

Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. - Diakonie RWL | Lenaustraße 41 | 40470 Düsseldorf

An die **Mitglieder**

- des Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. – Diakonie RWL
- einschließlich Mitarbeitervertretungen

nachrichtlich:

- Landeskirchenamt der EKiR
- Landeskirchenamt der EKvW
- Lippisches Landeskirchenamt

Zentrum Recht

Kirsten Schwenke
 Zentrumsleitung

Telefon: 0211 6398-203
 Telefax: 0211 6398-299
 k.schwenke@diakonie-rwl.de

Düsseldorf, 28. Januar 2021

**RUNDSCHREIBEN Nr. 2/2021
 ARBEITS- und SOZIALRECHT**

Diakonisches Werk Rheinland-
 Westfalen-Lippe e.V. -
 Diakonie RWL
 Lenaustr. 41
 40470 Düsseldorf

Telefon 0211 6398-0
 Telefax 0211 6398-299
 info@diakonie-rwl.de
 www.diakonie-rwl.de

Inhaltsverzeichnis

I. Arbeitsrecht	2
1. Bericht aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland- Westfalen-Lippe	2
1.1 Tarifverhandlungen im Bereich des BAT-KF	2
1.2 Neufassung des § 6a BAT-KF – Kurzarbeit	3
1.3 Änderung des § 33 Abs. 3 BAT-KF – redaktionelle Änderung	4
1.4 Änderung des § 13 BAT-KF	4
1.5 Aktualisierung der Maßnahmeteilnehmenden-Ordnung	4
2. Kinderkrankengeld	4
II. Rechtsprechung	5
In den Fällen des § 40 MVG ist eine Zustimmungsersetzung nur durch die Einigungsstelle möglich - nicht durch das Kirchengericht – auch wenn zuvor noch keine Einigungsstelle gebildet wurde (Entscheidung des KGH.EKD vom 7.12.2020 (II-0124/30-2020))	5

Bankverbindung
 Bank für Kirche und
 Diakonie eG – KD-Bank
 IBAN DE
 79 3506 0190 1014 1550 20
 GENODED1DKD

Sitz des Vereins
 Lenaustraße 41
 40470 Düsseldorf

Vorstand
 Pfr. Christian Heine-Göttel-
 mann
 Thomas Oelkers

Verwaltungsrat
 Udo Zippel
 (Vorsitzender)
 Joachim Eumann
 Pfr. Udo Blank
 (Stellvertreter)
 Amtsgericht Düsseldorf
 Vereinsregister Nr. 10025

FA Düsseldorf-Nord
 Steuer Nr. 105/5888/1930

Umsatzsteuer-IdNr.
 DE261050567

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend informieren wir Sie u. a. über die Entwicklung in der Arbeits-
 rechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe (ARK-RWL) und
 Neues aus der Gesetzgebung und Rechtsprechung:

I. **Arbeitsrecht**

1. **Bericht aus der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe**

1.1 **Tarifverhandlungen im Bereich des BAT-KF**

Nun schon zum dritten Mal verhandelte die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe (ARK-RWL) am gestrigen Mittwoch, 27.1.2021, über die Tarifsteigerungen im Bereich des BAT-KF. Hierüber haben wir ausführlich im Rundschreiben Nr. 17/2020 vom 10. November 2020 und Rundschreiben Nr. 19/2020 vom 21. Dezember 2020 berichtet.

Nunmehr hat die ARK-RWL einen Tarifabschluss gefasst. Die entsprechende Arbeitsrechtsregelung wird nachgereicht.

Im Wesentlichen wurde Folgendes vereinbart:

