

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

1 > 2020

2

Verfahrensrechtliche
Aspekte der Anrufung
der Einigungsstelle

28

Arbeitsschutzstandard
SARS-CoV 2

35

Aktuelle Rechtsprechung
zur Einführung
von Kurzarbeit

MAV-ARBEIT IN DER CORONA-KRISE

S E I T E 1 2

Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Service
für die MAV



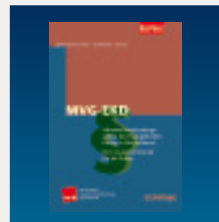
1. Arbeitsrecht und Kirche – Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen. Erscheint 4 x im Jahr



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



3. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Onlineportal mit allen wichtigen Entscheidungen für die MAV (siehe S. 151)



4. MVG-EKD – Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland



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

Telefon 0421 · 77 8 66,
sachbuch@kellnerverlag.de,
www.kellnerverlag.de



Entscheidungs-Sammlung

Z U M K I R C H L I C H E N A R B E I T S R E C H T

Kostenlos

einem Monat testen!



- › alle wichtigen Entscheidungen für die Praxis der MAV
- › fast 1000 Entscheidungen evangelischer, katholischer und staatlicher Gerichte
- › jederzeit abrufbar
- › ständig aktualisiert
- › übersichtliche Stichwort- und Volltextsuche
- › nur 5,95 Euro monatlich (im Abo)

K O S T E N L O S E R T E S T Z U G A N G :

Telefon 0421 · 77 8 66, sachbuch@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de





Liebe Leserinnen und Leser,

vor wenigen Tagen beschwerte sich eine Mitarbeitervertretung darüber, dass – mal wieder – Arbeitszeiten ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung angeordnet wurden. »In Corona-Zeiten dürfen wir das«, war die Antwort der Pflegedienstleitung. Natürlich wissen wir, dass das Unsinn ist. Und man darf wohl auch davon ausgehen, dass die Pflegedienstleitung dies weiß.

Dies Beispiel macht deutlich, welche Gefahren – neben den gesundheitlichen – die gegenwärtige Krisensituation mit sich bringt. An vielen Stellen wird der Versuch unternommen, im Windschatten der Krise etwas zu erreichen, was in normalen Zeiten nicht möglich ist. Für Mitarbeitervertretungen heißt es deshalb in dieser Situation, besonders aufzupassen. Es geht um den Schutz der Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch durch eine funktionsfähige Mitarbeitervertretung. Das schließt nicht aus, dass Mitarbeitervertretungen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser durchaus schwierigen Zeit zu mehr Flexibilität bis hin zu Sonderopfern bereit sind. Aber es macht eben einen Unterschied, ob Menschen aufgrund ihres christlichen, ihres ethischen oder zivilgesellschaftlichen Engagements sich zum Beispiel bereit erklären, anstatt acht Stunden täglich in Zwölf-Stunden-Schichten zu arbeiten, oder ob sie ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung dazu verdonnert werden. Wenn die Mitarbeitervertretung beteiligt ist, kann sie zum einen sicherstellen, dass der Grundsatz der Freiwilligkeit gewahrt bleibt, und zum anderen, dass hinreichender Ausgleich für diese besondere Belastung gewährt wird.

Gerade in dieser Krise zeigt sich, welche Einrichtung und welche Führungskräfte verstanden – und akzeptiert – haben, dass Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung bedeutet, dass diese einen gleichgewichtigen Einfluss auf die Entscheidungsfindung hat.

Gerade in Krisenzeiten sind die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefährdet, und genau deshalb ist Mitbestimmung gerade in Krisenzeiten unverzichtbar.

Wir wünschen Ihnen und allen Kolleginnen und Kollegen, dass Sie gut durch diese schwierige Zeit kommen.

Mit den besten Wünschen
Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

- 2 Verfahrensrechtliche Aspekte der Anrufung der Einigungsstelle gemäß § 36a MVG-EKD
- 12 Corona-Krise: Und was wird aus der MAV-Arbeit?
- 26 Zwischenruf
- 28 Arbeitsschutzstandard SARS-CoV-2 veröffentlicht
- 30 Rechtsprechung

Dieser Ausgabe liegt in einigen Postleitzahlbereichen das Programm von Arbeit und Leben in Herford bei. Wir bitten um Beachtung.

2

Themen

30

Rechtsprechung

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.

¹ 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-EKD¹ 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: