbeitgeber\*innen in einer solchen Situation nicht nur die Zuständigkeit der Einigungsstelle bestreiten, sondern auch den oder die von der Mitarbeitervertretung vorgelegte\*n Vorsitzende\*n der Einigungsstelle ablehnen.

Wenn aber beide Seiten ein Interesse daran haben, dass eine Regelung zustande kommt, können sie sich schnell auf die Person der oder des Vorsitzenden verständigen. Denn letztlich erwarten beide Seiten von dem oder der Vorsitzenden das Gleiche: Fachkompetenz, Verhandlungsfähigkeit, Neutralität, die Fähigkeit, die Beteiligten bei der Entwicklung einer für beide Seiten akzeptablen Lösung zu unterstützen.

Etwas schwieriger ist es allerdings, geeignete Personen zu finden, die innerhalb angemessener Frist zur Verfügung stehen. Denn gerade diejenigen, die wegen ihrer Kompetenz für diese Aufgabe gerne herangezogen werden, sind stark beansprucht. Aber das soll nicht schrecken. In der Praxis gelingt es meist, dass die von der Mitarbeitervertretung und dem oder der Arbeitgeber\*in hinzugezogenen Rechtsanwält\*innen sich schnell auf eine oder einen Vorsitzende\*n verständigen können.

Dem von vielen Mitarbeitervertretungen geäußerten Wunsch, Listen mit geeigneten Vorsitzenden zu erstellen und zu verteilen, erteilen wir eine deutliche Absage. Denn die Gefahr, dass Vorsitzende, die so gelistet werden, bereits durch die Aufnahme in die Liste einer Seite ›verbrannt‹ sind, ist erheblich. Würde die Mitarbeitervertretung eine Person als Vorsitzende\*n akzeptieren, die auf einer Arbeitgeber\*innen-Liste steht?

Wir verstehen, dass gerade die Mitarbeitervertretungen, die noch keine Erfahrung mit Einigungsstellen haben, sich Sorgen machen, wie sie mit diesem ungewohnten Verfahren umgehen und welche Hindernisse auf sie zukommen können. Wir raten hier zu großer Gelassenheit. Es hilft überhaupt nichts, sich Gedanken über eine oder einen mögliche\*n Vorsitzende\*n zu machen, solange kein konkreter Streitfall vorliegt. Denn die Auswahl des oder der Vorsitzenden sollte auch unter

<sup>1</sup> Stelljes, Verfahrensrechtliche Aspekte der Anrufung der Einigungsstelle nach § 36a MAVG-EKD, AuK 2020, 2 ff.  
<sup>2</sup> KGH.EKD, Beschluss vom 07.12.2020, II-0124/30-2020 AuK.

Berücksichtigung des Streitgegenstandes erfolgen. Wer als Arbeitsrichter\*in besondere Kompetenz in Arbeitszeitfragen hat und deshalb die ideale Besetzung für die Einigungsstelle zur Dienstplanung ist, muss nicht unbedingt ein Spezialist oder eine Spezialistin in EDV-Fragen sein. Und hinzu kommt, dass im konkreten Fall die Frage im Vordergrund steht, wer denn kurzfristig zur Verfügung steht. Und wenn die Mitarbeitervertretung für die Begleitung im Einigungsstellenverfahren einen Anwalt oder eine Anwältin hinzuzieht, dann braucht sie sich um diese mehr formalen Fragen keine Gedanken zu machen. Dann kann sie sich auf ihre originäre Aufgabe konzentrieren und ihre Position in der Sachfrage klären: Wie sollen die Arbeitszeiten geregelt werden? Wie soll der betriebliche Gesundheitsschutz ausgestaltet werden? Wie soll der Einsatz von EDV geregelt werden? Wie soll ein Sozialplan zur Vermeidung sozialer Härten bei Betriebseinschränkungen ausgestaltet sein? Und die Mitarbeitervertretung kann sich dann auch darum bemühen, ihre Position in die Belegschaft zu tragen. Denn die nach Ansicht der Mitarbeitervertretung beste Arbeitszeitregelung taugt nichts, wenn sie nicht von den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb akzeptiert wird. Und auch in der Einigungsstellenverhandlung ist die Mitarbeitervertretung wenig durchsetzungsfähig, wenn ihr entgegengehalten werden kann, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Regelung gar nicht wollen.

### Und wenn es Streit um die Person der oder des Vorsitzenden gibt?

Für diesen Fall hat der Gesetzgeber vorgesorgt. Das Gesetz sieht in § 36a Abs. 3 MVG-EKD vor, dass der oder die Vorsitzende von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung gemeinsam bestellt wird. In Satz 3 heißt es dann:

*Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zustande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.*

Und weil der Gesetzgeber weiß, dass der Streit um die Person der oder des Vorsitzenden meist dann entsteht, wenn eine Seite die Einigungsstelle verhindern oder zumindest verzögern will, ist das Verfahren extrem beschleunigt. Es richtet sich nach § 100 ArbGG. Danach wird die Entscheidung allein durch den oder

die Vorsitzende\*n des Gerichtes getroffen. Die mühsame Suche nach einem Termin, an dem auch die Beisitzer\*innen zur Verfügung stehen, entfällt. Und die Fristen zur Stellungnahme und zur Ladung sind auf 48 Stunden verkürzt. Und dies gilt auch dann, wenn die andere Seite zwar keine Einwände gegen die vorgeschlagene Person erhebt, aber die Einigungsstelle für nicht zuständig hält.

Und das Verfahren zur Besetzung der Einigungsstelle führt auch nicht dazu, dass eine Seite ›ihren Vorsitzenden‹ durchdrücken kann. Zwar gibt es im weltlichen Bereich Entscheidungen, nach denen die ablehnende Seite nachvollziehbare Gründe für die Ablehnung vortragen muss. Inzwischen setzt sich jedoch die Auffassung durch<sup>3</sup>, dass die Ablehnung keiner Begründung bedarf. Denn der oder die Vorsitzende kann diese Aufgabe kaum angemessen wahrnehmen, wenn eine Seite schon bei der Frage der Besetzung gewonnen hat. Lehnt eine Seite den Vorschlag der anderen ab und kommt auch in der Verhandlung eine Einigung über die Person der oder des Vorsitzenden nicht zustande, muss das Gericht nach eigenem Ermessen eine\*n Vorsitzende\*n bestimmen.

