

Weender Straße 87 37073 Göttingen TEL: 0551/36245

FAX: 0551/36246

info@feuerhahn-rechtsanwaelte.de www.feuerhahn-rechtsanwaelte.de

feuerhahn rechtsanwälte - Weender Straße 87 - 37073 Göttingen

GAMAV Hessen Vorsitzender Hans Appel Ederstr. 12

D 60486 Frankfurt am Main

Bankverbindung

DKB Deutsche Kreditbank AG IBAN: DE23 1203 0000 1056 2183 63 BIC: BYLADEM1001

Steuernummer 20/112/02889

Anwaltskammer Braunschweig

IHR SCHREIBEN VOM

IHR 7FICHEN

UNSER ZEICHEN

GÖTTINGEN, DEN

19/00342 Lüb/Wa/Lüb Bitte immer angeben 17.12.2019

GAMAV Hessen (MVG Änderungen)

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrter Herr Appel,

wir bedanken uns für die Beauftragung mit der Bewertung des Entwurfs des Kirchengesetzes für die Diakonie Hessen zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD vom 25.11.2019 (MVG.DW).

Als gravierendste Änderungen stellen sich m.E. die beabsichtigten Regelungen zur Einigungsstelle sowie die beabsichtigen Änderungen zum Gesamtausschuss der Diakonie Hessen (GAMAV) dar.

Zu diesen beabsichtigten Regelungen nehmen wir Stellung wie folgt:



- I. Regelungen zur Einigungsstelle
- 1. Übertragung der Rechtsetzungskompetenz zur Entschädigungsordnung an den Aufsichtsrat der Diakonie Hessen, § 6 Abs.1 Nummer 3 Satz1 MVG.DW

Ausweislich der Gesetzesbegründung soll von der Öffnungsklausel zur Regelung einer Entschädigungsordnung Gebrauch gemacht werden.

Hier ergeben sich zwei Probleme. Zum einen soll überhaupt eine Entschädigungsordnung erlassen werden. Zum anderen soll diese Entschädigungsordnung durch den Aufsichtsrat der Diakonie Hessen beschlossen werden.

1.1. Übertragung der Rechtsetzungskompetenz für eine Entschädigungsordnung auf den Aufsichtsrat der Diakonie Hessen

Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wird die Möglichkeit, eine Entschädigungsordnung zu erlassen, auf das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übertragen, § 76a Abs. 4 BetrVG. Dieses hat von der Regelungsmöglichkeit keinen Gebrauch gemacht. Dementsprechend geschieht die Festsetzung in Absprache mit dem Arbeitgeber. Wird eine solche nicht getroffen, geschieht dies durch einseitige Festsetzung der anspruchsberechtigten Mitglieder nach §§ 315, 316 BGB nach billigem Ermessen (EK-Kania, § 76a BetrVG, mwN: BAG, 12.12.1992 AP BetrVG 1972 §76 Nr.7).

Es ist in der Gesetzesbegründung nicht zu finden, warum die Rechtsetzungskompetenz gerade auf den Aufsichtsrat der Diakonie Hessen übertragen werden sollte. Schon daher erscheint die Übertragung willkürlich.

Der Aufsichtsrat ist ein nach zivilrechtlichen Vorschriften zu bildendes Organ des Vereins. Ein Verein kann einen Aufsichtsrat haben. Dies ist aber nicht zwingend erforderlich. Durch die Übertragung der Rechtssetzungskompetenz wird diese in die Hand eines gesetzlich nicht erforderlichen Organs gelegt. Es ist nicht ersichtlich, inwieweit ein Aufsichtsrat die Sach- und Fachkunde gleich des BMAS besitzen sollte, derartige Normen zu erlassen.



Dem Aufsichtsrat fehlt es zudem an der erforderlichen Neutralität zur Rechtssetzung. Er hat vorrangig die Funktion, den Vorstand des Vereins und seine Tätigkeit zu überwachen.

Es ergibt sich zwangsläufig eine Kollision von Interessen, wenn der Verein Diakonie Hessen bzw. der Aufsichtsrat zur Rechtsetzung herangezogen wird.

Zweck und Aufgaben sind in § 3 der Satzung beschrieben.

Er lautet:

§ 3

Zweck und Aufgaben

- (1) In Erfüllung des in der Präambel genannten Auftrages dient das Werk dem Zweck, im Zusammenwirken mit den beteiligten Landeskirchen und den rechtlich selbständigen Trägern soziale Aufgaben und die damit zusammenhängenden Interessen umfassend zu fördern und wahrzunehmen. 2 Zweck des Vereins ist die Förderung des Wohlfahrtswesens sowie die selbstlose Unterstützung hilfsbedürftiger Personen i.S.v. § 53 Nr. 1 und 2 Abgabenordnung.
- (2) Zur Verwirklichung des Satzungszweckes übernimmt das Werk insbesondere folgende Aufgaben:
- 1. die Mitglieder des Werkes ungeachtet ihrer Rechtsform in verbandlichen Angelegenheiten zu beraten, sie in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen, ihre Zusammenarbeit zu fördern sowie im Rahmen seiner Aufgaben als anerkannter Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege deren Interessen zu vertreten;
- 2. für die Belange von Menschen, deren Fähigkeit zur Selbsthilfe und zur Teilhabe am gemeinschaftlichen Leben bedroht, eingeschränkt oder verloren gegangen ist, auch in der Öffentlichkeit einzutreten;
- 3. mit den kirchlichen Organen, den staatlichen und kommunalen Dienststellen sowie anderen Trägern sozialer Arbeit zum Wohle hilfebedürftiger Menschen zusammenzuarbeiten;
- 4. Menschen in Konfliktsituationen in begründeten Einzelfällen Rat und Auskunft zu erteilen sowie Hilfsbedürftigen Hilfe zu leisten;
- 5. soweit erforderlich eigene Einrichtungen zur Erfüllung übergreifender Aufgaben insbesondere zum Zwecke der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden einzurichten und zu betreiben;



- 6. zeitgemäße diakonische Arbeitsformen zu entwickeln;
- 7. diakonische Aufgaben der beteiligten Landeskirchen unter deren Mitverantwortung wahrzunehmen, soweit ihm diese übertragen worden sind.

