



## Quo Vadis? Wohin gehst du Erzbistum Hamburg?

(Stand 1. Mai 2021)

In der Vergangenheit erleben wir als Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen immer wieder, dass sich MAVen aus unserem Kreis verabschieden, weil ihre Einrichtung geschlossen wird oder an einen nicht-katholischen Träger übergeht.

Gegen das Outsourcing von Mitarbeiter\_innen (Mitarbeitergruppen) hatte sich die Mitgliederversammlung der DiAG-MAV im Erzbistum Hamburg bereits in 2016 mit ihrer Plöner Erklärung gewandt.

Einen vergleichbaren Verstoß gegen die Grundordnung des kirchlichen Dienstes sieht der Vorstand der DiAG-MAV, bei der Schließung oder dem Verkauf einer Einrichtung, wenn MitarbeiterInnen dabei aus der Dienstgemeinschaft der katholischen Kirche einseitig ausgeschlossen werden, also nicht die Möglichkeit erhalten, in einer anderen katholischen Einrichtung zu arbeiten. Bei der Beurteilung des Verstoßes spielt sicherlich auch eine Rolle, ob die Mitarbeiter\_innen in den Prozess mit eingebunden werden, denn in der Präambel der MAVO heißt es: „...Weil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken...“

Wir möchten, dass dieses problematische Handeln im Bereich des Erzbistums nicht einfach in Vergessenheit gerät. Aus diesem Grund wird diese Liste geführt.

2013 - 2019	Marienkrankenhaus Hamburg	Outsourcing verschiedener Mitarbeitergruppen: Service, Küche, Schreibkräfte, Information, zentraler Transportdienst, Wirtschaftsabteilung, Schreibdienst Radiologie, Speiseversorgung
2015	Caritas-Kinderheim St. Franziskus auf Nordstrand	Das Kinderheim wird geschlossen
1.1.2019	Edith-Stein Schule der Bernostiftung in Ludwigslust	Übernahme der Schule durch „Edith Stein Christliche gGmbH“
30.6.2020	Wohn-, Arbeits- und Lebensgemeinschaft der Caritas in Zühr	Einrichtung wird geschlossen
1.1.2021	Malteser Rettungswache Timmendorfer Strand	Übernahme durch den Rettungsdienst Holstein AöR
<b>neu</b> 30.6.2021	<b>Edith-Stein-Haus in Parchim</b>	<b>Von der Schließung sind sieben Mitarbeiter*innen betroffen</b>

## INHALT:

*Quo Vadis?  
Wohin gehst du  
Erzbistum Hamburg?*

*Hinweis auf die Verhandlung des Kirchlichen Arbeitsgerichts am 01.06.2021*

*Gesundheitsschutz in der Einrichtung - nicht nur in der Pandemie*

*Verkündung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*

## Achtung!!

Das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht Hamburg verhandelt am Dienstag 1.6.2021 über zwei Klagen der DiAG-MAV im Erzbistum Hamburg gegen den Erzbischof.

### Inhalt der Klagen:

- Fehlende Beteiligung der DiAG-MAV bei der letzten Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung
- Outsourcing von Mitarbeiter\*innengruppen des Marienkrankenhauses in Hamburg.

Verhandlungen des Arbeitsgerichtes sind öffentlich!

### Ort der Verhandlung:

Haus der kirchlichen Dienste, Danziger Straße 64, 20099 Hamburg

### Zeit:

Klage wegen MAVO: 10:45 Uhr

Klage wegen Outsourcing: 11:30 Uhr

## Gesundheitsschutz in der Einrichtung – nicht nur in Zeiten der Pandemie

Grundsätzlich haben Arbeitgeber\*innen eine Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter\*innen, das heißt, dass sie nach Möglichkeit zu verhindern haben, dass von dem Arbeitsplatz gesundheitliche Gefahren ausgehen.

Der MAV kommt dabei eine wichtige Aufgabe zu, denn sie überwacht die Fürsorge des Arbeitgebers und kann sogar eigene Initiativen entwickeln.

