

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

1 2009

A^uK
JAHRE
5



aus dem **Inhalt**

- 2** Eine neue Ordnung für die ARK
- 4** Tariftreue im Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien - Teil 1
- 10** Projektmanagement in der Arbeit der Interessenvertretungen
- 15** Unzumutbar kurzfristig:
Der Schichtplan muss frühzeitig angeordnet werden
- 25** **Nur in diesem Heft:**
die komplette Auszählung der Auk-Umfrage

ISSN 1614-1903

Kellner
Dienste • Druck

in Kooperation mit dem
ver.di Fachbereich
Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen
des Landesbezirkes NRW



**Für Mitarbeitervertretungen
 mit Freistellung nach § 19 (3) MVG.**

Einführung in die Aufgaben der MAV

27.04. – 29.04.2009 D3-295331-119 im Hotel Hanfland in Lennestadt
 26.08. – 28.08.2009 D3-295332-119 im Hotel Münnich in Münster
 04.11. – 06.11.2009 D3-295333-119 in der ver.di Bildungsstätte in Lage-Hörste

Öffentlichkeitsarbeit, Informationsmanagement und Medien

11.05. – 13.05.2009 D3-295343-119 im Hotel Seergarten in Sundern
 21.09. – 23.09.2009 D3-295344-119 im Hotel Münnich in Münster

Freundliche oder feindliche Übernahme? Outsourcing & Co

03.06. – 05.06.2009 D3-295341-119 in der ver.di Bildungsstätte in Lage Hörste

Tücken und Tricks im kirchlichen Tarifalltag –

Neue Regelungen und alte Schwachstellen beim BAT-KF

15.06. – 17.06.2009 D3-295345-119 im Hotel Seergarten in Sundern

Chancen und Risiken betriebswirtschaftlicher Kennziffern

19.08. – 21.08.2009 D3-295342-119 im Hotel Münnich in Münster

Kirchengerichtsverfahren / Schlichtungsstelle

20.08.2009 D3-295337-119 im ver.di Landesbezirk Düsseldorf

**Rente mit 67, Zusatzversorgung, Riester +/- oder ?
 Sinn und Unsinn von Versicherungen**

02.09. – 04.09.2009 D3-295346-119 in der ver.di Bildungsstätte in Lage-Hörste

Wie funktioniert das Kirchliche Arbeitsrecht?

17.11.2009 D3-295338-119 im ver.di Landesbezirk Düsseldorf

AGG: Wo besteht Handlungsbedarf für die MAV?

26.05.2009 D3-295336-119 im ver.di Landesbezirk Düsseldorf

02.12.2009 D3-295339-119 im ver.di Landesbezirk Düsseldorf

Mitbestimmung und Mitwirkung nach dem MVG:

Personelle Angelegenheiten

05.-07.10.2009 D3-295340-119 im Hotel Hanfland in Lennestadt

MAV-Wahlvorstandsschulung

19.11.2009 D3-295348-119 im ver.di Landesbezirk Düsseldorf

10.12.2009 D3-295349-119 im ver.di Landesbezirk Düsseldorf

**Für Interessenvertretungen mit Freistellung
 und Interessierte ArbeitnehmerInnen* in der
 Altenpflege.**

Neues Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) in NRW

29.04.2009 D3-295355-085 ver.di Landesbezirk Düsseldorf

Gute Dienstplangestaltung in der Altenpflege

30.04.2009 D3-295354-085 ver.di Bezirk Bochum

Humane Arbeitszeiten in der Altenpflege

14.05.2009 D3-295359-085 ver.di Landesbezirk Düsseldorf

**Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Altenpflege:
 Teilzeit, Befristung, Minijobs usw.**

18.06.2009 D3-295357-085 ver.di Bezirk Bochum

Alterssicherung für Beschäftigte in der Altenpflege

18.08.2009 D3-295356-085 ver.di Landesbezirk Düsseldorf

**Woher kommt das Geld in der Altenpflege?
 Finanzierung der Altenpflegeeinrichtungen**

10.09.2009 D3-295358-085 ver.di Bezirk Bochum

Mit einem Bein im Gefängnis?

Strafrechtliche Haftungsrisiken in der Pflege

24.09.2009 D3-295424-085 DGB-Haus Düsseldorf

Kosten:

Tagesseminar: 125,00 Euro zzgl. Verpflegung
 3-Tagesseminar: 389,00 Euro zzgl. Unterkunft und Verpflegung

Referentinnen / Referenten u.a.

- Harald Afholderbach
- Bernhard Baumann-Czichon
- Annette Giese
- Tobias Michel
- Andrea Rothkegel
- Siegbert Ruppel
- Dieter Seifert



Hiermit melde ich verbindlich zum **Seminar D3-29** an, und bin damit einverstanden, dass die Daten zum Zwecke der Teilnehmerverwaltung und -abrechnung elektronisch verarbeitet werden. **(Anmeldung bitte faxen: 0211 / 175 23 – 261)**

Adresse der Dienststelle:

.....

Straße:

PLZ/Ort:

Telefon:

Fax:

e-mail:

Unterschrift:

Privatadresse:

Vorname/Name:

Straße:

PLZ/Ort:

Telefon:

Fax:

e-mail:

Die Freistellung erfolgt nach: § 19 (3) MVG § 37 (6) BetrVG

§ 42 (5) LPVG Interessierte ArbeitnehmerIn*

Bitte folgende Einzelausschreibung zusenden. Seminar-Nr.:

* Für ver.di-Mitglieder übernimmt der ver.di-Landesbezirk NRW die Kosten für das Seminar sowie die Reisekosten gemäß der ver.di-Reisekostenregelung (pauschal 0,20 € / km der einfachen Wegstrecke, aber höchstens 125,- €). Dies gilt auch für TeilnehmerInnen, die auf dem Seminar Mitglied werden. Nicht-Mitglieder sind willkommen, tragen jedoch die anteiligen Seminarkosten, die Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie ihre Reisekosten selbst.

Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:
Bernhard Baumann-
Czichon (verantwortlich)
Kerstin Graumann
(Redaktionsassistentz)
Otto Claus
Michael Dembski
Dr. Herbert Deppisch
Mira Gathmann
Prof. Dr. Ulrich Hammer
Michael Heinrich
Klaus Kellner – KK
Annette Klausing
Barbara Kopp
Renate Richter

Redaktionsanschrift:
Am Hulsberg 8
28205 Bremen
Telefon: 04 21-439 33-53
Telefax: 04 21-439 33 33
eMail:
arbeitsrechtkirche@
nord-com.net

**Verlagsanschrift und
Anzeigenverwaltung:**
SachBuchVerlag Kellner,
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Telefon: 04 21-778 66
Telefax: 04 21-704058
eMail:
arbeitsrechtundkirche@
kellnerverlag.de
www.kellner-verlag.de

Grafische Gestaltung:
Designbüro
Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:
Einzelheft EUR 12,80
Abonnement: pro Jahr
EUR 48,- (4 Ausgaben)
Kündigungsmöglichkeit:
4 Wochen vor Jahresende.

Nachdruck nur mit Erlaub-
nis des Verlags. Die Ver-
wendung für Zwecke ein-
zelner Mitarbeitervertretun-
gen oder deren Zusam-
menschlüsse (z. B. für
Schulungen) ist bei
Quellenangabe gestattet.
Bitte Belegexemplare
an den Verlag senden.

Für unverlangt ein-
gesandte Manuskripte
kann keine Gewähr
übernommen werden.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Sitz des Verlages und der Redaktion befindet
sich in Bremen. In diesem Jahr besteht Arbeits-
recht und Kirche seit fünf Jahren und es findet der
Evangelische Kirchentag erstmals in Bremen statt.

Eine gelungene Kombination für das erste
AuK-Pressesfest, das zugleich der abendliche ver.di-
Treff ist. Redaktionsmitglieder und Verlagsleute,
die das Layout und den Versand regeln, werden
anwesend sein, um Lob und Verbesserungsmög-
lichkeiten zu notieren.

›Wie können noch mehr Kolleginnen und
Kollegen in den MAVen und Gewerkschaftshäusern
auf AuK hingewiesen und als künftige Abonnenten
durch die vielfältigen und kompetenten Artikel
unterstützt werden?‹, ist eine der stetigen Fragen,
sowie: ›Wie morsch ist der Dritte Weg, der selbst
gebastelte Holzweg?‹

Diskussionsstoff gibt es genug und die Freude,
Kolleginnen und Kollegen wiederzusehen, über
alte und neue Probleme sowie schöne Erlebnisse zu
reden, ist Anlass genug, am diesjährigen ›Himmel-
fahrtstag‹ im Bremer Gewerkschaftshaus dabei
zu sein.

Herzlich grüßen der Verleger
und der Chefredakteur

Klaus Kellner & Bernhard Baumann-Czichon



n Auk-Pressesfest und ver.di-Treff
am 21. Mai ab 19 Uhr
Gewerkschaftshaus Bremen
Jede/r Pressefest-Besucher/in erhält
1 Frei-Ex. des neuen MAV-Fachkalenders
2009 – solange der Vorrat reicht.

Dieser Ausgabe liegt bei:

n Dieser Ausgabe liegt ein Flyer des Seminarinstituts
Arbeit und Leben, Herford, bei. Wir bitten um Beachtung.



Verleger
Klaus Kellner



Chefredakteur
Bernhard
Baumann-Czichon



Inhalt

- 2** Eine neue Ordnung für die ARK:
Auf in den (Arbeits-)Kampf, weil wir sozialen
Frieden wollen!
- 4** Tariftreue im Anwendungsbereich der
Arbeitsvertragsrichtlinien – Voraussetzung
für die Absenkung der Personalkosten aus
wirtschaftlichen Gründen (Teil 1)
- 9** Dokumentation
- 10** Projektmanagement in der Arbeit
der Interessenvertretungen
- 14** Weitere Einschränkung der Leiharbeit
Anmerkung zur Entscheidung
des LAG Schleswig-Holstein vom 18.6.2008
- 15** Unzumutbar kurzfristig: Der Schichtplan muss
frühzeitig angeordnet werden
- 17** Leserfragen
- 20** Urlaubsanspruch und Urlaubsabgeltung bei
andauernder Arbeitsunfähigkeit während des
Bezugs- bzw. Übertragungszeitraums
- 22** Geschlechtersensibilisierung und
Gender Mainstreaming für die Praxis – Teil 3:
Gender-Anwaltschaften
- 23** Lohnsteuer –
Die wichtigsten neuen Regelungen
- 25** Häufigkeitsauszählung des Fragebogens
›Arbeit in der Kirche. Die Ergebnisse.
- 32** Rechtsprechung
- 32** Termine und Seminare April–Juli

Eine neue Ordnung für die ARK: Auf in den (Arbeits-)Kampf, weil wir sozialen Frieden wollen!