### Kosten der Einigungsstelle

Die Kosten der Einigungsstelle trägt der oder die Arbeitgeber\*in. Es ist nachvollziehbar, dass Arbeitgeber\*innen diese Kosten gering halten wollen. Aber niemand sollte sich von der Anrufung der Einigungsstelle wegen der dadurch entstehenden Kosten abhalten lassen. Einigungsstellen regeln Fragen, die für das Funktionieren des Betriebes und die Berücksichtigung der Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig sind. Kommt es zu einer sinnvollen Regelung, werden die Kosten der Einigungsstelle durch den daraus abzuleitenden Nutzen bei weitem aufgewogen. Und es gibt natürlich eine Möglichkeit, die Kosten einer Einigungsstelle vollständig zu vermeiden: Wenn ein oder eine Arbeitgeber\*in kompromissbereit auf die Mitarbeitervertretung zugeht, wird in der Regel eine für beide Seiten sachlich angemessene Regelung auch ohne Einigungsstelle erzielt werden können. Wir zitieren an dieser Stelle einen Bremer Krankenhaus-Geschäftsführer: ›Ich habe überhaupt kein Geld, um mich mit der Mitarbeitervertretung nicht einigen zu können.‹

<sup>3</sup> LAG München, Beschluss vom 13.12.201 – 3 TaBV 59/21.

## **Erfreulicherweise spielt die Entschädigungsordnung in der Praxis so gut wie keine Rolle.**

In dem Bemühen, die Kosten der Einigungsstelle gering zu halten, hat der Rat der EKD im Juni 2020 eine ›Entschädigungsordnung‹ erlassen. Die dort vorgesehenen Entschädigungssätze sind schlicht weltfremd. Danach kann der oder die Vorsitzende für ein Verfahren in der Einigungsstelle maximal 2.500 Euro abrechnen. Externe Beisitzer\*innen (z. B. Anwälte) bekommen maximal drei Zehntel des für den oder die Vorsitzende\*n vereinbarten Betrages. Eine solche Regelung ist schlicht Unsinn. Die Vergütung für die Tätigkeit in der Einigungsstelle muss sich nach dem zeitlichen Aufwand richten. Denn sonst hat es der oder die Arbeitgeber\*in in der Hand, durch Verweigerung in der Verhandlung die Dauer der Einigungsstelle so auszudehnen, dass der Arbeitnehmerinnenanwalt oder die Arbeitnehmeranwältin aus finanziellen Gründen eine Tätigkeit in der Einigungsstelle ablehnen muss. Man stelle sich das vor: Ein Einigungsstellenverfahren zieht sich über drei Tage hin. Dann bekäme nach der Entschädigungsordnung der oder die anwaltliche Beisitzer\*in maximal 750 Euro. Dafür kann ein Anwalt unter Berücksichtigung der davon zu deckenden Kosten (Personal, Büro, Versicherungen usw.) gerade drei Stunden arbeiten. Diese Entschädigungsordnung ist nicht vorrangig ein Angriff auf die Anwaltschaft, sondern ein Angriff auf die angemessene Vertretung der Mitarbeitervertretung. Denn die oder der Arbeitgeber\*in werden ihre Anwält\*innen angemessen bezahlen. An der Stelle spielt Geld schlicht keine Rolle. Die völlig unzureichende Honorierung der externen Beisitzer\*innen verhindert, dass die Mitarbeitervertretung die gleichen Vertretungschancen wie die Dienststellenleitung hat.

Erfreulicherweise spielt die Entschädigungsordnung in der Praxis so gut wie keine Rolle. Schon die Vorsitzenden sind kaum bereit, diese Aufgabe für einen solch lächerlichen Betrag zu übernehmen. Sie stellen – wie im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes üblich – am Markt orientierte Honorarforderungen, also mindestens 2.500 Euro pro Verhandlungstag. Und selbst die meisten Arbeitgeberanwälte erkennen, dass die Kolleg\*innen auf Arbeitnehmer\*innenseite ihren Job nur gut machen können, wenn sie angemessen vergütet werden. Dieses am Markt orientierte Arrangement funktioniert gut.

Diese Praxis entspricht derjenigen im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes. In § 77 Abs. 4

BetrVG findet sich eine § 36a Abs. 5 MVG-EKD entsprechende Ermächtigung des Bundesarbeitsministeriums zum Erlass einer Vergütungsordnung. Aus gutem Grund hat noch keine Bundesregierung – gleich welcher Ausrichtung – hiervon Gebrauch gemacht.

Deshalb sollte die Entschädigungsordnung nicht nachgebessert werden. Sie sollte schlicht verschwinden.

Wie wird die Einigungsstelle angerufen?

Mitarbeitervertretungen wissen in der Regel, wie man das Kirchengeschicht anruft: durch schriftlichen Antrag an die Geschäftsstelle des jeweiligen Kirchengeschichtes. So funktioniert das bei der Einigungsstelle nicht, weil es eine solche Geschäftsstelle nicht geben kann. Denn die Einigungsstelle ist eine innerbetriebliche Einigungsstelle und nicht eine externe Instanz. Und besser wäre es, man würde nicht von ›Einigungsstelle‹, sondern vom Einigungsstellenverfahren sprechen. Dann kann man sich gedanklich von der Vorstellung einer gerichtsähnlichen Organisation trennen. Und dann stellt man fest, dass die Anrufung der Einigungsstelle sehr viel einfacher ist. Es genügt die schlichte Erklärung gegenüber der Dienststellenleitung: Wir rufen die Einigungsstelle hiermit an.

Sinnvoll ist es, diese Erklärung mit einem Vorschlag für die Person der oder des Vorsitzenden zu verknüpfen. Dann kommt man schneller zur Besetzung der Einigungsstelle. Es ist aber auch unschädlich, wenn die Einigung auf die Person der oder des Vorsitzenden erst nach der Anrufung der Einigungsstelle erfolgt.

### **Zu welchem Zeitpunkt und innerhalb welcher Fristen ist die Einigungsstelle anzurufen?**

Der Anrufung der Einigungsstelle ist fristgebunden. Dies gilt sowohl für Regelungsbegehren der Dienststellenleitung als auch solche, die die Mitarbeitervertretung im Wege des Initiativrechtes auf den Weg gebracht hat. Die Einigungsstelle ist jeweils binnen 14 Tagen nach schriftlicher Zustimmungsverweigerung durch die Mitarbeitervertretung (ggf. gemäß § 38 Abs. 3 S. 6 MVG-EKD) beziehungsweise nach Ablauf der Stellungnahmefrist der Dienststellenleitung oder nach Abschluss der mündlichen Erörterung bei Initiativanträgen anzurufen.

Wichtig ist, dass die Einigungsstelle bei Regelungsbegehren nach § 40 auch von der Mitarbeitervertretung angerufen werden kann. Dies ist insbesondere bei Arbeitszeitregelungen von großer Bedeutung. Denn die Praxis zeigt, dass Arbeitszeitregelungen unabhängig davon, ob die Mitarbeitervertretung zugestimmt oder die Einigungsstelle die Einigung ersetzt hat, umgesetzt werden. Der betriebliche Druck ist so groß, dass häufig auch die davon betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sogar die Mitarbeitervertretung diese ›Notwendigkeit‹ akzeptieren. Und wenn die Beteiligten um einen konkreten Dienstplan und nicht um allgemeine Regelungen zur Dienstplanung streiten, wird nach Ausschöpfen aller Fristen die Einigungsstelle erst dann tagen (können), wenn der Regelungsgegenstand bereits Vergangenheit ist. Deshalb macht es aus Sicht der Mitarbeitervertretung gerade bei Angelegenheiten, bei denen eine schnelle Regelung notwendig ist, Sinn, dass diese nicht abwartet, bis der oder die Arbeitgeber\*in die Einigungsstelle anruft. Die Mitarbeitervertretung kann die Einigungsstelle zusammen mit ihrer Zustimmungsverweigerung oder der Erklärung nach § 38 Abs. 3 S. 6 MVG-EKD anrufen.

### Dienstvereinbarung zur Bildung einer ständigen Einigungsstelle?

Nach § 36a Abs. 1 MVG-EKD kann durch Dienstvereinbarung eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. Wir beobachten, dass mancherorts schnell eine solche Dienstvereinbarung zusammengeschrieben und abgeschlossen wird. Es scheint das Bedürfnis zu geben, schon mal etwas zu regeln. Wir raten davon ab.

Wir haben oben beschrieben, dass die Anrufung der Einigungsstelle und auch die personelle Besetzung kein großes Hindernis darstellen. Die Befassung mit einer Dienstvereinbarung zur Einrichtung einer ständigen Einigungsstelle ist nicht nur nicht erforderlich, sondern lenkt von der eigentlichen Aufgabe der Mitarbeitervertretung ab: Mitbestimmung aktiv ausüben!

Und was soll die Dienstvereinbarung zur Bildung einer ständigen Einigungsstelle bringen? Der einzig mögliche Regelungsinhalt ist die Festlegung auf eine oder mehrere Personen als Vorsitzende\*n der Einigungsstelle. Das aber hat mehr Nach- als Vorteile. Was

ist, wenn man mal schlechte Erfahrungen mit einer vereinbarten Person gemacht hat?

Es gibt ein großes Bedürfnis, alles und jedes für immer und ewig festzuschreiben. Das aber entspricht nicht den praktischen Erfordernissen. Es genügt, wenn man die Probleme dann löst, wenn sie konkret auftauchen. Der vom Gesetzgeber geschaffene Rahmen reicht völlig aus.

### Von der Zustimmungsverweigerung zur Einigungsstelle

Es wäre sinnvoll gewesen, das Mitbestimmungsverfahren nach § 38 und die darin enthaltene fristgebundene Begründungspflicht für die Mitarbeitervertretung in Regelungsfragen, die der Einigungsstelle überantwortet werden können, schlicht zu streichen. Das Betriebsverfassungsgesetz kommt ohne ein solches Fristenregime und ohne Begründungszwang aus. Aber zu einer stringenten Lösung konnte sich der Gesetzgeber nicht durchringen. Vielleicht kommt das ja noch.

Für die Mitarbeitervertretung bedeutet dies, dass sie wie in der Vergangenheit ihre Zustimmungsverweigerung begründen muss – schriftlich. Ob auch hier der Grundsatz gilt, dass die MAV später nur mit dem Vortrag gehört werden kann, der Inhalt ihrer Zustimmungsverweigerung war, ist eher nicht anzunehmen. Denn dies würde der Funktion der Einigungsstelle widersprechen. Aber Rechtsprechung hierzu liegt noch nicht vor. Da es aber üblich ist, dass die Beteiligten einer Einigungsstelle vorab Gelegenheit zur (schriftlichen) Stellungnahme bekommen, führt eine ausführliche Zustimmungsverweigerung nicht zu Doppelarbeit, sondern erledigt eine ohnehin auf die MAV zukommende Aufgabe.


### Praktische Erfahrungen

Die in den vergangenen zwei Jahren gewonnenen Erfahrungen belegen, was zu erwarten war: Einigungsstellenverfahren gibt es (nur) in den Einrichtungen, in denen die Mitarbeitervertretung ihre Beteiligungsrechte aktiv wahrnimmt.