- **Lineare Erhöhungen**
Für alle Beschäftigten, auf deren Arbeitsverhältnis der BAT-KF Anwendung findet, werden die Tabellenentgelte zum **1. April 2021** um 1,4 % mindestens aber um 50 € erhöht. Eine weitere Erhöhung findet zum **1. April 2022** um weitere 1,8 % statt.
- **Strukturelle Änderungen zum 1. März 2021 für die stationäre und ambulante Altenpflege**
 - **Einführung einer monatlichen allgemeinen Pflegezulage von 70 €**
In den Vorbemerkungen zum Pflegeentgeltgruppenplan wird eine neue Ziffer 5 eingefügt, aus der sich ergibt, dass mit Wirkung zum 1. März 2021 Mitarbeitende eine monatliche Pflegezulage i. H. v. 70 € erhalten werden. Diese Pflegezulage ist an keine weitere Voraussetzung geknüpft, damit erhalten alle Mitarbeitenden, die unter den Pflegeentgeltgruppenplan fallen, diese Zulage. Diese Zulage wird zum 1. März 2022 auf 120 € erhöht. Ab dem 1. Januar 2023 nimmt sie an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil.
 - **Einführung einer monatlichen allgemeinen Pflegezulage von 25 €**
Dem Pflegeentgeltgruppenplan, Teil B, der nur für die ambulante und stationäre Altenpflege zur Anwendung kommt, wird eine neue Anmerkung 7 angefügt, aus der sich ergibt, dass die Mitarbeitenden in der Altenpflege eine weitere allgemeine Zulage i. H. v. 25 € erhalten.
 - **Erhöhung der Wechselschichtzulage**
In § 8 wird ein neuer Absatz 3a eingefügt, aus dem sich ergibt, dass zukünftig als Wechselschichtzulage **in der Pflege** ein monatlicher Betrag in Höhe von monatlich 155 € für ständige Wechselschichtarbeit gezahlt wird. Bei nicht ständiger Wechselschichtarbeit beträgt die Zulage 0,93 € pro Stunde.
- **Strukturelle Änderungen zum 1. März 2021 für Krankenhäuser**
 - **Einführung einer monatlichen allgemeinen Pflegezulage von 70 € (s. o.)**
 - **Erhöhung der Wechselschichtzulage (s. o.)**
 - **Erhöhung der Intensivzulage von 46,02 € auf 100 €**

Die allgemeine Pflegezulage i. H. v. 25 € gilt **nicht** für die Beschäftigten im Krankenhaus nach Teil A des P-EGP.

- **Erhöhung der Auszubildendenentgelte**

Die Auszubildendenentgelte nach der Auszubildendenordnung (AzubiO), Krankenschülerordnung (KrSchO) und Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberuf-Gesetz (AzubiO-Pflege) werden zum **1. April 2021** je um 25 € erhöht. Gleiches gilt für die Praktikant*Innen nach der Praktikantenordnung (PraktO).

Eine Steigerung der Auszubildendenentgelte in Höhe von weiteren 25 € findet für die jeweiligen Ausbildungsordnungen **zum 1. April 2022** statt.

- **Verlängerung der Altersteilzeitordnung (ATZO)**

Diese wird bis zum 1. Januar 2023 verlängert.

- **Verlängerung der Beschäftigungssicherungsordnung (BSO)**

Die Beschäftigungssicherungsordnung wurde bis zum 31. Dezember 2022 neu beschlossen.

- **Laufzeit**

Für die sich aus den Erhöhungen ergebenden **Tabellenentgelte** der Anlagen 4a-4e zum BAT-KF und die Bereitschaftsdienstentgelte der Anlage 5 zum BAT-KF - gültig ab 1. April 2022 - wurde beschlossen, dass diese mindestens **bis zum 31. Dezember 2022** gelten.

1.2 Neufassung des § 6a BAT-KF – Kurzarbeit

Wie ebenfalls im Rundschreiben Nr. 19/2020 vom 21. Dezember 2020 berichtet, haben die Dienstnehmervertreter der ARK-RWL einen Antrag gestellt, dass das Kurzarbeitergeld verpflichtend bei den unteren Entgeltgruppen auf 95 % und bei den oberen Entgeltgruppen auf 90 % tariflich angehoben wird. Die Dienstnehmerseite bezieht sich dabei auf eine Regelung im sogenannten TV-Covid des TVöD/VKA. Dieser wurde auch im Rahmen des Tarifabschlusses des öffentlichen Dienstes vom 25. Oktober 2020 vereinbart und sieht Entsprechendes vor.

Eine Übernahme dieses Tarifabschlusses wird aber von den Dienstgebern der ARK-RWL abgelehnt. Die Dienstnehmervertreter stellten diesen Antrag zum zweiten Mal zur Abstimmung, ein Beschluss ist jedoch nicht zustande gekommen. Damit kann dieser Antrag von den Dienstnehmervertretern der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission RWL zur Entscheidung vorgelegt werden.

Die Dienstnehmervertreter haben darüber hinaus einen zweiten Antrag zur Neufassung des § 6a BAT KF gestellt, der dann auch von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen worden ist. Die entsprechende Arbeitsrechtsregelung (Anlage wird nachgereicht) sieht folgende Neuerungen vor:

- Eine Öffnungsklausel für eine betriebliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. Diese Regelung war bislang in § 6a Abs. 6a BAT-KF enthalten. Sie war aber bis zum 31. Januar 2021 befristet. Nunmehr wurde sie entfristet. Damit hat der Arbeitgeber die arbeitsrechtliche Grundlage, in einer Dienstvereinbarung eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vorzunehmen. Dies ist aber keine Verpflichtung.