Von Bernhard Baumann-Czichon

Für die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (ARK) soll es eine neue Ordnung geben. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter diskutieren in einer Arbeitsgruppe, wie z. B. durch die Ausstattung mit Sachmitteln und durch juristischen Sachverstand die Arbeitnehmerseite so ausgestattet werden kann, dass sie mit der Arbeitgeberseite gleichziehen kann. Das ist eine gute Idee, denn wenn beide Seiten die gleiche Verhandlungsstärke aufweisen, spricht viel dafür, dass das Verhandlungsergebnis gerecht ist und einen angemessenen sozialen Ausgleich darstellt. Das soll aber künftig nicht mehr gelten: Entscheidungen sollen auch möglich sein, wenn eine Seite abwesend ist, Verhandlungen also gar nicht stattfinden.

Der Autor



Bernhard
Baumann-Czichon
Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
Bremen

In der im letzten Sommer eingeleiteten Tarifrunde hat sich gezeigt, dass die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer nicht ausreicht, um Tarifsteigerungen durchzusetzen, die der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung entsprechen. Die Arbeitnehmervertreter haben nach langen und ergebnislosen Verhandlungen die Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission eingestellt und weitere Verhandlungen davon abhängig gemacht, dass die Arbeitgeber ein Verhandlungsangebot unterbreiten, das die in der Diakonie Beschäftigten wieder an das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes heraufführt. Arbeitgeber werfen den Arbeitnehmern eine Blockadehaltung vor – und suchen nach Mitteln, wie die Arbeitnehmervertreter gefügig gemacht werden können.

Verfahrensfragen sind Machtfragen

Das hat es schon einmal gegeben: Weil Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht bereit waren, Löhne und soziale Standards abzusenken, wurde die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission so geändert, dass anstelle der von den Mitarbeitervertretungen gewählten Vertretern nun solche in der ARK saßen, die von (kirchlichen) Verbänden entsandt wurden. Diese ohne jegliche demokratische Legitimation ausgestatteten ARK-Mitglieder stimmten der Einführung der Leichtlohngruppen für Frauen (W-Gruppen) ebenso zu wie der Einführung des Jahresarbeitszeitkontos, damit Überstundenzuschläge entfallen. Trotz dieser ›Erfolge‹ hat sich der Weg nicht bewährt. Denn der Druck war so groß, dass die Ordnung der ARK erneut geändert

werden musste: weg vom Verbändesystem, hin zur Entsendung durch Mitarbeitervertretungen.

Schon damals zeigte sich, dass der ›Dritte Weg‹ seine befriedende Funktion nur dann erfüllen kann, wenn

- die Verhandlungsergebnisse von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptiert werden können und
- die Arbeitnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission angemessen stark vertreten ist.

Mit anderen Worten: Der ›Dritte Weg‹ schöpft seine Legitimation sowohl aus den materiellen Ergebnissen (Lohnfindung) als auch aus dem Verfahren.

Neue Ordnung der ARK: Säumnisverfahren

Trotz dieser Erfahrung wollen Arbeitgeber die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission erneut ändern. Demnächst soll es in der Ordnung in § 11 heißen:

›Ist eine ordnungsgemäß eingeladene Arbeitsrechtliche Kommissionssitzung nicht beschlussfähig, weil eine Seite nicht mit zwei Dritteln der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist, kann der Vorsitzende oder der bzw. die stellvertretende Vorsitzende die Sitzung eröffnen und zuvor versandte Anträge zu der Tagesordnung zur Abstimmung stellen.‹

Diese Regelung hätte zur Folge, dass die Arbeitgeberseite ohne jegliche Verhandlung und Diskussion mit den Arbeitnehmern Beschlüsse fassen kann, wenn die Arbeitnehmer nicht oder nicht in ausreichender Zahl zur Sitzung der ARK erscheinen. Damit solle der Blockade einer Seite entgegengewirkt werden, sagen die Arbeitgeber. Das hört sich gut an, denn wer will schon eine ›Blockade‹. Doch wenn man sich die Macht- und Verhandlungsstrukturen in einer Arbeitsrechtlichen Kommission anschaut, ergibt sich ein anderes Bild.

Wer blockiert den sozialen Ausgleich?

Die Aufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommission besteht darin, die Höhe der Löhne und die sonstigen Austauschbedingungen im Arbeitsverhältnis festzulegen. Dabei kommen Änderungen in den AVR nur zustande, wenn beide Seiten einer Regelung zustimmen. Oder anders ausgedrückt: Wenn eine Seite nicht zustimmt, bleibt alles beim Alten. Damit hat grundsätzlich jede Seite die Möglichkeit, durch Ablehnung eine Änderung zu verhindern, also zu blockieren. In der Praxis nützt die Blockade allein den Arbeitgebern. Diese Blockade haben Arbeitnehmervertreter in allen Arbeitsrechtlichen Kommissionen erlebt – und erlitten. Die im letzten Sommer eingeleitete Tarifrunde – verbunden mit dem Ziel der Ost-West-Angleichung – ist ein anschauliches Beispiel dafür, wie Arbeitgeber mit ihrer Blockadehaltung jegliche Tarifsteigerung verhindern können. Jeder Forderung nach Lohnerhöhungen schallt ein schlichtes ›Nein‹ entgegen. Und während die Löhne stagnieren, steigen die Lebenshaltungskosten stetig an. Die Blockade der Arbeitgeber führt zu einer Reallohnsen-

kung.

Nun werden die Arbeitgeber entgegen, sie hätten ja Verhandlungsangebote unterbreitet und wären auch zu – mäßigen – Tarifsteigerungen bereit gewesen. Stimmt. Aber was ändert das an den Verhandlungsstrukturen? Was ändert das daran, dass die Arbeitgeber jegliche Lohnerhöhung blockieren können, die sie nicht wollen?

Kollektives Betteln?

Wenn es Aufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommission ist, den gerechten, den angemessenen Lohn festzusetzen, dann muss es auch das Recht der Arbeitnehmer sein, sich einer Regelung zu verweigern, die als ungerecht, als unangemessen erscheint. Das Bundesarbeitsgericht bezeichnet Verhandlungen über Löhne, in denen die Arbeitnehmerseite keine wirkungsvollen Druckmittel hat, als ›kollektives Betteln‹. Es ist ebenso Sache der Kirche wie es Sache der Arbeitnehmer ist, kollektives Betteln durch Verhandeln auf gleicher Augenhöhe zu ersetzen.

Die Kirche ist angetreten, die Arbeitsbedingungen weder durch Tarifverträge und Arbeitskampf noch durch einseitiges Diktat der Arbeitgeber festzulegen. Stattdessen sollen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichgewichtig in Arbeitsrechtlichen Kommissionen – dem Gedanken der Dienstgemeinschaft folgend – auf partnerschaftliche Weise den gerechten Lohn festsetzen.

Es ist Sache der Arbeitnehmer, selbst dafür einzutreten, dass sie für ihre gute Arbeit einen guten Lohn bekommen. Und zu einem guten Lohn gehört nicht nur, dass er den Lebensbedarf der Arbeitnehmer und ihrer Familien deckt. Zu einem guten Lohn gehört auch, dass Arbeitnehmer mit darüber entscheiden. Betteln ist unwürdig.

Die Selbstermächtigung der Arbeitgeber

Der jetzt von kirchlichen Arbeitgebern eingeschlagene Weg geht in die andere Richtung. Weil Arbeitnehmervertreter den Kurs der Reallohnsenkung nicht mittragen wollen, will sich die Arbeitgeberseite ermächtigen, Beschlüsse über Arbeitsrechtsregelungen auch ohne Arbeitnehmervertreter zu fassen. Mit der letzten Änderung der Ordnung der ARK wurde die Bank-Abstimmung eingeführt. Danach kommt ein Beschluss zusammen, wenn auf jeder Bank (also bei Arbeitnehmern und bei Arbeitgebern) jeweils die Mehrheit zustimmt. Damit wurde anerkannt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer strukturell unterschiedliche Interessen haben und die Entscheidungsfindung nicht von den Zufällen persönlicher Bekanntschaften oder Sympathien abhängen darf. Und damit wurde zugleich die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite gestärkt. Denn es genügt nicht mehr,

einen einzelnen Arbeitnehmer ›zu überzeugen‹.

Diese strukturelle Verbesserung würde gleich mit gestrichen, wenn die Arbeitgeber mit ihren Vorstellungen durchdringen sollten. Und davon ist auszugehen, denn diejenigen, die in der ARK diese Vorschläge diskutieren, sind auch diejenigen, die in der Diakonischen Konferenz den Ton angeben und für ihre Vorstellungen Mehrheiten organisieren können.

Arbeitskampf und Tarifvertrag als soziale Friedensordnung

Die Kirchen lehnen Tarifverträge ab, weil sie notwendigerweise mit Arbeitskämpfen bis hin zum Streik verbunden sind. Sie proklamieren die konsensuale Entscheidungsfindung im Rahmen des ›Dritten Weges‹. Nur dieser – so die Kirchen – entspräche dem kirchlichen Selbstverständnis. Wenn das richtig ist, dann zeigt sich zugleich ein neues (?) Selbstverständnis der Kirchen. Nicht das Verhandeln unter gleich starken Partnern, nicht die Herstellung sozialen Friedens ist das Ziel, sondern die rücksichtslose Durchsetzung ökonomischer und politischer Interessen. Die Kirchen wollen ihren Anteil am Markt sozialer Dienste halten und erweitern. Dafür dulden sie, dass zahlreiche diakonische Einrichtungen kirchliches Recht und kirchliches Selbstverständnis verletzen. Und so überrascht es nicht, wenn sich Rückert für den VdDD gegen die ›Reklerikalisierung der Diakonie‹ ausspricht. Diesem Teil der Kirche ist Kirchlichkeit schon lange gleichgültig.

Der ›Dritte Weg‹ kann schon lange keinen (sozialen) Frieden mehr stiften, weil weder das Verfahren noch das Ergebnis auf Akzeptanz stößt. Im Gegenteil: Frust, Enttäuschung, Ärger und manchmal Wut kennzeichnen die Stimmung in vielen kirchlichen Betrieben. Und die geplante Änderung der Ordnung der ARK wird diese Stimmung anheizen. Das Diakonische Werk der EKD ist dabei, das letzte Stück arbeitsrechtlicher Glaubwürdigkeit zu verspielen. Es wird Zeit, dass diese Un-Ordnung durch eine soziale Friedensordnung ersetzt wird – durch Tarifverträge.

Tarifverträge sind das Ergebnis der Verhandlungen von zwei gleich starken Partnern. Tarifverträge gelten rechtlich als materiell ausgewogen und damit ›richtig‹. Sie genießen aber auch politische Akzeptanz. Tarifverträge sind Friedensverträge, denn sie beenden stets eine Tarifauseinandersetzung. Und genauso wie kirchliche Arbeitgeber Tarifverträge abschließen können, können und dürfen kirchliche Mitarbeiter streiken. Und sie schaffen damit etwas, was auch kirchliche Betriebe brauchen: sozialen Frieden.