Grundsätzliche Probleme bei der Auswahl des oder der Vorsitzenden gibt es nicht. Allerdings kann es regional Probleme geben, überhaupt zur Übernahme



## Bevor es eine verschlechternde Änderung gibt, sollte lieber alles so bleiben – damit können wir umgehen.



dieser Aufgabe bereite Personen zu finden. Manche Arbeitgeber\*innen müssen sich noch daran gewöhnen, dass die Aufgabe der oder des Vorsitzenden vorrangig in der Vermittlung zwischen den Parteien besteht. Und das ist eine vor allem ›handwerkliche‹ Aufgabe, die zum Alltagsgeschäft eines jeden Arbeitsrichters gehört. Manche Arbeitgeber\*innen setzen lieber auf große Namen oder Titel. Dann muss es mindestens ein LAG-Präsident sein, wenn man schon keinen Richter vom BAG bekommt. Auch das wird sich einrenken.

Mitarbeitervertretungen, die sich schon im Vorfeld des Einigungsstellenverfahrens anwaltliche Unterstützung suchen, haben weder mit den wenigen Verfahrensfragen noch mit der inhaltlichen Vorbereitung Schwierigkeiten. Und Anwält\*innen mit betrieblicher Erfahrung können der Mitarbeitervertretung helfen, ihre eigene Position zu klären: Was will die MAV? Denn genau darauf kommt es im Mitbestimmungsverfahren und daher auch in dessen Fortsetzung im Einigungsstellenverfahren an.

Bedarf an ständigen Einigungsstellen besteht nicht. Auch in Einrichtungen, die eine solche eingerichtet haben, kommt es nicht zu mehr Einigungsstellenverfahren. Das belegt einmal mehr, dass mehr Mitbestimmung nicht durch mehr Regelungen und Institutionen ermöglicht wird, sondern nur durch die aktive Wahrnehmung von Rechten durch die Mitarbeitervertretung.

Ebenso wenig gibt es Bedarf an sogenannten gemeinsamen Einigungsstellen. Und dort, wo es sie gibt, setzen sich die Betriebspartner\*innen darüber hinweg und bilden ihre eigene – betriebliche – Einigungsstelle. So sieht das MVG-Ausführungsgesetz der Bremischen Evangelischen Kirche<sup>4</sup> vor, dass sowohl im Bereich der verfassten Kirche (Gemeinden und gesamt-kirchliche Einrichtungen) als auch der Diakonie dann die gemeinsame Einigungsstelle zuständig ist, wenn in der Einrichtung keine ständige Einigungsstelle gebildet ist. Diese gemeinsamen Einigungsstellen sind nicht angerufen worden. Hingegen hat es in (diakonischen) Einrichtungen betriebliche Einigungsstellenverfahren gegeben, obwohl zuvor keine ständige Einigungsstelle gebildet wurde. Die Betriebspartner\*innen sind klüger als der Gesetzgeber und tun das, was der Lösung betrieblicher Aufgaben zuträglich ist: Sie setzen die Verhandlungen der Betriebspartner\*innen fort und übernehmen ihre Aufgabe nicht Dritten.

Und noch eine Erfahrung ist interessant: Das Gesetz schreibt vor, dass jede Seite (nur) zwei Beisitzer\*innen benennt. Für eine Vielzahl von Verfahren ist das angemessen, aber nicht immer. Auch hier stellen wir fest, dass sich die Betriebspartner\*innen über diese Festschreibung hinwegsetzen und je nach Bedarf auch eine andere Besetzung vereinbaren.

Die Ergebnisse der Einigungsstellenverfahren werden nach unserer Beobachtung akzeptiert und nicht den Kirchengerechten vorgelegt, damit diese prüfen, ob die Entscheidung der Einigungsstelle rechtmäßig ist. Dies liegt auch daran, dass die Einigungsstellenverfahren meistens durch eine Einigung in Form einer Dienstvereinbarung enden und nicht in einem (Mehrheits-)Beschluss.

### Reformbedarf

Von verschiedenen Seiten werden Vorschläge zur Reform des Gesetzes gemacht. Viele resultieren aus sehr persönlichen Erfahrungen. So verständlich dann der Ruf nach Veränderung ist, so ist doch größte Vorsicht geboten. Denn viele dieser erlebten Probleme lösen sich bei sachkundiger Betrachtung auf und lassen sich unter ›Fehlbedienung‹ abheften. Inzwischen ist das Instrument der Einigungsstelle im Mitarbeitervertretungsgesetz erprobt, so dass es auch Sicherheit im Umgang gibt. Eilig vorgenommene ›Korrekturen‹ führen zur Verunsicherung. Und kaum jemand kann vorhersehen, wie die Gerichte auf solche ›Schrauberei‹ reagieren. Denn der oder die Richter\*in muss nach jeder Gesetzesänderung fragen: Der Gesetzgeber hat den Text geändert – soll das nur eine Klarstellung sein oder eine inhaltliche Änderung?

Bevor es eine verschlechternde Änderung gibt, sollte lieber alles so bleiben – damit können wir umgehen.

Wirklich sinnvoll wäre es, wenn das Mitbestimmungsverfahren in § 38 Abs. 2 MVG-EKD gestrafft würde. Dazu könnte in § 38 Abs. 2 MVG-EKD folgender Satz angefügt werden:

Kommt in den Fällen des § 40 keine Einigung zustanden, so ersetzt auf Antrag der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle die Einigung.

<sup>4</sup> Vgl. Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Januar 2019 (ABl. EKD 2019 S. 2) mit Ausführungsbestimmungen der Bremischen Evangelischen Kirche – Kirchengesetz, zuletzt geändert am 11.9.2020.

Das Fristen- und Begründungsregime des § 38 Abs. 3 MVG-EKD wird dann auf die Angelegenheiten nach §§ 39, 42 beschränkt.