### 1. Regelungen der MAV:

- Nach MAVO § 36 Abs. 1 Ziffer 10 bedürfen alle Maßnahmen der Arbeitgeber\*innen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen der Zustimmung der MAV.



Ausgenommen von der Zustimmungspflicht sind nur solche Maßnahmen, bei denen der Arbeitgeber\*innen eine gesetzliche Bestimmung 1:1 umsetzen. Sobald die Arbeitgeber\*innen jedoch einen Entscheidungsspielraum (wie machen wir das) haben, ist die MAV zu beteiligen.

- Beispiel: Im Gesetz steht, dass in allen KITAs von den Mitarbeiter\*innen Masken zu tragen sind. Der Auslegungsspielraum besteht darin, ob medizinische Masken oder FFP2 Masken zu tragen sind. Die MAV ist also zu beteiligen, sobald die Arbeitgeber\*innen eine bestimmte Maske vorschreiben.
- Nach MAVO § 37 Absatz 1 Ziffer 10 kann die MAV Vorschläge gegenüber Arbeitgeber\*innen zum Gesundheitsschutz machen.
  - Beispiel: In der Einrichtung soll eine Toilette ausgewiesen werden, deren

Nutzung den Mitarbeiter\*innen vorbehalten.

Wollen Arbeitgeber\*innen den Antrag der MAV nicht umsetzen, so muss dies der MAV schriftlich mitgeteilt werden. Anschließend ist die Angelegenheit in einer gemeinsamen Sitzung zu besprechen. Kommt es nicht zu einer Einigung, so kann die MAV die Einigungsstelle anrufen, die gegebenenfalls eine Entscheidung trifft.

- Nach MAVO § 38 Abs. 1 Ziffer 12 ist es auch möglich, bestimmte Gesundheitsmaßnahmen in einer Dienstvereinbarung zu vereinbaren.

## 2. Gesetzliche Regelung: Der Arbeitssicherheitsausschuss

Arbeitgeber\*innen mit mehr als 20 Mitarbeiter\*innen sind gemäß § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes verpflichtet, einen Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) zu bilden. Dabei werden Teilzeitmitarbeiter\*innen mit bis zu 20 Stunden mit 0,5 und bis zu 30 Stunden mit 0,75 angerechnet.

Der ASA trifft sich mindestens einmal im Vierteljahr – gegebenenfalls in einer Videokonferenz.

Mitglieder des ASA sind:

- der/die Arbeitgeber\*in oder eine beauftragte Person
- zwei MAV-Mitglieder
- Betriebsarzt/Betriebsärztin
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragte/r nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuches



Aufgabe des ASA ist es, über Themen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten und zu einer Verbesserung des Gesundheitsschutzes in der Einrichtung beizutragen.

## 3. Gesetzlicher Regelung: Gefährdungsbeurteilung

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet jede/n Arbeitgeber\*in die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und dar-

aus die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten.

Gefährdungsbeurteilungen sind insbesondere durchzuführen:

- Erstbeurteilung an allen bestehenden Arbeitsplätzen;
- als präventive Gefährdungsbeurteilung sowie konkretisierende, anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung z.B. nach dem Mutterschutzgesetz;
- bei betrieblichen Veränderungen, die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten beeinflussen können, z. B. Beschaffung neuer Arbeitsmittel, Einsatz neuer Arbeitsstoffe, Planung neuer Arbeitsplätze oder Arbeitsstätten, Änderung der Arbeitsverfahren oder Änderungen der Arbeitsorganisation;
- nach Auftreten von Arbeitsunfällen, Beinaheunfällen, Berufskrankheiten oder Fehlzeiten infolge arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen;
- bei Anhaltspunkten für unzureichende Schutzmaßnahmen, die sich aus der Auswertung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ergeben;
- bei Auftreten von Pandemien;
- nach Instandsetzungsarbeiten, die Einfluss auf die Sicherheit haben;
- ...

Soweit vorhanden, ist der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) an der Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu beteiligen.