Tariftreue im Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien –

Voraussetzung für die Absenkung der Personalkosten aus wirtschaftlichen Gründen (Teil 1)

Von Bernhard Baumann-Czichon / Mira Gathmann

Die seit dem 1.7.2007 geltende Fassung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD sieht verschiedene Instrumente zur Absenkung der Personalkosten vor: Die Zahlung der zweiten Hälfte des 13. Entgeltes ist vom wirtschaftlichen Ergebnis abhängig, in besonderen Wettbewerbslagen kann die Vergütung abgesenkt werden und in wirtschaftlichen Notsituationen kann mit Genehmigung der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Notlagenregelung getroffen werden. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass die Einrichtung – und ggf. auch mit ihr verbundene Einrichtungen – tariftreu sind (§ 1 Abs. 5 AVR DW EKD). Im Folgenden wird untersucht, wann eine Einrichtung tariftreu ist.

Der Autor



Bernhard Baumann-Czichon
Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
Bremen

Dritter Weg und die Bedeutung der Tariftreue für die Kirche

Die Kirchen und ihre karitativen Einrichtungen beanspruchen eine verfassungsrechtliche Sonderstellung. Nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV steht ihnen das Recht zu, ihre inneren Angelegenheiten im Rahmen der für jedermann geltenden Gesetze selbst zu regeln. Nach herrschendem – aber nicht unbestrittenem – Verständnis zählt zu den inneren Angelegenheiten der Kirchen auch die Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung. Auf diesen verfassungsrechtlichen Disput kommt es derzeit jedoch nicht an, weil der ›einfache‹ Gesetzgeber durch § 118 Abs.2 BetrVG die Geltung dieses Gesetzes für die Kirchen und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen ausgeschlossen hat. Die Kirchen beanspruchen darüber hinaus auch das Recht, die Beschäftigungsbedingungen der durch Arbeitsverhältnisse beschäftigten Personen durch kirchenrechtlich legitimierte Verfahren zu regeln. Die evangelische und die katholische Kirche beschäftigen zusammen etwa 1.300.000 Personen, davon 1,2 Mio als Arbeitnehmer. Nur die geringe Zahl von 100.000 Personen wird in sog. Statusverhältnissen tätig. Statusverhältnisse werden nicht wie Arbeitsverhältnisse durch Vertrag begründet, sondern durch Berufung in das Statusverhältnis (auf Lebenszeit), z. B. durch Verbeamtung. Die Kirchen kennen als Statusverhältnisse die Kirchenbeamten, die Pastoren und die Angehörigen von Ordens- und Lebensgemeinschaften. Deren Rechtsverhältnisse werden durch kirchliche ›Gesetze‹ bestimmt.

Die Autorin



Mira Gathmann
Fachwältin
für Arbeitsrecht,
Bremen

Der Dritte Weg

Die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse erfolgt überwiegend im Rahmen des sog. Dritten Weges.

Unter dem ersten Weg wird die einseitige Festlegung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber verstanden (›Lohndiktat‹). Mit dem Zweiten Weg ist die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge als Ergebnis der Verhandlungen (und ggf. Arbeitskämpfe) zwischen Arbeitgeber(verbänden) und Gewerkschaften umschrieben. Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge ist rechtlich privilegiert: zum einen folgt sie aus der in Art. 9 Abs. 3 GG normierten Koalitionsfreiheit, aus der wiederum zwingend das Streikrecht abgeleitet wird. Zum anderen gelten die durch Tarifverträge geschaffenen Regelungen als ›materiell richtig‹. Das bedeutet, dass die Arbeitsgerichte die tarifvertraglichen Bedingungen inhaltlich nur daraufhin überprüfen (dürfen), ob sie mit den geltenden Gesetzen übereinstimmen. Eine Überprüfung, ob die Bedingungen angemessen sind, darf nicht erfolgen. Tarifverträge unterliegen insbesondere nicht der Kontrolle als Allgemeine Geschäftsbedingung gem. §§ 305 ff BGB. Diese Freistellung von richterlicher Inhaltskontrolle rechtfertigt sich aus der Annahme, dass das Verhandlungsergebnis sozial ausgewogen ist. Denn beide Verhandlungspartner – Arbeitgeber(verband) und Gewerkschaft gelten als gleich verhandlungsstark. Durch den Zusammenschluss der Arbeitnehmer in ihrer Koalition (Gewerkschaft) können diese die strukturelle Ungleichheit, die zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem jeweiligen Arbeitgeber besteht, tendenziell ausgleichen.