Eine solche Aufgabe zur Rechtssetzung fällt nicht in den Aufgabebereich des Aufsichtsrats. Wie der Name schon sagt, hat der Aufsichtsrat die Aufgabe der Aufsicht über den Verein. Die Aufgaben werden in § 18 der Satzung beschrieben:

§ 18

Aufgaben des Aufsichtsrates

- (1) Der Aufsichtsrat überwacht die Tätigkeit des Vorstandes und trägt die Verantwortung dafür, dass dessen Arbeit gemäß den Beschlüssen der Mitgliederversammlung sowie der Zwecke und Aufgaben gemäß § 3 dieser Satzung durchgeführt wird.
- (2) Der Aufsichtsrat hat insbesondere folgende Aufgaben:
- 1. allgemeine Richtlinien und Musterordnungen zur Durchführung der diakonischen Arbeit zu beschließen;
- 2. auf Vorschlag des Vorstandes über die Aufnahme neuer Arbeitsgebiete zu beschließen;
- 3. die Mitglieder des Vorstandes zu berufen und abzuberufen. Der Aufsichtsrat kann deren Amtszeit befristen; Wiederwahl ist zulässig. Die Berufung und Abberufung bedürfen einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder des Aufsichtsrates. Die gesetzlichen Regelungen der beteiligten Landeskirchen über die Mitwirkung kirchlicher Organe an der personellen Besetzung des Vorstandes und die kirchenrechtliche Stellung der berufenen Vorstandsmitglieder bleiben unberührt;
- 4. vorbehaltlich kirchengesetzlicher Vorgaben über den Inhalt und die Gestaltung der Dienstverträge für Vorstandsmitglieder zu entscheiden und den Vorsitz im Vorstand festzulegen;
- 5. die Geschäftsordnung des Vorstandes zu genehmigen;
- 6. die Berichte des Vorstandes entgegenzunehmen;
- 7. den vom Vorstand vorgelegten Entwurf des Wirtschaftsplanes zu beschließen und den Jahresabschluss festzustellen;
- 8. die jährliche Wirtschaftsprüfung in Auftrag zu geben und den Bericht über das Ergebnis entgegenzunehmen;



9. die Durchführung besonderer Prüfungen bei Mitgliedern zu veranlassen, bei denen Bedenken gegen die Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung bestehen oder bei denen wirtschaftliche Schwierigkeiten aufgetreten sind;

10. über die Aufnahme neuer Mitglieder und den Ausschluss von Mitgliedern zu beschließen;

11. die Rechenschaftsberichte für die Mitgliederversammlung zu erstellen;

12. über die Übernahme kirchengesetzlicher Regelungen zu beschließen;

13. Beschlussvorlagen zur Festsetzung der Mitgliedsbeiträge zu erstellen;

14. die Verteilung von Mitteln zur Förderung der diakonischen Arbeit auf Vorschlag des Vorstandes vorzunehmen;

15. die Bestellung von Besonderen Vertretern des Vereins und die Festsetzung ihrer Befugnisse vorzunehmen.

Der Aufsichtsrat des Vereins als fakultatives Organ hat allein die Interessen des Vereins und seiner Mitglieder im Blick. Das liegt in der Natur der Sache und ist durch die Satzung auch so angelegt.

Die Übertragung einer Rechtsetzungskompetenz verbietet sich daher aber, weil nicht sichergestellt ist, dass der Aufsichtsrat dieser Aufgabe nachkommen kann. Zwangslogisch wird der Aufsichtsrat ein Interesse an der günstigsten Regelung für seine Mitglieder haben. Dazu ist er auch verpflichtet. Damit kann er aber kein legitimes Organ zur Rechtsetzung sein, zumal es ihm auch an jedweder demokratischen Legitimation fehlt, die schließlich gerade über die Grundordnungen der Landeskirche gefestigt werden sollte, insbesondere über die Rechtsetzung durch Kirchenparlamente.

Um zu verdeutlichen, dass dem Aufsichtsrat der Diakonie Hessen nicht eine Rechtsetzungskompetenz übertragen werden darf, muss an dieser Stelle auf die letzte Wahl des Gesamtausschusses verwiesen werden.

Anlässlich von Meinungsstreitigkeiten über den Ablauf der Wahl bzw. der Veranstaltung sagte die Diakonie Hessen die Veranstaltung bei dem Betreiber des Veranstaltungsortes ab, ohne selbst Vertragspartner zu sein.

feuerhahn rechtsanwälte

Das Kirchgericht der Diakonie Hessen, Kammer Frankfurt, hat in dem daraufhin eingeleiteten Verfahren zugunsten des Gesamtausschusses entschieden, dass das Vorgehen der Diakonie Hessen rechtswidrig war (Beschluss anbei).

Es hieß hierzu in den Gründen:

"Weder hat der Antragsgegner (Diakonie Hessen, Anm. Verf.) das Recht, die Vollversammlung zu unterbinden, weil dort eine Beschlussfassung über die Wahlordnung angekündigt war, noch deswegen, weil die eigentliche Wahlversammlung letzten Endes erst um 14 Uhr stattfinden würde.

Beide Fragen sind originär von den Antragstellern (der Gesamtausschüsse, Anm. der Verf.) zu überprüfen und entscheiden. Sofern durch die Entscheidung der Antragsteller eine unzulässige Wahlbeeinflussung festgestellt werden sollte, bliebe die Möglichkeit der Anfechtung der Wahl.

Die rechtsgrundlose Mitteilung an die Veranstalter und die Mitarbeitervertretungen. dass die Kosten für die Vollversammlung vom dafür einstandspflichtigen Antragsgegner nicht übernommen werden, verletzt die Antragsteller in hohem Umfang in ihren Rechten, da sie erheblich ihre Reputation und Seriosität ihrer Beschlussfassungen nicht nur gegenüber dem Vertragspartner, sondern auch gegenüber den Mitarbeitervertretung, die zuvor von den Antragstellerin zu der Vollversammlung eingeladen wurden, beeinträchtigt."

(Kirchengericht für Mitarbeitervertretungssachen der Diakonie Hessen, Beschluss vom 24.08.2018, K1F 19/18)

Insoweit kann der Diakonie Hessen oder ihrem Aufsichtsrat keine Kompetenz zur Rechtsetzung von der Synode übertragen werden.



1.2. Erlass einer Entschädigungsordnung vereitelt Zweck der Einigungsstelle und ist nicht zielführend

Unabhängig von den o.g. Argumenten bedarf es einer Entschädigungsordnung nicht.

Zu dem Bedürfnis einer Entschädigungsordnung finden sich in der Begründung keine tragenden Ausführungen.