- Es wurde ein neuer Abs. 8 in § 6a BAT-KF eingefügt. Hiernach ist das reguläre Entgelt nachzuzahlen, wenn zu einem späteren Zeitpunkt durch die Agentur für Arbeit festgestellt wird, dass die Voraussetzungen für Kurzarbeit nicht vorliegen. Hierüber ist der Mitarbeitende zu informieren. Diese Regelung entspricht der Rechtslage und kann daher als deklaratorisch bezeichnet werden.
- In Abs. 10 wurde die Informationspflicht zur Arbeitsrechtlichen Kommission neu gefasst. Auch jetzt schon war die ARK-RWL über Beginn und Ende der Kurzarbeit zu informieren. Nunmehr ist aber auch die Dienstvereinbarung beizufügen.

1.3 Änderung des § 33 Abs. 3 BAT-KF – redaktionelle Änderung

In § 33 Abs. 3 BAT KF – Kündigung des Arbeitsverhältnisses – war ein Bezug zu Abs. 5 enthalten. Dies muss aber Abs. 6 heißen, da sich der Bezug auf die Beschäftigungszeit bezieht.

Die entsprechende Arbeitsrechtsregelung wird nachgereicht.

1.4 Änderung des § 13 BAT-KF

In § 13 wurde eine Regelung eingefügt, dass Zeiten einer vorherigen Ausbildung ganz oder teilweise bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden können, wenn die Ausbildung für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Damit haben die Arbeitgeber die Möglichkeit, eine höhere Stufe bei Einstellung oder Übernahme von Auszubildenden zu vereinbaren.

Die entsprechende Arbeitsrechtsregelung wird nachgereicht.

1.5 Aktualisierung der Maßnahmeteilnehmenden-Ordnung

Gemäß § 5 S. 2 und 3 MaßO erhöht sich das Entgelt der Maßnahmeteilnehmenden bei Anpassung der Höhe des Mindestlohns.

Mitarbeitende, die nach Fallgruppe 1 der Anlage 1 zu dieser Ordnung eingruppiert sind, erhalten hierbei als monatliches Entgelt den gesetzlichen Mindestlohn im Sinne des Mindestlohngesetzes. Um denselben prozentualen Anteil, der sich aus der Erhöhung des Entgelts der Mitarbeitenden der Fallgruppe 1, ist das Entgelt der Mitarbeitenden der Fallgruppe 2 zu ändern.

Um dieser Regelung gerecht zu werden, bedarf es formal jeweils einer Neufassung der Anl. 1 der Maßnahmeteilnehmenden-Ordnung, die die Entgelttabelle zum Inhalt hat. Diesen Beschluss hat die ARK-RWL gefasst.

Der entsprechende Arbeitsrechtsregelung wird nachgereicht.

2. Kinderkrankengeld

Wie im Rundschreiben Nr. 1/2021 vom 15. Januar 2021 berichtet, sind in § 45 SGB V befristet bis zum 31. Dezember 2021 die neuen Absätze 2a und 2b eingefügt worden.

§ 45 Abs. 2a SGB V sieht die **Verdoppelung der Kinderkrankentage** pro Elternteil und Kind von 10 auf 20 Tage (für Alleinerziehende auf 40 Tage) vor sowie die **Ermöglichung einer Inanspruchnahme** auch bei **vorübergehender Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen** von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes oder **Untersagung des Betretens** dieser Einrichtungen,

auch aufgrund einer Absonderung oder **Anordnung oder Verlängerung der Schul- oder Betriebsferien** durch die zuständige Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes oder **Aufhebung der Präsenzpflcht in einer Schule** oder **Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot** oder, wenn das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht. Alle weiteren Voraussetzungen des § 45 Abs. 1 SGB V müssen ebenfalls vorliegen.

Anträge für das Kinderkrankengeld sind durch die Eltern bei der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse zu stellen. Sollten Krankenkassen einen Nachweis durch die Einrichtungen verlangen, hat das BMFSFJ im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit eine Musterbescheinigung entwickelt, die von Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflegestellen oder Schulen verwendet werden kann und eine Ergänzung zum formellen Antrag bei der gesetzlichen Krankenversicherung darstellt. Sie finden sie im Anhang und zum Download unter:

[Musterbescheinigung zur Beantragung von Kinderkrankengeld](#)

Mit Schreiben des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen vom 21. Januar 2021 hat das Ministerium angekündigt, dass die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen für nicht gesetzlich Versicherte, wie Selbständige und Freiberufler, sonstige Privatversicherte und freiwillig gesetzlich Versicherte ohne Anspruch auf Kinderkrankengeld sowie gesetzlich Versicherte mit privat versichertem Kind, die kein Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen können, dafür sorgen werde, dass diese Lücke geschlossen wird.