Dann könnte die Einigungsstelle in eiligen Fragen (z. B. Arbeitszeit) schon vor Ablauf der Stellungnahmefristen der Mitarbeitervertretung eingesetzt werden. Und warum die Einigungsstelle nicht auch später als 14 Tage nach Zustimmungsverweigerung angerufen werden kann, erschließt sich nicht.

Und wenn man dann schon beim Vereinfachen ist, dann kann die Entschädigungsordnung ersatzlos aufgehoben werden. Und die Entscheidung, wie viele Beisitzer\*innen in die Einigungsstelle entsandt werden, legen die Betriebspartner\*innen einvernehmlich fest, ersatzweise trifft das Kirchengenicht eine einzelfallbezogene Entscheidung.



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

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



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

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

# Fortbildungen 2022

Der Seminarbetrieb geht weiter:  
in kleineren Gruppen und mit Corona-Schutz-Konzept

für Mitarbeitervertreterinnen  
und Mitarbeitervertreter

09. – 13.05.2022	Gefahr erkannt – Gefahr gebannt > Bramsche
09. – 13.05.2022	Mobbing > Bramsche
16. – 20.05.2022	Arbeitszeit 1 > Langeoog
16. – 20.05.2022	Teilzeitarbeit, befr. Beschäftigte > Langeoog
16. – 20.05.2022	Stressprävention > Langeoog
30.05. – 03.06.2022	MVG 1 > Bad Bevensen
30.05. – 03.06.2022	Einf. SBV 1 > Bad Bevensen
30.05. – 03.06.2022	Beratungskompetenz > Bad Bevensen
05. – 09.09.2022	Öffentlichkeitsarbeit > Bad Bevensen
12. – 16.09.2022	Beratungskompetenz > Langeoog
26. – 30.09.2022	Agiles Unternehmen > Bad Zwischenahn
	<b>Und folgende Tagesveranstaltungen:</b>
25.05.2022	Bereitschaftsdienst > Hannover
21.06.2022	Kündigung > Hannover
04.07.2022	Macht der Stimme > Hannover



Diakonische  
ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V.

#### KOSTEN WOCHENSEMINAR:

630,- Euro Kursgebühr  
525,- Euro Übernachtung/  
Verpflegung

#### TAGESVERANSTALTUNGEN:

190,- Euro

#### ANMELDUNG UND WEITERE INFORMATIONEN:

Diakonische ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V. (dia e.V.)  
Vogelsang 6, 30 459 Hannover  
Tel. 0511/41 08 97 50  
Fax. 0511/2 34 40 61  
verwaltung@mav-seminare.de  
www.mav-seminare.de

# KURZER BERICHT VOM GA



**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

1

# HINWEISGEBERSCHUTZ GESETZ

Die EKD hat eine Meldestelle eingerichtet, der sich die Landeskirche Hannover angeschlossen hat. Wir haben ein Verfahren erarbeitet und gehören zu einer Bearbeitungsgruppe von gemeldeten Fällen.



**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

2

# INTERVENTIONSPLAN DER LANDESKIRCHE

BEI PRIVATRECHTLICH BESCHAFTIGTEN IST GEGENÜBER DEM ANSTELLUNGSTRÄGER AUF EINE SOFORTIGE BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES (AUFLÖSUNGSVERTRAG ODER FRISTLOSE KÜNDIGUNG) HINZUWIRKEN. NOTFALLS MÜSSEN ENTSPRECHENDE ENTSCHEIDUNGEN IM WEGE DER ERSATZVORNAHME DURCHGESETZT WERDEN, BEI GEFÄHR IM VERZUG GEMÄß § 70 ABS. 3 SATZ 3 KGO/§ 67 ABS. 3 SATZ 3 KKO AUCH OHNE VORHERIGE ZUSTIMMUNG DES LANDESSYNODALAUSSCHUSSES. IN DIESEN FÄLLEN IST SOFORTIGES HANDELN GEBOTEN, WEIL EINE FRISTLOSE KÜNDIGUNG NUR INNERHALB VON ZWEI WOCHEN NACH KENNTNIS DER FÜR DIE KÜNDIGUNG MAßGEBENDEN TATSACHEN DURCH DAS VERTRETUNGSORGAN DES ANSTELLUNGSTRÄGERS (KIRCHENVORSTAND, KIRCHENKREISVORSTAND, VERBANDSVORSTAND) ZULÄSSIG IST (§ 626 ABS. 2 DES BÜRGERLICHEN GESETZBUCHS). LKA 5. ZWINGENDE VORAUSSETZUNG FÜR EINE VERDACHTSKÜNDIGUNG IST EINE SOFORTIGE ANHÖRUNG DER BESCHULDIGTEN PERSON. AN DIESER ANHÖRUNG SOLLEN AUF SEITEN DES ANSTELLUNGSTRÄGERS ZWEI ODER DREI PERSONEN TEILNEHMEN. NEBEN MITGLIEDERN DES ZUSTÄNDIGEN VERTRETUNGSORGANS SOLLTE EINE DIESER PERSONEN DER\* DIE SUPERINTENDENTIN ODER EIN MITARBEITER/EINE MITARBEITERIN AUS DEM KIRCHENAMT SEIN. EVTL. EMPFIEHLT SICH AUCH DIE HINZUZIEHUNG EINES MITGLIEDS DER MITARBEITERVERTRETUNG.



**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

3

# EINGRUPPIERUNG DER SEKRETÄR\*INNEN

Die Weiterarbeit an dieser Überlegung soll jetzt mit dem Erarbeiten eines einheitlichen Tarifvertrages auf TVöD-Basis erfolgen. Dann soll die Sparte B wegfallen. der TVöD hat allerdings keinen Eingruppierungsanhang und müsste sich hilfsweise der des TV-Ls bedienen. Da diese Berufsgruppe einen hohen Kommunikationsaufwand betreiben muss, der nicht tarifierbar ist, könnte es bei Abschaffung der „Funktionsbeschreibung“ und mangelnden Eingruppierungskennnissen zu einer Schlechterstellung der Berufsgruppe kommen. Im TVöD werden die Entgeltgruppen TV-L 1-8 schlechter gestellt. Dieses Einsparvolumen berechnet das Landeskirchenamt bei den Verhandlungen über einen einheitlichen Tarif mit ein.