Das Fehlen einer staatlichen Regelung zeigt bereits, dass eine solche nicht für erforderlich gehalten wird. Es ist auch sachgerecht, eine solche Ordnung nicht zu erlassen, weil es für die Entschädigung der externen Mitglieder der Einigungsstelle auf die Umstände des Einzelfalls ankommt.

Es wird daher dringend empfohlen, von der Öffnungsklausel keinen Gebrauch zu machen und keine Regelung zu treffen. Dies hat sich im staatlichen Recht bewährt.

Es ist auch nicht so, als wären die Kosten für die externen Beisitzer dann unbegrenzt. Sie werden – falls es keine Absprachen zwischen den Parteien gibt - durch das billige Ermessen der §§315, 316 BGB begrenzt. Die Einhaltung dieser Grenze ist im Streitfall gerichtlich überprüfbar.

Damit ist den Interessen beider Parteien, der Dienstgeber und der Dienstgeberseite ausreichend Rechnung getragen.

Entschädigungsregelungen sind zudem für den Erfolg der Einigungsstelle schädlich. Im staatlichen Recht wird für den Vorsitzenden der Einigungsstelle ein Stundenhonorar von 300,00 € zzgl. MwSt. für angemessen erachtet. Externe Beisitzer erhalten regelmäßig 70 % des Honorars der Vorsitzenden bzw. des Vorsitzenden.

Mit dieser beabsichtigten Ermächtigung wird die Entscheidung der Synode für die Einführung von Einigungsstellen unterlaufen.

Es besteht die dringende Gefahr, dass durch die Ermächtigung Einigungsstellen praktisch verhindert werden.



Zum einen kann über die Entschädigungsordnung bewirkt werden, dass sich Vorsitzende nicht werden finden lassen, weil der Aufwand einer Einigungsstelle sich bei einem Honorar unterhalb des staatlichen Niveaus nicht abbilden lässt.

Zum anderen wird durch die Vergütung auch die Qualität der Einigungsstelle bestimmt.

Einschränkungen in der Qualität dienen weder den Mitarbeitervertretungen noch dem Dienstgeber und erst recht nicht den Mitarbeitenden. Sie sind deswegen nicht hinzunehmen.

Es ist kein Grund ersichtlich, warum man sich bei den Honoraren für externe Beisitzer nicht an den bereits bestehenden Regelungen orientieren sollte, zumal diese sich bewährt haben.

Auch ein etwaiges Argument, die Dienststellen könnten mit den Kosten überfordert werden, trägt nicht. Es ist nur ein Scheinargument. Denn auch weltliche karitative Unternehmen (die der Refinanzierung unterliegen) haben Einigungsstellen. Zudem sind Einigungsstellen Garant für nachhaltige, befriedende Regelungen, die sich dann in der Gesamtschau auch als kostengünstiger erweisen werden.

Der Zweck einer Einigungsstelle kann aber nur mit einem kompetenten und erfahrenen Einigungsstellenvorsitzenden getroffen werden, weil nur so eine sachgerechte Regelung erzielt werden kann, die den Betriebsparteien gerecht wird.

Im Übrigen erhöht die Einigungsstelle den Druck auf die Betriebsparteien sich auf betrieblicher Ebene zu einigen, damit es nicht erst zu einer Einigungsstelle kommen muss.

Ein weiteres Argument gegen die Einführung einer Entschädigungsordnung insbesondere über den Aufsichtsrat der Diakonie Hessen ist der Ausschluss der Mitarbeitervertretungen von qualifizierter Beratung und Vertretung. Externe BeraterInnen, insbesondere AnwältInnen müssen den Aufwand von Einigungsstellenverfahren abbilden können. Andernfalls besteht für die Mitarbeitervertretungen die Gefahr, sich nicht externer BeraterInnen ihres Vertrauens bedienen zu können. Es besteht nicht nur die Gefahr einer qualitativ schlechten Beratung bzw. Vertretung, sondern insbesondere die Gefahr der Verletzung des Grundsatzes der Verfahrensparität.

rechtsanwaelte.de



Schließlich kann sich die Dienstgeberseite ohne weitere Begründung oder Auskunft juristischer Expertise bedienen, die teilweise sogar in der Dienststelle beschäftigt ist. Damit besteht bereits ein Ungleichgewicht, welches durch die Regelung noch verschäft wird.

Die fehlende Notwendigkeit einer Entschädigungsordnung ist unbedingt im Zusammenhang mit der beabsichtigten Ermächtigung zu ihrem Erlass auf den Aufsichtsrat der Diakonie Hessen zu sehen.

Es sprechen somit erhebliche Bedenken gegen die Ermächtigung des Aufsichtsrats durch die Synode, eine Entschädigungsordnung zu erlassen.

2. Fehlinterpretation der Öffnungsklausel, § 6 Abs. 2 MVG.DW

Öffnungsklauseln dienen dazu, sachnähere Regelungen zu schaffen. Eine Regelung soll von denjenigen getroffen werden, die den besseren Einblick auf betrieblicher/tariflicher Ebene haben, um sachgerechte Lösungen zu finden.

Das ist mit dem Entwurf nicht gelungen, sondern wurde ins Gegenteil verkehrt.

2.1. Zwang zu dienststelleninternem Beisitzer, § 6 Abs. 2 Nr.1 MVG.DW

Zur Begründung heißt es:

"Durch diese Regelung soll sichergestellt werden, dass der Beschluss der Einigungsstelle den praktischen und betrieblichen Bedürfnissen der Einrichtung Rechnung trägt."

Die Begründung trägt die Regelung nicht.

Die Regelung kommt vielmehr der Entmündigung der Parteien der Dienststelle gleich. Sie bewirkt das Gegenteil.



Dienstgeber und Dienstnehmer müssen sich frei entschieden können, wenn sie in die Einigungsstelle schicken, mithin wen sie für kompetent erachten, die Regelungsstreitigkeit beizulegen. Im Übrigen agieren die externen Beisitzer nicht autonom, weil sie benannte Beisitzer sind, die entsprechend von den sie Benennenden instruiert werden können.

Die Parteien der Dienststelle können am besten entscheiden, wen sie als Beisitzer entsenden wollen.

Denn so kann es auch vorkommen, dass es bei "verhärteten Fronten" durchaus sinnvoll ist, wenn gerade kein dienststelleninterner Beisitzer in der Einigungsstelle verhandelt.

Die vorliegende Regelung ist dem angegeben Zweck sogar schädlich.

Sie ist damit weder geeignet noch erforderlich.

2.2. Vollständiger und unbedingter Ausschluss von RechtsanwältInnen neben den Beisitzern, § 6 Abs. 2 Nummer 2 MVG.DW i.V.m.§ 6 Abs.1 Satz 4 MVG.DW.

Es heißt in der Begründung zu § 6 Abs. 2 Nummer 2 MVG.DW:

"Es ist nicht möglich, neben den benannten beisitzenden Personen einen oder mehrere Rechtsbeistände hinzuzuziehen. Durch diese Regelung soll vermieden werden, dass der Charakter des Einigungsstellenverfahrens von einem "Güteverfahren" hin zu einem gerichtlichen Verfahren" verändert wird. Gegenstand des Einigungsstellenverfahrens sind im Unterschied zu einem Verfahren keine Rechtsstreitigkeiten, gerichtlichen sondern Regelungsstreitigkeiten. Das sind Auseinandersetzungen über inhaltliche Angemessenheit von organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, z.B. über die Arbeitszeitgestaltung oder die Ordnung der Dienststelle. Eine rechtsanwaltliche Vertretung passt nur bedingt zu diesem Verfahren, das auf eine gütliche Einigung der unmittelbar Beteiligten über praktische Fragen ausgerichtet ist."



Im staatlichen Recht werden RechtsanwältInnen neben (internen oder externen) Beisitzern dann gesondert vergütet, wenn dies erforderlich ist, vgl. § 40 BetrVG.

In § 30 Abs. 2 Satz 1 MVG findet sich die Parallelvorschrift hierzu. Diese Vorschrift begrenzt bereits jetzt die Möglichkeit der Hinzuziehung von Rechtsbeiständen. Ferner besteht bereits eine weitere Begrenzung über die Anzahl der Beisitzer in der Einigungsstelle. Daher ist schon keine weitergehende Regelung erforderlich.

Die beabsichtigte Vorschrift verstößt zudem gegen § 30 MVG, weil sich die Erforderlichkeit der Hinzuziehung in bestimmten Einigungsstellenverfahren durchaus ergeben kann.

Der Dienstgeberseite steht es frei, sich juristischer Unterstützung zu bedienen, sei es durch eigene Unternehmensjuristen, den JuristInnen des Diakonischen Werkes oder auch externen RechtsanwältInnen. Eine Überprüfung oder Offenlegung findet nicht statt.

Damit ist wiederum die Gefahr gegeben, dass der Grundsatz der Waffengleichheit und der Verfahrensparität stark beeinträchtigt wird.

Die weitere Begründung, die Hinzuziehung von Anwälten stehe nicht mit dem Zweck der Einigungsstelle in Einklang, überzeugt nicht.

Im Zusammenhang mit Regelungsstreitigkeiten können durchaus komplexe Rechtsfragen auftauchen. Nicht immer sind die Konsequenzen einer Regelung -für die Mitarbeitervertretungen und die Dienstgeber - hinreichend klar.

Es handelt sich bei der Einigungsstelle auch nicht um ein Güteverfahren, sondern um ein Verfahren sui generis, das aber seinen Charakter durch die Hinzuziehung von RechtsanwältInnen im Rahmen des § 30 Abs. 2 MVG nicht verändern kann, weil eine Regelungsstreitigkeit nicht zu einer Rechtstreitigkeit wird. Vielmehr wird dadurch die Qualität der Einigung im Einzelfall sichergestellt.



Insoweit steht diese Regelung im Widerspruch zu dem angeblich mit ihr verfolgten Zweck. Sie kann daher nicht erforderlich sein. Vielmehr dürften sachfremde und höchst zweifelhafte Erwägungen den Ausschlag für diese Regelung gegeben haben. Hier ist auf den Grundsatz der Waffengleichheit zu verweisen, der massiv verletzt wird, wenn den Mitarbeitervertretungen per se rechtliche Beratung innerhalb der Grenzen des § 30 Abs. 2 MVG versagt wird.

II. Neuregelungen im Hinblick auf den Gesamtausschuss (GAMAV), §54 MVG.EKD

1. Wahlversammlung und Stimmgewichtung, § 8 Abs. 3 Satz 2 MVG.DW i.V.m. 9a, 9b MVG.DW

§ 8 MVG.DH regelt die Bildung des GAMAV. Der neue §8 Abs. 3 Satz 2 MVG.DH nimmt Bezug auf die neuen §§ 9a, b MVG.DW

Die Vorschriften sind daher gemeinsam zu beleuchten.

2. Stimmgewichtung, § 9 b Abs. 2 MVG.DW

Es heißt in der Begründung zu §9 b Abs. 2:

"Bisher regelt § 8 Absatz 4, dass jede Mitarbeitervertretung bei der Wahl des Gesamtausschusses eine Stimme hat. Dies führt dazu, dass die Stimme einer kleinen Mitarbeitervertretung, die z.B. zehn Mitarbeiter repräsentiert, das gleiche Gewicht hat, wie die Stimme einer "großen" Mitarbeitervertretung, die mehrere hundert Mitarbeitende repräsentiert. Durch die Vollversammlung wird der Einfluss der Mitarbeitervertretungen auf den Gesamtausschuss gestärkt. Da die Mitarbeitervertretungen die Mitarbeiter repräsentieren, ist die Anpassung der Stimmgewichtung an die Zahl der vertretenen Mitarbeitenden konsequent."

Vorstehender Zweck soll laut Begründung dann wie folgt errreicht werden:

"Mitarbeitervertretungen mit bis zu 3 Mitgliedern haben eine Stimme, Mitarbeitervertretungen von bis zu 5 Mitgliedern haben zwei Stimmen, Mitarbeitervertretungen von bis zu 7 Mitgliedern haben 3 Stimmen usw."



Dem ist aus mehreren Gründen nicht zu folgen.