Die Kirchen haben sich (mit Ausnahme der Nordelbischen Kirche und der Kirche von Berlin/Brandenburg) dem Abschluss von Tarifverträgen widersetzt. Sie gelten nach kirchlichem Verständnis als mit dem Wesen der Kirche, insbesondere dem Leitbild der Dienstgemeinschaft, nicht vereinbar. Dieses Selbstverständnis steht jedoch dem Recht der Arbeitnehmer, für gewerkschaftliche Tarifforderungen zu streiken, nicht entgegen. Der Konfliktlösung der widerstreitenden Interessen durch Verhandlungen und Arbeitskämpfe wird das Modell der konsensualen Konflikt-schlichtung gegenübergestellt. Der sog. Dritte Weg ist im Wesentlichen durch die Festsetzung der Arbeitsbedingungen durch Beschlüsse sog. Arbeitsrechtlicher Kommissionen bestimmt. Hierbei handelt es sich um von Arbeitnehmern (›Dienstnehmern‹) und Arbeitgebern (›Dienstgebern‹) paritätisch besetzte Gremien. Deren Aufgabe ist es, Festlegungen hinsichtlich der Vergütung, des Urlaubsanspruchs, der geschuldeten Arbeitsmenge und aller anderen Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu treffen. Dieses Regelungsmodell begegnet heftiger Kritik, vor allem der Gewerkschaften, weil die Arbeitnehmerseite trotz ihrer paritätischen Beteiligung nicht in der Lage ist, eigene Vorstellungen in den Verhandlungen und Beschlüssen durchzusetzen. Die Beteiligung der Arbeitnehmer wird oft als ›kollektives Betteln‹ bewertet.

Die Kritik am Dritten Weg bezieht sich jedoch nicht nur auf die unzureichende Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite, sondern vor allem auf die

Unverbindlichkeit der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Denn auch wenn diese Kommissionen auf der Grundlage von sog. Arbeitsrechtsregelungsgesetzen bzw. der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission gebildet und tätig werden, so haben deren Beschlüsse nur Geltung als Kirchenrecht. Die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von Arbeitsverhältnissen unterliegt hingegen dem staatlichen (Arbeits-)Recht. Dies ist schlichte Folge der Wahl der Rechtsform durch die kirchlich-diakonischen Arbeitgeber. Es hätte ihnen freigestanden, die Beschäftigten in ein sog. Statusverhältnis aufzunehmen, sie also zu verbeamen und damit ein Lebens(arbeits-)verhältnis zu begründen. Da die Kirchen und ihre diakonischen Einrichtungen die Beschäftigung jedoch (nur) auf der Grundlage des staatlichen Arbeitsrechtes abwickeln, können die kirchlichen Regelungen nicht unmittelbar auf das säkulare Arbeitsverhältnis einwirken.

Die Kirchen haben lange Zeit die Doktrin des ›kirchlichen Arbeitsrechts‹ verfolgt. So sieht das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Ev. Kirche im Rheinland vor, dass die Beschlüsse der dortigen Arbeitsrechtlichen Kommission ›normativ gelten‹. Damit beansprucht die Kirche die unmittelbare Geltung der aufgrund Kirchenrechtes geschaffenen Arbeitsrechtsregelungen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 17.11.2005 - 6 AZR 160/05) hat dem gegenüber festgestellt, dass auch dieser kirchenrechtliche Imperativ nicht dazu führt, dass die Festlegungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis einwirken. Vielmehr bedarf es eines ausdrücklichen Aktes der Transformation der kirchenrechtlichen Regelungen in das nach staatlichem Arbeitsrecht begründete Arbeitsverhältnis. Diese Transformation erfolgt in der Weise, dass Arbeitnehmer und diakonischer Arbeitgeber die Geltung der AVR vereinbaren (einzelvertragliche Bezugnahme Klausel). Rechtsgrund für die Geltung der AVR ist daher die individuelle Vereinbarung, mit der Folge, dass die AVR schlichtes Vertragsrecht sind und keineswegs die Bedeutung von Tarifvertragsrecht haben.

Geltungsbereich kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen

Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gestalten die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie nur so weit, wie der jeweilige Akt der Transformation reicht. Üblich sind einzelvertragliche Abreden, durch die auf die Arbeitsvertragsrichtlinien oder eine andere kirchliche Arbeitsrechtsregelung verwiesen wird. Diese so genannten Bezugnahme Klauseln variieren in ihrer Formulierung und dementsprechend auch in ihrer Reichweite. Die Praxis kennt umfassende und dynamische Verweisungen (›in der jeweils geltenden Fassung‹), sie kennt statische Verweisungen (›in der Fassung vom...‹) und begrenzte Verweisungen (›mit Ausnahme von Paragraph X, Y‹) oder ›abweichend von Paragraph X, Y...‹.

Einige diakonische Werke haben in ihren Satzungen die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien oder ggf. einer anderen kirchlichen Arbeitsrechtsregelung als Mitgliedschaftspflicht verankert. Diese Mitgliedschaftspflicht berührt jedoch nur das Rechtsverhältnis zwischen der jeweiligen diakonischen Einrichtung (Mitglied) und dem Diakonischen Werk und hat deshalb keine anspruchsbegründende Wirkung zugunsten des einzelnen Mitarbeiters. Dort, wo eine Mitgliedschaftspflicht zur Anwendung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nicht besteht oder diese Mitgliedschaftspflicht von dem jeweiligen Diakonischen Werk nicht eingefordert wird, können diakonische Einrichtungen, ohne für sie nachteilige Rechtsfolgen, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abweichende Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Höhe der Vergütung, treffen. Solche Vereinbarungen sind wirksam, wenn sie denn nicht ausnahmsweise gegen staatliches Recht verstoßen, z. B. wegen Lohnwuchers. Aber auch in Diakonischen Werken, die die Anwendung kirchlicher Regelungen zur Mitgliedschaftspflicht erhoben haben, gibt es in der Praxis (fast) keine Sanktion bei abweichendem Verhalten.