**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

4

## **ORIENTIERUNGSHILFE DATENSCHUTZ**

Zusammen mit den Datenschutzbeauftragten der LK wird gerade eine Orientierungshilfe Datenschutz erarbeitet



**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

5

## **DIENSTVEREINBARUNG LEIHARBEIT IN KITAS**

Leiharbeit ist mitbestimmungspflichtig. Die DV ist beinahe fertig



**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

6

## KITA APPS

Auch hier wird es einen Leitfaden geben, der aber vom DWin erarbeitet wird. Er wurde uns schon vorgelegt und unsere Anmerkungen wurden mit aufgenommen.



**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

7

## BETEILIGUNG AN SYNODE DER LANDESKIRCHE

Es ist wichtig, ein Rederecht für Mitarbeiterangelegenheiten in der Landessynode zu erhalten. In der EKD ist dieses nicht einheitlich geregelt, es gibt Gaststatus-Regelungen und auch eingeräumte Rederechte.

Die vorgesehenen „kirchlichen Mitarbeiter“, die in der Landessynode vertreten sein müssen, sind oft „Kirchenverwaltungsbeamte“.

Die Kirchenkreissynode bestimmt die Kandidaten für die Wahl zur Landessynode. Grundgedanke der Partizipation ist dort nicht vorhanden. „Es gehört zu einer modernen Unternehmenskultur, die Mitarbeitenden zu beteiligen.“



**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

8

## DIGITALE REISEKOSTENABRECHNUNG

demnächst soll die Reisekostenabrechnung in unserer Landeskirche digital erfolgen. Da es sich um eine landeskirchenweite Einführung handelt, muss der GA im Vorfeld beteiligt werden.



**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

9

## ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS

Es besteht Regelungsbedarf hinsichtlich des Zeitraumes der Wiedervorlage; wer kümmert sich um die Einhaltung der Fristen?

Das Zeugnis darf nicht in den Bestand des Arbeitgebers übergehen. Die Wiedervorlage ist unstrittig. Aber das Wo und Wie der Vorlage ist zu regeln und mitbestimmungspflichtig.



**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

10

# MAV WAHLEN 2025

Die Wahlen stehen vor der Tür. Es ist rechtzeitig der Wahlausschuss zu wählen. Um den Wahlausschuss zu unterstützen wird es eine Onlinefortbildung im September dazu geben. Bis dahin sollten, wenn möglich, die Personen für den Wahlvorstand gefragt worden sein, ob sie den Posten übernehmen möchten.



**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

11

# DAS WAR´S!



**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen  
der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers**

12



## Neues aus der ADK Stand 8/4/2024

- An einem einheitlichen Tarifwerk wird seit längerem intensiv gearbeitet. Fachexpertise zur Unterstützung für die Überleitung durch Onno Dannenberg, der schon viele Tarifverhandlungen begleitet hat. Aktuell tagt der Verwaltungsausschuss der ADK und verhandelt weiter über die Kosten und den damit verbundenen zeitlichen Rahmen in dem es umgesetzt werden könnte.
- Dienstvertragsmuster werden aktuell vom kirchenrechtlichen Institut überprüft und dann werden wir weiter mit den Arbeitgebern darüber verhandeln.
- Zur weiteren intensiven Arbeit und Austausch veranstalten wir Klausurtagungen. In der Vergangenheit auch mit der Arbeitgeberseite.
- Um in Rechtsprechungen usw. auf dem aktuellen Stand zu bleiben, besuchen wir Fachtagungen, Seminare und Fortbildungen.
- Wir führen regelmäßig Gespräche mit der Kirchenleitung und dem Gesamtausschuss.
- Mit Anträgen aus der Mitarbeiterschaft beschäftigen wir uns regelmäßig.
- Ein weiteres Thema das uns sehr beschäftigt ist eine Neubildung einer gemeinsamen ARK (Arbeitsrechtliche Kommission). Diese soll auf EKD-Ebene eingerichtet werden und wir sind im Prozess nicht beteiligt worden und versuchen unsere Beteiligungsrechte einzufordern. Wir sehen eine solche Kommission sehr kritisch, da es ein sehr großes Gremium werden würde, welches nicht entsprechend arbeitsfähig sein kann und die Strukturen überall sehr unterschiedlich sind und auch die Tariflandschaft sehr vielfältig.




# Änderungen im MVG-EKD zum 01.01.2024

GAMAV-Tagesveranstaltung  
08. April 2024

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

1



## Änderungen des MVG-EKD

- ▶ Für die vorgenommenen Änderungen wurden verschiedene Gründe genannt
- ▶ GA-EKD bestehend aus der Sprechergruppe der BuKo und des Vorstandes der STÄKO hat angeblich Änderungswünsche eingebracht
- ▶ Eine verbindliche Unternehmensmitbestimmung sollte etabliert werden
- ▶ Ausweitung der Digitalisierung in der MAV-Arbeit
- ▶ Rechtsprechung des KGH
- ▶ Veränderungen der Arbeitswelt durch Corona-Pandemie

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

© Ilka Müller

2



## § 3 Dienststellen

- ▶ Änderungen betreffen die Absätze 2, 3 und 4
- ▶ Neu ist, dass mit der **Mehrheit, der in der Mitarbeiterversammlung Anwesenden** darüber abgestimmt wird, ob eine eigene MAV gebildet werden soll
- ▶ Ein Widerruf kann nur vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit erfolgen
- ▶ Gleiches gilt für das Einvernehmen des Arbeitgebers