- Die Anzahl der MAV Mitglieder entspricht nicht zwingend der Anzahl der MitarbeiterInnen, z.B. aufgrund von Amtsiederlegungen, etc.
- Die Erhebung der Anzahl der MAV-Mitglieder ist mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand verbunden.
- Es ist nicht kar, wie der Nachweis über die Anzahl zu führen ist.
- Die Regelung führt zu einer Überrepräsentation der großen MAVen und einer Unterrepräsentation kleiner MAVen.
- Nach dem Gesetzeswortlaut müssen die MAV-Mitglieder bei der Stimmabgabe nicht anwesend sein. das bedeutet, dass ein MAV-Mitglied für alle Stimmberechtigten die Stimme abgegeben kann. das führt nicht zu einer angemessenen Repräsentation einer großen MAV, sondern einer Repräsentation einer Meinung in einer großen MAV und damit zu Demokratieverlust
- Die Regelung spiegelt die Pluralität in den MAVen nicht wieder, die vorgeblich über die Stimmgewichtung abgebildet werden soll.
- Die Regelung begünstigt vorrangig 4 Mitarbeitervertretungen im Bereich der Diakonie diejenigen, die in Hessen. Dies sind der Vergangenheit anlässlich bevorstehenden Wahl zum Gesamtausschuss im Jahr 2018 (erstmals der gemeinsame Gesamtausschuss der Diakonie Hessen) einen offenen Brief verfasst haben und sich öffentlich gegen die Agenda der damaligen Gesamtausschüsse gestellt haben, die unter anderem die Forderung nach der Aufgabe des Dritten Weges zugunsten der Arbeitsrechtssetzung durch Tarifverträge beinhaltet. Die damaligen Gesamtausschüsse, deren Mitglieder sich größtenteils wieder zur Wahl für den ersten gemeinsamen Gesamtausschuss gestellt haben, wurde von den 4 (Gesamt-)Maven wegen dieser Agenda öffentlich scharf angegriffen. (Anmerkung d Verf.: Die Mehrheit der Mitarbeitervertretungen ist der Auffassung der 4 Mitarbeitervertretungen bei der Wahl in 2018 nicht gefolgt, die alten Mitglieder wurden größtenteils wiedergewählt.)



3. Mehrheitserfodernisse - § 9 b Abs. 2 Satz 1 MVG.DW

In § 9 b Abs. 2 Satz 1 MVG.DW soll nunmehr verankert werden, dass die Vollversammlung beschlussfähig ist, wenn mindestens fünfzig Mitarbeitervertretungen nach ordnungsgemäßer Einladung anwesend sind.

Hierzu findet sich nichts in der Begründung. Es ist auch nicht ersichtlich, wie der Verfasser des Entwurfs auf die Zahl fünfzig kommt, so dass von einer willkürlichen Festlegung auszugehen ist. Die Zahl ist in keiner Weise nachvollziehbar. Außerdem widerspricht sie der ohnehin dünnen Argumentation zur Stimmgewichtung. Zudem hätte es die Dienstgeberseite über die Verhinderung der Teilnahme an der Vollversammung in der Hand, die Vollversammung in ihrer Tätigkeit einzuschränken.

§9 b Abs. 2 Satz 4 MVG.DW bestimmt, dass Anträge und Stellungnahmen der Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Mitarbeitervertretungen bedürfen. Damit wird die Repräsentation großer MAVen weiter ausgebaut, da diese ohnehin ein größeres Stimmgewicht haben.

Im Übrigen fehlt es auch hier an jedweder Begründung für eine qualifizierte Mehrheit. Die Regelung schränkt den Handlungspielraum des Gesamtauschusses insgesamt ein und schafft damit vielmehr ein Weniger an Demokratie als ein Mehr.

Über § 8 Abs. 3 Satz 3 MVG.DW werden diese Regelungen auch auf die Wahl des Gesamtauschusses erstreckt.

Damit setzt sich die fehlerhafte Repräsentation der kleineren MAVen fort. Große MAVen haben es unverältnismäßig leichter, eigene KandidatInnen über nur eine Person unterzubringen, weil der eigenen Kandidat z.B. auf Anhieb 7 Stimmen erhält. Es ist also keineswegs gesichert, dass die Pluralität in einer MAV, die auch die Pluraliät in der Mitarbeiterschaft widerspiegeln soll, auch abgebildet wird. Es überwiegt die Gefahr, dass eine Person aus einer großen MAV alle Stimmen auf sich vereinigt und entsprechend der eigenen Meinung diese Stimmen einheitlich benutzt.

4. § 9 a Abs.1 MVG.DW-Reglementierung der Teilnahme an der Vollversammlung der örtlichen MAVen

Der Entwurf sieht in § 9a Abs. 1 vor, dass jeweils nur ein Mitglieder der Mitarbeitervertretungen an der Vollversammlung teilnimmt.



In der Begründung findet sich nichts zu dieser Reglementierung. Es ist auch nicht einzusehen, warum nur ein Mitglied je Mitarbeitervertretung an den Vollversammlungen teilnehmen sollte. Die Regelung greift in massiver Weise in die Rechte der örtlichen Mitarbeitervertretungen ein und nimmt ihnen ihren Beurteilungsspielraum aus den §§ 30 Abs.2, 19 Abs. 2 MVG. Der Entwurf verstößt daher gegen diese Vorschriften. Die örtlichen Mitarbeitervertretungen müssen im Rahmen ihrer Mandatsausübung selbst entschieden können, ob sie es für erforderlichen halten, ein oder mehrere Mitglieder zu entsenden. Dabei wird diese Entscheidungsfreiheit durch den gerichtlich überprüfbaren Beurteilungsspielraum ("erforderlich") begrenzt. Für die in genannte Vorschrift besteht somit nicht nur kein Bedürfnis, sondern sie greift auch in nicht mehr vertretbarer Weise in die Mandatsausübung der Mitarbeitervertretungen ein.

5. Reglementierung der Vollversammlung-Formvorschriften

§ 9a MVG.DW reglementiert die Vollversammlung des GAMAV insgesamt. Diese war bisher nicht geregelt.

Die früheren Gesamtausschüsse haben die Vollversammlungen bisher auf Grundlage ihres Arbeitsauftrags insbesondere nach § 9 Abs. 2 Ziff. 1 MVG.DW durchgeführt und gestaltet. Die neue Regelung zwängt den GAMAV in ein straffes Formregime, ohne dass dafür eine Notwendigkeit bestehen würde.

Es heißt dazu – sehr knapp- in der Begründung:

"Der Tätigkeitsbericht und die Protokollpflicht sind weitere Instrumente, die Transparenz der Tätigkeit des Gesamtausschusses gegenüber den Mitarbeitervertretungen zu stärken."