Eine flächendeckende Geltung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist deshalb nicht mehr festzustellen. Dieser Prozess hat seine ökonomische Ursache in der Änderung der Finanzierungsbedingungen sozialer Arbeit. Bis zur Einführung der Pflegeversicherung (Sozialgesetzbuch XI vom 26.05.1994) wurde soziale Arbeit nach dem Grundsatz der Selbstkostenerstattung finanziert. Diejenigen (Personal-) Kosten, die einer Einrichtung tatsächlich entstanden, wurden dieser erstattet, wenn sie denn im Rahmen wirtschaftlicher Handlungsweise entstanden waren. Dies war immer dann gegeben, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Vergütung erhielten, die nicht über diejenige des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) hinausging. Als Folge dieser Bindung an die Vergütung des BAT entwickelte sich dieses Tarifniveau als Leitwährung und wurde durchweg in den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen materiell übernommen. Im Zuge der Ökonomisierung des Sozialen wurden die Finanzierungssysteme in allen Hilfeldern verändert. Die Ausgestaltung ist unterschiedlich, das zugrunde liegende Prinzip ist einheitlich: Die zu erstattenden Kosten und damit auch die Personalkosten werden nur nach den Bedingungen des Marktes refinanziert. Dies war und ist Anlass für eine Vielzahl von diakonischen Einrichtungen (ebenso wie von anderen frei-gemeinnützigen, aber auch privatwirtschaftlichen Trägern), die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz oder zumindest teilweise nach anderen Bedingungen als denjenigen der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung bzw. des BAT zu beschäftigen (Tarifflucht). Diese Entwicklung hat zu einem sinkenden Tarifniveau geführt und zugleich auch eine innerdiakonische Konkurrenz von Einrichtungen hervorgerufen.

Mit der zum 01.07.2007 wirksam gewordenen Reform der Arbeitsvertragsrichtlinien verfolgt die

Arbeitsrechtliche Kommission das Ziel, den Anwendungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien zu erweitern, zumindest aber zu erhalten. Die AVR sollen »in der Fläche gelten«, sie sollen die Funktion eines Flächentarifs übernehmen. Hierzu werden einerseits Flexibilisierungsmöglichkeiten geschaffen mit dem Ziel, in besonderen Situationen die Vergütungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzusenken. Andererseits ist die Inanspruchnahme dieser Flexibilisierung daran gebunden, dass sich die jeweilige Einrichtung einschließlich der mit ihr verbundenen Einrichtungen tariftreu verhält.

Tariftreue

Tariftreue erfordert die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien oder einer gleichwertigen Arbeitsrechtsregelung. Tariftreue schließt den Einsatz von Leiharbeitnehmern außer zur Abdeckung eines kurzzeitigen Personalengpasses aus. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Flexibilisierungsinstrumente gemäß § 17 und den Anlagen 14 und 17 der AVR ist die Tariftreue innerhalb der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Einrichtungen (Einrichtungsverbund), soweit diese Mitglied eines Diakonischen Werkes sind. Der Begriff des Einrichtungsverbundes ist in den Arbeitsvertragsrichtlinien nicht gesondert definiert, sondern wird vorausgesetzt. Es ist deshalb auf andere gesetzliche Regelungen zur Auslegung dieses Begriffes zurückzugreifen, insbesondere auf die §§ 15 ff. AktG und § 6a Mitarbeitervertretungsgesetz (Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund).

In § 15 AktG ist geregelt, unter welchen Voraussetzungen Unternehmen als verbunden anzusehen sind. Auf diese Regelung kann deshalb für die Auslegung der Tariftreueklausel zurückgegriffen werden, weil Dienststellen im Sinne von § 3 MVG-EKD die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie sind. Die in § 15 AktG beschriebenen Unternehmen bezeichnen ebenfalls die rechtlich selbstständigen Einheiten, so dass in diesem Zusammenhang die Begriffe Einrichtung und Unternehmen gleichen Bedeutungsinhalt haben.

Nach § 15 AktG sind Einrichtungen bzw. Unternehmen miteinander verbunden, wenn wenigstens eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt:

▫ *Eine Einrichtung ist im Besitz der Mehrheit der Gesellschaftsanteile einer anderen Einrichtung. Eine Beteiligung an der Gesellschaft ist nur bei Kapitalgesellschaften möglich, also vor allem bei der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) und der Aktiengesellschaft. Eine solche Beteiligung durch Besitz ist bei Vereinen oder Stiftungen nicht möglich. Beispiel: Eine diakonische Stiftung gründet eine Tochtergesellschaft. Solange die Stiftung die Mehrheit der Gesellschaftsanteile hält, sind Stiftung und Tochter-GmbH verbundene Einrichtungen im Sinne der Tariftreueklausel. An der Tochtergesellschaft kann deshalb auch ein anderer Gesellschafter – auch ein nichtdiakonischer – beteiligt sein. Denkbar sind auch Beteiligungsketten: Die Tochtergesellschaft ist*

wiederum mit Mehrheit an einer weiteren Gesellschaft (Enkelin) beteiligt.