Neben einer Beteiligung der MAV über den ASA hat die MAV (ein Mitglied) auch das Recht, an entsprechenden Betriebsbegehungen teilzunehmen (vgl. Urteil Kirchliches Arbeitsgericht Mainz M45/19MZ).

MAVen, die sich mit dem Thema Gesundheitsschutz und Gefährdungsbeurteilung auseinandersetzen wollen, sollten sich auf der Homepage der für die Einrichtung zuständigen Berufsgenossenschaft informieren. Dort werden entsprechende (kostenlose) Schulungen für Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen angeboten.

#### 4. Was macht die MAV, wenn Arbeitgeber\*innen einer gesetzlichen Arbeitsschutzpflicht nicht nachkommen?

- Der erste Weg ist sicher, schriftlich oder in einem gemeinsamen Gespräch auf die gesetzliche Verpflichtung hinzuweisen und zu fragen, wann und wie die gesetzliche Vorgabe umgesetzt werden soll.
- Möglicherweise ist es auch möglich, über einen Antrag nach MAVO § 37 Abs. 1 Ziffer 10 den/die Arbeitgeber\*in zur Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung zu „zwingen“.
- Helfen alle wohlgemeinten Hinweise der MAV nicht weiter, kann sich die MAV an die für den

Arbeitsschutz zuständige Behörde des Landes wenden:

- Hamburg: Amt für Arbeitsschutz
- Schleswig-Holstein: Amt für Arbeitsschutz bei der Unfallkasse Nord
- Mecklenburg-Vorpommern: Landesamt für Gesundheit und Soziales

#### 5. Gesetzliche Regelung: Arbeitgeber muss Corona-Tests anbieten

Zur Frage, wie die Tests anzubieten sind (siehe oben), ist die MAV nach MAVO § 36 zu beteiligen.



## Outsourcing in kirchlichen Einrichtungen

# Dienstgemeinschaft in Gefahr



**Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales****Zweite Verordnung  
zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung****Vom 14. April 2021**

Auf Grund des § 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes, der durch Artikel 1 Nummer 1 Buchstabe b des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) angefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

**Artikel 1****Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung**

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21. Januar 2021 (BAnz AT 22.01.2021 V1), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 11. März 2021 (BAnz AT 12.03.2021 V1) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 4 wird folgender § 5 eingefügt:

**„§ 5**

Tests in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2

- (1) Zur Minderung des betrieblichen SARS-CoV-2-Infektionsrisikos hat der Arbeitgeber Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens einmal pro Kalenderwoche einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten.
- (2) Folgenden Beschäftigten hat der Arbeitgeber abweichend von Absatz 1 mindestens zwei Tests pro Kalenderwoche in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten:
1. den Beschäftigten, die vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind,
  2. den Beschäftigten, die unter klimatischen Bedingungen in geschlossenen Räumen arbeiten, die eine Übertragung des Coronavirus SARS-CoV-2 begünstigen,
  3. den Beschäftigten in Betrieben, die personennahe Dienstleistungen anbieten, bei denen direkter Körperkontakt zu anderen Personen nicht vermieden werden kann,
  4. den Beschäftigten, die betriebsbedingt Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen ausüben, sofern die anderen Personen einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen müssen, und
  5. den Beschäftigten, die betriebsbedingt in häufig wechselnden Kontakt mit anderen Personen treten.
- (3) Nachweise über die Beschaffung von Tests nach Absatz 1 und Absatz 2 oder Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten sind vom Arbeitgeber vier Wochen aufzubewahren.“
2. Der bisherige § 5 wird § 6 und die Wörter „mit Ablauf des 30. April 2021“ werden durch die Wörter „am Tag der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 2 des Infektionsschutzgesetzes, spätestens jedoch mit Ablauf des 30. Juni 2021“ ersetzt.

**Artikel 2****Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am fünften Tag nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 14. April 2021

Der Bundesminister  
für Arbeit und Soziales  
Hubertus Heil

**DiAG-MAV in Erzbistum Hamburg**

Lange Reihe 2  
20099 Hamburg  
Tel. 040/18011971  
Fax 040/18073829

E-Mail: [geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de](mailto:geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de)