Die Begründung unterstellt, dass der GAMAV bisher nicht transparent arbeitete. Dabei ist die Begründung ein Zirkelschluss. Die Vollversammlung ist ein wichtiges Informationsinstrument des GAMAV, um über seine Arbeit zu informieren und um diese transparent zu machen. Es ist also nicht ersichtlich, wie der Verfasser des Entwurfs zu der Auffassung gelangt, dass ein Bedürfnis nach Tätigkeitsbericht und Protokollpflicht besteht.

Die Begründung für die beabsichtigte Vorschrift trägt aus vorstehenden Gründen nicht. Der verfolgte Zweck steht mit der beabsichtigten Vorschrift nicht im Einklang, so dass es sich um



eine nicht zweckentsprechende Begründung handelt.

In diesem Zusammenhang ist auch die verpflichtende Geschäftordnung in dem neuen §8 Abs. 9 MVG.DW zu sehen

In der Begründung heißt es:

"...wird die bisher obligatorische Geschäftsordnung des Gesamtausschusses in § 8 Abs. 9 zu einer Verpflichtung verändert. Neu ist auch die Verpflichtung, nicht nur den Vorstand der Diakonie Hessen, sondern insbesondere auch die Mitarbeitervertretungen über den Inhalt der Geschäftsordnung zu informieren. Durch diese Regelung wird die Transparenz der Arbeitsweise des Gesamtausschusses gegenüber den Mitarbeitervertretungen gestärkt."

Der Verfasser des Entwurfs versucht eine Geschäftsordnung zu einem Kontrollinstrument zu machen und ignoriert den Sinn und Zweck einer Geschäftsordnung.

Eine Geschäftsordnung soll die interne Arbeitsweise eines Organs strukturieren. Demgemäß kann das "Ob" und "Wie" einer Geschäftsordnung ausschließlich in der Hoheit des jeweiligen Organs/Gremiums liegen. Erachtet der Gesamtausschuss eine Geschäftsordnung für erforderlich, wird er sie beschließen. Es ist aber schon nicht erkennbar, wie Transparenz durch die Veröffentlichung einer Geschäftsordnung oder überhaupt einer Geschäftsordnung geschaffen werden sollte.

Einziges Interesse des Verfassers des Entwurfs kann es daher sein, den Gesamtausschuss zu kontrollieren und in den Kernbereich seiner inneren Organisation und Struktur einzugreifen. Es handelt sich demnach nicht um ein schützenswertes Interesse, was hier normiert werden soll. Die Regelung soll vielmehr Kontrolle und Mehraufwand bezwecken. Offensichtlich geht es dem Verfasser auch nicht um Transparenz für die Mitarbeitervertretungen. Es ist erst Recht nicht ersichtlich, warum der Diakonie Hessen dann die Geschäftsordnung vorgelegt werden sollte.

Es drängt sich daher der Verdacht auf, dass die Begründung nur vorgeschoben ist. Durch die Auferlegung von Formvorschriften will der Verfasser des Entwurfs die Arbeit des Gesamtschusses erschweren. Die Formvorschriften sind bewusst gewolltes Einfallstor, um Anknüpfungspunkte für vermeintliche Formverstöße oder Pflichtverstöße zu schaffen, um den GAMAV in der Ausübung seiner Tätigkeit mindestens zu lähmen.



6. 9 b Abs.1 MVG.DW- Reduzierug des GAMAV auf "Informationsplattform"

In der Begründung heißt es dazu:

"Unter Nummer 7 werden in dem neu eingefügten § 9 b in Abs. 1 die Aufgaben der Vollversammlung der Mitarbeitervertretungen festgelegt. Durch die Vollversammlung wird ein Forum für die Mitarbeitervertretungen zur Diskussion von Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich des Gesamtausschusses gehören, geschaffen. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der Gesamtausschuss in erster Linie ein Diskussions- und Beratungsforum ist."



Durch die Regelung wird die Arbeit des Gesamtausschusses weiter reglementiert und dadurch eingeschränkt. Der Entwurf bestimmt den Zweck der Vollversammlung und reduziert den Gesamtausschuss auf eine bloße Plattform zum Austausch. Es handelt sich dabei um einen massiven Eingriff in das Recht des Gesamtausschusses, sich und seine Arbeit selbst zu organisieren und insbesondere sein Selbstverständnis zu bestimmten.

Diese Regelung ist auch im Zusammenhang mit dem neu eingefügten § 9 Abs. 2 Ziff. 5 MVG.DW, der als Aufgabe das Gesamtausschusses die Vollversammlung verbindlich festlegt. Damit ist ein weiterer Kontrollmechanismus des Gesamtauschusses eingeführt.

Zu sagen ist, dass der Gesamtauschuss es bereits ohne gesetzliche Regelung in der Vergangenheit das Durchfühen von Vollversammlungen als notwendig erachtet hat. Es ist nicht erichtlich, dass dies sich in Zukunft ändern soll.

Die Begründung, die Kosten der MAVen zur Teilnahme seien nun über die Diakonie Hessen abzuwickeln, verfängt nicht.

Es ist zwar richtig, dass in der Vergangenheit zu Recht Kritik an der Kostenregelung aufgetreten ist. Mit der vorgenannten Regelung kann dieses Ziel aber nicht erreicht werden. Vielmehr wäre zu empfehlen, in § 9 a MVG.DW zu regeln, dass die Kosten für die Teilnahme der Mitarbeitetrvertretungen an Vollversammlungen die Diakonie Hessen trägt. Über die Einführung in den Aufgabenkatalog in § 9 MVG.DW ist der in der Begründung genannte Zweck jedenfalls nicht abgebildet.

7. § 8 Abs.8 MVG.DW – Positivliste / § 8 Abs. 6 MVG.DW - Insbesondere: Herausnahme des § 19 Abs. 2 MVG aus der Positivliste

Der Entwurf sieht weiterhin eine Positivliste der MVG-Regelungen vor.

Die Regelungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes werden weiterhin nicht für anwendbar erklärt. Es werden nur einzelne Regelungen in Bezuggenommen. Dies darf als "Rosinenpickerei" bezeichnet werden.

§19 Abs.2 MVG, eine Regelung, die dem Gesamtausschuss die ordnungsgemäße Ausübung seines Amtes ermöglichen würde, soll nicht übernommen werden. Übernommen werden soll aber § 14 MVG (Wahlanfechtung) und § 17 MVG (Auflösung der MAV, dann hier des Gesamtausschusses).



§ 17 MVG soll mit der Maßgabe Anwendung finden, dass mindestens 50 Vorsitzende der Mitarbeitervertretungen den Antrag auf Auflösung stellen müssen.