- *„Für Personengruppen, die keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld gem. § 45 SGB V oder vergleichbare Leistungen haben, wurde ein besonderes Programm zur „Betreuungsentschädigung“ geschaffen. Anspruchsvoraussetzung ist, dass ein Kind unter 12 Jahren häuslich betreut wird. Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, ist unschädlich. Beantragt werden können bis zu 10 Tage Verdienstauffallsentschädigung pro Kind (bei Alleinerziehenden 20 Tage). Der Tagessatz orientiert sich an den Entschädigungen nach Infektionsschutzgesetz und beträgt pauschal 92 Euro. Anträge können ab Februar 2021 bei den Bezirksregierungen gestellt werden.“*

Das Ministerium erläuterte auf Nachfrage, dass diese Betreuungsentschädigung in der Zeit vom 01. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 gewährt wird. Sie kann auch rückwirkend beantragt werden.

Zurzeit wird an der verwaltungstechnischen Umsetzung des Programms gearbeitet, so dass Anträge erst im Februar gestellt werden können.

II. Rechtsprechung

In den Fällen des § 40 MVG ist eine Zustimmungsersetzung nur durch die Einigungsstelle möglich - nicht durch das Kirchengengericht – auch wenn zuvor noch keine Einigungsstelle gebildet wurde (Entscheidung des KGH.EKD vom 7.12.2020 (II-0124/30-2020))

Seit dem 1. Januar 2020 ist in § 36a MVG die Bildung der Einigungsstelle vorgesehen. Der Wortlaut des § 38 Abs. 4 MVG ist bisher häufig so ausgelegt worden, dass die Einigungsstelle im Falle der Nichteinigung in den Fällen des § 40 MVG nur dann zuständig sei, wenn die Einigungsstelle zuvor auch „gebildet“ worden sei. Danach wäre weiterhin das Kirchengengericht für die Ersetzung der Zustimmung zuständig, wenn sich der Arbeitgeber der Bildung der Einigungsstelle widersetzt, also keine Einigungsstelle gebildet wurde.

Der Kircheng Gerichtshof der EKD hat in seiner Entscheidung vom 07.12.2020 (II-0124/30-2020) klargestellt, dass in den Fällen des § 40 MVG eine Zustimmungsersetzung nur durch die Einigungsstelle möglich ist, nicht aber durch das Kircheng Gericht, auch wenn zuvor noch keine Einigungsstelle gebildet wurde:

„(1) 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 Kircheng Gericht nach § 38 Absatz 4 MVG-EKD zuständig. Entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin ist die Anrufung des Kircheng Gerichts auch nicht solange 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 Kircheng Gericht anrufen kann; die Einrichtung einer Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD ist nicht etwa solange 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 Kircheng Gericht anruft. Ein solches Wahlrecht besteht nicht (vgl. JMNS/Mestwerdt MVG-EKD § 38 Rn. 87).“

Es widerspräche nach Auffassung des KGH.EKD 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 Kircheng Gericht anruft. Ein solches Wahlrecht der Dienststellenleitung besteht nicht.

Im vorliegenden Fall konnte die Dienststellenleitung infolge der Nichteinigung mit der Mitarbeitervertretung über den Dienstplan (§ 40 d) MVG-EKD) also nur die Einigungsstelle und nicht das Kircheng Gericht anrufen, obwohl eine Einigungsstelle noch nicht existierte. Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung hatten sich zuvor nicht auf die Bildung einer Einigungsstelle einigen können.

Darüber hinaus hat der KGH.EKD in dieser Entscheidung eine weitere wichtige Frage entschieden: Zwar muss die Mitarbeitervertretung weiterhin schriftlich begründen, warum sie die Zustimmung nicht erteilt (§ 38 Abs. 3 MVG). Es kommt für die Entscheidung der Einigungsstelle jedoch nicht auf die zuvor formal geltend gemachten Gründe an. Ein „Nachschieben“ von Gründen ist also noch im (Einigungsstellen-)Verfahren möglich:

„(1) 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 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 MVGEKD § 38 Rn. 64). Dies bedeutet für die schriftliche Zustimmungs-Verweigerung, dass die

Mitarbeitervertretung grundsätzlich jeden auf das jeweilige Beteiligungsrecht bezogenen Grund heranziehen kann, so auch Fragen der möglichen Überlast der Mitarbeitenden.“

Bei der schriftlichen Zustimmungs-Verweigerung kann die Mitarbeitervertretung zudem grundsätzlich jeden auf das jeweilige Beteiligungsrecht bezogenen Grund heranziehen.

Die Entscheidung ist hier zu finden:

https://www.kirchenrecht-ekd.de/list/rechtsprechung/mvg_kirchengerichte

gez.
Kirsten Schwenke

gez.
Andreas Goebel