3



## § 5 Mitarbeitervertretungen

- ▶ Bildung gemeinsamer MAVen
- ▶ Es bedarf der **Mehrheit der Anwesenden der Mitarbeiterversammlung**
- ▶ Es ist das Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herzustellen, allerdings bedarf die Ablehnung eines wichtigen Grundes
  - AnwG zum MVG-EKD: Zustimmung der obersten Dienstbehörde
- ▶ Widerruf kann nur zum nächsten Wahltermin vor Bildung des Wahlvorstandes erfolgen

4




## § 6a und 6b

- ▶ Beziehen sich ausschließlich auf den diakonischen Bereich
- ▶ 6 a Mitarbeitervertretungen im Dienststellenverbund
- ▶ 6 b Unternehmensmitbestimmung in Einrichtungen der Unternehmensdiakonie mit mehr als 500 Beschäftigten

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers © Ilka Müller

5



## § 8 Zusammensetzung

- ▶ Die Größe der MAV ändert sich entgegen des ursprünglich eingebrachten Entwurfes nicht
- ▶ Finden sich **nicht** genügend Kandidaten für die Wahl, wird auf die nächstkleinere Staffel abgestellt
- ▶ Eine Nachwahl (Aufstockung) ist in den ersten 3 Jahren der Amtszeit möglich

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers © Ilka Müller

6



## § 9 Wahlberechtigung

- ▶ Änderungen in den Absätzen 2 und 3
- ▶ Erfasst werden auch die zugewiesenen Mitarbeitenden
- ▶ Mitarbeitende in Elternzeit sind künftig wahlberechtigt



## § 10 Wählbarkeit

- ▶ (Wegfall) der ACK-Klausel
- ▶ Landeskirchen, in denen es im Ausführungsgesetz zum jetzigen Zeitpunkt noch eine ACK-Klausel gibt, können diese beibehalten (§ 64 Abs. 3)
- ▶ Wegfall des Buchstaben e



## § 16 Neu- und Nachwahl der MAV vor Ablauf der Amtszeit

- ▶ Änderung betrifft den Absatz 2
- ▶ Alt: Ist die MAV zurückgetreten oder wurde aufgelöst, sollte bisher der Wahlvorstand die Aufgaben der MAV bis zur Neuwahl einer neuen MAV übernehmen, längstens für 6 Monate
- ▶ Neu: die bisherige MAV nimmt bis zur Neuwahl die Aufgabe kommissarisch wahr, es sei denn, eine Gesamt-MAV ist zuständig



## § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

- ▶ Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen
- ▶ Das Erfordernis der Sicherstellung der Beschlussfähigkeit entfällt



## § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

- ▶ Änderungen sind marginal und betreffen nur die Fortbildung
- ▶ 4 Wochen Fortbildungsanspruch für jedes MAV-Mitglied während einer Amtszeit
- ▶ Kann künftig flexibler auf die MAV-Mitglieder verteilt werden
- ▶ Gesamtanspruch darf dabei nicht überschritten werden



## § 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

- ▶ Betrifft den Absatz 2
- ▶ MAV-Mitglied kann nur außerordentlich gekündigt werden
- ▶ Unterliegt der vollen Mitbestimmung durch die MAV
- ▶ Fristverkürzung ist möglich
- ▶ Neu: **Ist die Frist nach Maßgabe des Satzes 4 verkürzt, gilt die Zustimmung im Fall der Erörterung innerhalb dieser verkürzten Frist als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung sie nicht schriftlich verweigert**



## § 22 Schweigepflicht und Datenschutz

- ▶ Anpassung bezüglich des Datenschutzes an das BetrVG
- ▶ Klarstellung, dass der Dienstgeber die für die Verarbeitung verantwortliche Stelle im Sinne des DSGVO-EKD ist
- ▶ Örtliche Datenschutzbeauftragte sind auch für die MAV zuständig



## § 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz + § 31 Mitarbeiterversammlung

- ▶ MAV entscheidet, ob und inwieweit Sprechstunden auch digital durchgeführt werden
- ▶ Mitarbeiterversammlungen dürfen ebenfalls im digitalen Format durchgeführt werden





## § 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

- ▶ Veränderung bezieht sich auf Absatz 2
- ▶ Die Kosten für die Hinzuziehung sachkundiger Personen sind von der Dienststellenleitung zu tragen



## § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

- ▶ Es wurde ein neuer Absatz 2a eingefügt
- ▶ Die MAV erhält 2 x im Jahr durch zwei ihrer Mitglieder Einsicht in die Bruttolohnlisten



## § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- ▶ Hinzu gekommen sind die Buchstaben f und g
  - f) die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern,
  - g) die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen (Im Sinne des Entgelttransparenzgesetzes wird den Mitarbeitervertretungen diese Aufgabe zugewiesen.)
- ▶ Die nachfolgenden Buchstaben verschieben sich entsprechend



## § 38 Mitbestimmung

- ▶ Ergänzung im Absatz 4 Satz 2
- ▶ Aufgrund der Unschärfe der Formulierung wurde ein Nebensatz angefügt:  
„Die Anrufung des Kirchenggerichts ist für  
Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40  
ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a  
besteht **oder begehrt wird.**“



## § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

- ▶ Es wurde ein neuer Buchstabe f angefügt
- ▶ Die Aufstellung von Grundsätzen für die Stellenausschreibung unterliegt jetzt der Mitbestimmung



## § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

- ▶ Neuer Buchstabe i:  
„Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird;“
- ▶ Beachten! Die nachfolgenden Buchstaben haben sich entsprechend verschoben



## § 45 Mitberatung

- ▶ Im Falle der außerordentlichen Kündigung muss diese Begründung jetzt erst innerhalb eines Monats nach Durchführung der Maßnahme erfolgen und ist damit nicht mehr Wirksamkeitsvoraussetzung
- ▶ Weggefallen: Buchstabe f) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen



## § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

- ▶ Neufassung des gesamten § 49
- ▶ Wählbarkeit bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres
- ▶ Entspricht § 61 BetrVG




## § 50 + 51 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Aufgaben der SBV

- ▶ Richtigstellung der gesetzlichen Bezüge
- ▶ Stellvertretung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten



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

- ▶ Rechte der stellvertretenden Vertrauensperson wurden geregelt
- ▶ Ergänzung im Absatz 2 zur Nutzung der Räume der MAV, nur wenn keine eigenen Räume zur Verfügung gestellt werden **können**.