Eine Begründung für diese Zahl gibt es nicht. Es ist auch nicht ersichtlich, woher diese Zahl kommt. Es ist anzunehmen, dass es sich um eine willkürliche Entscheidung handelt. Angesichts der Anzahl von geschätzt 260 Mitarbeitervertretungen ist die Anzahl von 50 unverhältnismäßig.

An der Stelle, an der es tatsächlich einen Regelungsbedarf aufgrund eines strukturellen Regelungsdefizits gibt, hat der Verfasser nicht reagiert. Gemeint ist die noch immer nicht aufgenommene Regelung des § 19 Abs. 2 MVG, die der Gesamtausschuss gefordert hat.

Es heißt in der Begründung:

"Durch die Begrenzung des Freistellungsanspruchs in § 8 Absatz 6 werden die durch die Freistellung der Gesamtausschussmitglieder entstehenden Personalkosten kalkulierbar. So wird sichergestellt, dass die einzelnen Anstellungsträger von den Freistellungskosten entlastet werden können, die für die Beschäftigten anfallen, die zugleich Mitglied des Gesamtausschusses sind."

Die Begründung ist unrichtig. Die Anstellungsträger sind von der Diakonie Hessen zu entlasten, wenn es um Kosten des Gesamtausschusses geht. Dem Argument der Kalkulierbarkeit ist damit zu begegnen, dass der kirchliche Gesetzgeber dies richtigerweise im Falle der MAVen hingenommen hat, weil es der Arbeitgeber andernfalls in der Hand hätte, die MAV von der Erfüllung ihrer Aufgaben abzuhalten. Das muss auch für den Gesamtausschuss gelten.

Es heißt in der Begründung weiter:

"Gegen eine Anwendung des § 19 Abs. 2 auf den Gesamtausschuss spricht auch, dass diese Regelung aufgrund der eingeschränkten Überprüfbarkeit der MAV-Tätigkeit in der Praxis häufig zu Konflikten zwischen Dienstgebern und Mitarbeitervertretungen führt. Dies gilt umso mehr für die Tätigkeit der Mitglieder des Gesamtausschusses, da deren Tätigkeit in der Regel nicht in der Einrichtung stattfindet. Weder der Anstellungsträger noch das Diakonische Werk könnten die Erforderlichkeit der Freistellungen im Sinne einer



Kostenkalkulation und -begrenzung überprüfen."

Die Begründung entbehrt jeglicher Grundlage. Es handelt sich lediglich um eine Behauptung ("häufige Konflikte"), die nicht weiter belegt ist. Auf der Grundlage einer bloßen Behauptung darf kein Gesetz erlassen werden.

Der Verfasser unterstellt mit seiner Begründung, die Mitglieder des Gesamtausschusses würden den § 19 Abs. 2 MVG treuwidrig ausnutzen, ohne hierfür einen Anhaltspunkt zu nennen. Es ist offensichtlich, dass es dem Verfasser nicht um die Kostenkalkulation geht, sondern um die Beschränkung der Arbeit des Gesamtausschusses, wenn er den Mitgliedern Freizeitopfer aufbürden will. Der Verfasser verkennt auch, dass ihm die Prüfung der Erforderlichkeit der Tätigkeiten der MAVen und des Gesamtausschusses entzogen ist. Ihnen steht ein Beurteilungsspielraum zu. Wenn das Diakonische Werk Zweifel an der Erforderlichkeit bestimmter Zeiten des GAMAV hätte, so steht ihm der Weg zum Kirchengericht offen. Damit ist die Sicherheit für den Dienstgeber gegeben, im Zweifelsfall eine Überprüfung herbeizuführen oder herbeiführen zu lassen. Insofern ist der kirchliche Gesetzgeber in Anlehnung an den Grundsatz der Gewaltenteilung gehalten, die der Entscheidung über die Einhaltung des Beurteilungsspielraums kirchlichen Gerichtsbarkeit zu überlassen.

Unzutreffend ist, dass das Kirchengericht der Diakonie Hessen (K 2 KS 15/17) den Ausschluss der Regelung des § 19 Abs.2 MVG für den Gesamtausschuss bestätigt hat. Das gilt auch für den Kirchengerichtshof.

Hier ging es immerhin um 69,7 Stunden innerhalb eines Jahres, die außerhalb der Freistellungskontingente erbracht worden waren.

Das Kirchengericht hat festgestellt, dass mangels Bezugnahme auf den § 19 Abs.2 MVG keine weitere Arbeitsbefreiung außerhalb der Freistellungskontingente eingeräumt ist, gerade weil es sich um eine bewusste Auslassung der Vorschrift handelt (S.7 der Entscheidung).



Es heißt in der Entscheidung weiter zu §54 MVG.EKD, über den § 19 Abs.2 anwendbar ist:

"Zur Sicherung der Mitbestimmung stellt § 19 Abs. 2 MVG aber sicher, dass zusätzlich zum pauschalierten Freistellungskontingent ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht, wenn dies zur Erfüllung der Aufgaben des Gesamtausschusses erforderlich ist. Diese zusätzliche Freistellung ist gerichtlich durchsetzbar. Eine solche Sicherung der effektiven Wahrnehmung von Mitbestimmung fehlt in § 8 MVG.DW."

Das Gericht hat diesen Umstand somit als äußerst unbefriedigend empfunden und hierauf in der Entscheidung hingewiesen. Es hat auch ausgeführt, dass ihm wegen der fehlenden Regelung im MVG.DW und der Grenzen der richterlichen Rechtsfortbildung die Hände gebunden sind.

Es heißt weiter:

"Angesichts der klar erkennbaren gesetzgeberischen Grundentscheidung, die Freistellung von Mitgliedern des Gesamtausschusses in § 8 Abs.6 MVG.DW abschließend zu regeln und die Anwendung des § 19 Abs.2 MVG.EKD auszuschließen, ist es dem Kirchengericht verwehrt, dem vorstehend skizzierten strukturellen Ungleichgewicht durch Maßnahmen richterlicher Rechtsfortbildung zu begegnen und einen über das Freistellungskontingent hinausgehenden Anspruch auf Arbeitsbefreiung der Mitglieder des Gesamtausschusses anzuerkennen, wenn und soweit zur Erledigung der Aufgaben des Gesamtausschusses erforderlich ist (..)."