## § 54 Bildung von Gesamtausschüssen

- ▶ Über die Freistellung der Mitglieder der Gesamtausschüsse soll mit der zuständigen Stelle eine Vereinbarung getroffen werden

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers © Ilka Müller 25

25



## § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

- ▶ Hinzu gekommen ist der Buchstabe f:  
„Mitbestimmung an Maßnahmen, die in Gliedkirchen oder deren Untergliederungen verbindlich für alle oder eine Vielzahl von Dienststellen getroffen werden.“

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers © Ilka Müller 26

26



## § 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kircheng Gerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland

- ▶ Hinzu gekommen:

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



## § 61 Durchführung des kircheng gerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

- ▶ (4) <sup>1</sup>Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen. <sup>2</sup>Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. <sup>3</sup>Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.
- ▶ Weggefallen ist das Erfordernis, dass der Rechtsbeistand einer ACK-Kirche angehören muss



## § 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

- ▶ Ordnungsgeld wurde von 5.000 € auf 10.000 € angehoben
- ▶ Weiterhin wird vorgesehen, dass das Ordnungsgeld vom Kirchengericht einem kirchlichen oder sozialen Zweck gewidmet werden kann. Es ist von der Geschäftsstelle einzuziehen.



## AnwG zum MVG-EKD

### § 3 (zu § 5 Absatz 1 MVG-EKD) Mitarbeitervertretungen

- ▶ Zuordnung der landeskirchlichen Mitarbeitenden, die nicht die Voraussetzungen erfüllen, eine eigene MAV zu bilden und weit entfernt vom Ort des Anstellungsträgers sind, zur MAV des HkD





## AnwG zum MVG-EKD

### § 3

(zu § 5 Absatz 1 MVG-EKD)

#### Mitarbeitervertretungen

- Zuordnung der landeskirchlichen Mitarbeitenden, die ihren Dienst in einer Gemeinde, einem regionalen Zusammenschluss mehrerer Gemeinden oder im Kirchenkreis versehen



## AnwG zum MVG-EKD

### § 5

(zu § 5 Absatz 2 MVG-EKD)

#### Mitarbeitervertretungen

Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame MAV gebildet werden, wenn in getrennten Mitarbeiterversammlungen die Mehrheit der Anwesenden in der Mitarbeitenden und die oberste Dienstbehörde zustimmen



## AnwG zum MVG-EKD

### § 6

(zu § 9 Absatz 2 MVG-EKD)

#### Wahlberechtigung

- ▶ Bei Gestellung behalten die Mitarbeitenden ihr Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle, wenn sie dort weiter ihren Dienst verrichten
- ▶ Doppeltes Wahlrecht für gestellte Mitarbeitende in landeskirchlicher Anstellung – MAV vor Ort und MAV des HkD



## AnwG zum MVG-EKD

### § 10

(zu § 55 MVG-EKD)

#### Aufgaben des Gesamtausschusses

- ▶ Definiert § 55 Buchstabe f genauer
- ▶ Mitbestimmung in Angelegenheiten der §§ 39 und 40
- ▶ Einvernehmen zwischen Landeskirchenamt und GAMAV darüber, dass der GAMAV zuständig ist
- ▶ Frist beträgt 2 Monate



# Novellierung § 55 MVG-EKD – Aufgaben des Gesamtausschusses

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

1



## Aufgaben des Gesamtausschusses

Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

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

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

2

2



## Novellierung § 7 MVG-EKD AnwG erforderlich

- Beteiligung in Angelegenheiten nach **§§ 39 und 40 MVG-EKD**, wenn ein konkreter Beteiligungstatbestand **landeskirchenweit** oder mit Wirkung **für mehrere Dienststellen** geregelt werden muss,
- **Einvernehmen** zwischen dem Gesamtausschuss und der Landeskirche feststellen,
- **Fristenregelung** erforderlich (z.B. 2 Monate),
- Ausschluss von ADK - oder kirchengesetzlichen Regelungen.



## Hintergründe

- Immer mehr flächendeckende Regelungen (gesetzliche Vorgaben/notwendige Synchronisierung)
- Steigende fachliche, thematische, inhaltliche Anforderungen
- Flächendeckende Sicherstellung von der Beteiligung unterliegenden Sachverhalten (§§ 39/40 MVG-EKD)
- „vor Ort“ Unkenntnis über Beteiligungstatbestände/Weigerung von Dienstgeberseite die Prozesse einzugehen/Verfahrensunsicherheit
- Fehlendes und schwer zumutbares „know how“ komplizierter zu erfassender Tatbestände
- Manche MAVen fühlen sich überfordert



## Ziele der Regelung

- Sicherstellung der erforderlichen Beteiligung/Schaffung von Rechtssicherheit
- Präzise, angereicherte, geprüfte Informationen zu den Tatbeständen
- Mitnahme aller MAVen bei den beteiligungsrelevanten Verfahren und Inhalten
- Entlastung der MAVen vor Ort unter gleichzeitiger Sicherstellung der benötigten Informationen
- Einbeziehung der MAVen in den vom GA geführten Beteiligungsprozessen
- Kommunikationssicherheit



## Themen können sein ...

- Hinweisgeberschutzgesetz
- Virenschutzprogramm
- AppSpace
- Digitale Reisekostenabrechnung
- Einheitliches Personal- und Dokumentenverwaltungssystem
- ...



## Verfahren /weiteres Vorgehen

- **Einvernehmen GA – LK über die Themen**
- **Entwicklung eines Informations- und Beteiligungsprozesses mit den MAVen**
- **Entwicklung Verfahrensprozess mit allen relevanten Abteilungen des LKA**



## § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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



## § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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