Damit ist die in der Begründung angegeben Wertung der vorstehenden gerichtlichen Entscheidung nachweislich falsch. Das Kirchengericht hat damit hervorgehoben, dass durch die aktuelle Rechtslage

- 1. ein strukturelles Ungleichgewicht besteht, das
- 2. die Sicherung der Mitbestimmung durch den Gesamtausschuss ausschließt.

Das Gericht hat daher klar eine Regelungsbedarf gesehen. Dies hat der Verfasser des Entwurfs aber klar ignoriert, und damit eine mitbestimmungsfeindliche Position offenbart.



In der Gesetzesbegründung ist ferner aufgeführt, dass der Gesamtausschusses wegen der Erhöhung der Freistellungskontingente nicht dargetan habe, dass die bisherigen nicht ausreichten. Diese Behauptung ist insbesondere deswegen irritierend, weil der Verfasser der Begründung kurz zuvor die Entscheidung des Kirchengerichts zitiert hat, der eine rechtliche Auseinandersetzung über erbrachte Tätigkeit für den Gesamtausschuss außerhalb der Freistellungskontingente zum Gegenstand hatte.

Dies zeigt erneut die Einseitigkeit des neuen Entwurfs.

Angemessen und verhältnismäßig wäre die Übernahme des gesamten MVG, soweit die Regelungen auf den Gesamtausschuss entsprechend anwendbar sind.

III. Gesamtbewertung der neuen Regelungen

Für den Gesamtausschuss:

Hiesiger Entwurf ist in der Gesamtschau als Reaktion auf die Wahl des Gesamtausschusses im Jahr 2018 zu sehen.

Die Regelungen sind klarer Angriff auf den Gesamtausschuss und seine damaligen und noch aktuellen Mitglieder.

Das gewünschte Gesetz ist im Hinblick auf die Neuregelungen ein Einzelfallgesetz.

Einzelfallgesetze sind mit der Verfassung nicht vereinbar.

Eine Norm hat den Charakter eines für eine unbestimmte Vielzahl von Fällen geltenden generellen Rechtssatzes - und ist also kein Einzelfallgesetz -, wenn sich wegen der abstrakten Fassung des gesetzlichen Tatbestandes nicht genau übersehen läßt, auf wie viele und welche Fälle das Gesetz Anwendung findet (BVerfGE 10, 234 [242]), wenn also nicht nur ein einmaliger Eintritt der vorgesehenen Rechtsfolge möglich ist (BVerfGE 13, 225 [229]). Liegt ein genereller Rechtssatz vor, so ist ohne Belang, ob ein Einzelfall den Anlaß zu der gesetzlichen Regelung gegeben hat (BVerfGE 13, 225 [229]; 24, 33 [52]).



Aus den o.g. Ausführung und der Gesamtbetrachtung ergibt sich ferner, dass die zu den Entwürfen angeführten Begründungen nicht tragfähig sind. Der identifizierte Zweck ist kein legitimer Zweck, sondern ein Eingriff in Garantien, denen sich auch der kirchliche Gesetzgeber nicht entziehen darf.

Bei derartigen Eingriffen läuft die Synode Gefahr, ihre Legitimation zu verlieren, wenn sie mit ihrer Gesetzgebung die Mindeststandards rechtsstaatlicher und demokratischer Rechtssetzung unterläuft.

Es kann dahingestellt bleiben, ob der Erlass einer derartigen Regelung sich im Rahmen des rechtlich zulässigen bewegt. Die ist stets einfach zu sagen, wenn die Rechtsgrundlagen selbst geschaffen werden.

"Ein Mittel ist [...] dann im verfassungsrechtlichen Sinne geeignet [zur Zweckerreichung], wenn mit seiner Hilfe der gewünschte Erfolg gefördert werden kann, wobei die Möglichkeit der Zweckerreichung genügt." BVerfGE 115, 276 (308).

Daran mangelt es dem vorliegenden Entwurf in grundsätzlicher Weise.

Es ist unabdingbar, dass der kirchliche Gesetzgeber ein Mindestmaß an Voraussetzungen einhält, die als Grundfesten von Demokratie und Rechtsstaatlichkeit gelten. Das kirchliche Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht wird in unerträglicher Weise missbraucht, wenn es dazu genutzt wird, eine Agenda zu beseitigen, die von Teilen der Dienstgeberseite politisch nicht gewollt ist.

Es erfordert seitens des kirchlichen Gesetzgebers eine unbedingte Selbstverpflichtung und Selbstbindung an demokratische Grundsätze, wenn Recht gesetzt wird.

Das sog. kirchliche Selbstbestimmungsrecht entbindet den kirchlichen Gesetzgeber nicht von der Verantwortung, ein Mindestmaß an demokratischen Grundsätzen einzuhalten.

Ist er dazu nicht in der Lage oder will er diese bewusst umgehen oder verhindern, so bedient er sich Mitteln des Rechtsmissbrauchs.

Der kirchliche Gesetzgeber hat sich durch das Selbstordnungsrecht auch selbst die Bürde auferlegt, das Vakuum, das durch das Selbstordnungsrecht im Hinblick auf das kollektive Arbeitsrecht entsteht, zu füllen. Dieser Verantwortung kann er aber nur gerecht werden, wenn der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit als unabdingbarer Maßstab gilt.



Gesetze müssen stets geeignet, erforderlich und angemessen sein (vgl. BVerfGE 120, 274 (318 f.)

Ist der Gesetzeszweck auf diese Weise identifiziert, so ist anschließend zu untersuchen, ob dieser auch legitim ist (Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, Prof. Dr. Mike Wienbrack, in ZjS, 2013, S.149, m.w.N: Vgl. BVerfGE 101, 331 (348), s. Pieroth/Schlink (Fn. 1), Rn. 289 ff. Von der Legitimität ist bei den vorstehend in den Blick genommenen Regelungen nicht auszugehen.

Für die Einigungstelle:

Die Kritik an den Regelung für den Gesamtausschuss sind auf die Regelungen zur Einigungsstelle übertragbar. Die in Aussicht genommenen Regelungen stehen größtenteils nicht im Einklang zu der angegebenen Begründung. Sie sind geeignet, die Einigungsstelle als Instrument der echten Mitbestimmung zu vereiteln. Zur Vermeidung von Wiederholungen verweisen wir auf die jeweiligen Ausführungen.

Mit freundlichen Grüßen

Victoria Lübeke (Rechtsanwältin)