▫ *Zwei oder mehr Einrichtungen sind wechselseitig beteiligt: Die A-GmbH hält (mindestens) 25 % der Anteile an der B-GmbH und die B-GmbH hält (mindestens) 25 % der Anteile an der A-GmbH. Eine Beteiligung von weniger als 1/4 führt allein nicht zu einem Einrichtungsverbund.*

▫ *Eine Einrichtung kann auf eine andere Einrichtung beherrschenden Einfluss ausüben. Ein solcher beherrschender Einfluss ist in der Regel dann gegeben, wenn eine Einrichtung im Besitz der Mehrheit der Gesellschaftsanteile ist. Der beherrschende Einfluss kann aber auch auf andere Weise hergestellt werden. So kann durch die Ausgestaltung der Satzung (Gesellschaftsvertrag o. ä.) einer anderen Einrichtung ein beherrschender Einfluss dadurch gewährleistet werden, dass der Einrichtung ein Sonderstimmrecht eingeräumt wird, so dass trotz Minderheitsbeteiligung Entscheidungen nicht gegen die Einrichtung gefällt werden können. Es kann auch vereinbart werden, dass eine Einrichtung in dem leitenden Organ (Vorstand, Geschäftsführung) mit mindestens der Hälfte vertreten ist.*

▫ *Einrichtungen sind derart miteinander verbunden, dass sie unter einer einheitlichen Leitung stehen. Es ist unbeachtlich, aus welchem rechtlichen Grunde die einheitliche Leitung gebildet wurde. Deshalb sind z. B. die drei Stiftungen, die allein dadurch als »von Bodelschwingsche Anstalten« verbunden sind, dass sie satzungsgemäß den personenidentischen Vorstand haben, als verbundene Einrichtungen im Sinne der Tariftreueklausel anzusehen.*

Häufig werden mehrere Merkmale zusammen vorliegen. Für die Annahme eines Einrichtungsverbundes genügt es jedoch, wenn eines der Merkmale vorliegt.

Ein Einrichtungsverbund ist auch dann anzunehmen, wenn die Voraussetzungen des § 6a MVG-EKD vorliegen. Diese Vorschrift erlaubt die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund. Ein Dienststellenverbund liegt danach vor,

»wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.«

Nicht zum Tariftreueverbund gehören Einrichtungen, wenn sie nicht Mitglied des jeweiligen Diakonischen Werkes sind. Die Tariftreue ist Ausdruck kirchlichen Selbstverständnisses und kann sich deshalb nicht auf Unternehmen erstrecken, die der kirchlichen Bindung nicht unterliegen. Für die Entbindung von der Tariftreue kommt es auf den Betriebszweck nicht an. Zu den vom Tariftreueverbund ausgeschlossenen Einrichtungen gehören deshalb (gewerbliche) Toch-

tergesellschaften, die als sog. Service-Gesellschaften tätig sind und deshalb dem Diakonischen Werk nicht angehören können. Aber auch verbundene Unternehmen, die in den (Kern-)Hilfeldern tätig sind, unterliegen nicht der Verpflichtung zur Tariftreue, wenn sie nicht dem Diakonischen Werk angehören. Sie stehen deshalb der Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente nicht entgegen. Beispiel: Der diakonische Verein überträgt seine Hilfeldern Altenhilfe, Behindertenhilfe und Jugendhilfe je einer Tochtergesellschaft. Die Träger der Alten- und Behindertenhilfe werden Mitglied im Diakonischen Werk, die Jugendhilfe-GmbH nicht. Solange der Verein, die Altenhilfe-GmbH und die Behindertenhilfe-GmbH tariftreu sind, können sie von den Flexibilisierungsmöglichkeiten Gebrauch machen, auch wenn die Jugendhilfe nicht tariftreu ist.

Für die Beurteilung der Tariftreue kommt es auf die Zahlenverhältnisse nicht an. Ein diakonischer Konzern mit beispielsweise 12.000 Beschäftigten ist dann nicht tariftreu, wenn eine seiner Tochtergesellschaften, die Mitglied im Diakonischen Werk ist, nicht tariftreu ist. Dies gilt auch dann, wenn in dieser Tochtergesellschaft nur wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden.

Inhalt der Tariftreueverpflichtung

Als tariftreu gelten Einrichtungen nur dann, wenn sie zwei Voraussetzungen gleichzeitig erfüllen: Mit allen Mitarbeitern müssen Arbeitsverträge abgeschlossen sein, die die uneingeschränkte Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien oder einer gleichwertigen Regelung vorsehen, und die Einrichtung darf Leiharbeiter nur in dem innerhalb der Dienstgemeinschaft zulässigen Rahmen beschäftigen.

Anwendung der AVR oder gleichwertiger Regelungen

a) Anwendung der AVR

Die Geltung der Arbeitsvertragsrichtlinien oder einer gleichwertigen Arbeitsrechtsregelung muss mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Einschränkung vereinbart sein. Eine nur eingeschränkte Verweisung auf die Arbeitsvertragsrichtlinien genügt zur Erfüllung der Tariftreueverpflichtung nicht. Jede noch so geringfügige Abweichung steht der Tariftreue entgegen, es sei denn die Abweichung führt nicht zu einer geringeren Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies folgt unmittelbar aus § 1 Abs. 5 Satz 2. Danach bleiben Arbeitnehmer unberücksichtigt, die wenigstens die gleiche Vergütung erhalten. Unter Vergütung ist nicht der monatliche Zahlbetrag alleine zu verstehen. Zu berücksichtigen ist immer auch die dafür zu erbringende Arbeitsleistung. Das Arbeitsverhältnis ist ein Austauschverhältnis, in dem Arbeit gegen Lohn (Gehalt) ausgetauscht werden. Die Gleichwertigkeit der Vergütung im Sinne von § 1 Abs. 5 Satz 2 ist daher unter Berücksichtigung aller Vergütungsbestandteile, also auch unter Berücksichtigung nichtstetiger Zahlungen im Verhältnis zur gelei-

steten Arbeit, zu ermitteln. Zu den Vergütungsbestandteilen gehört auch die betriebliche Altersversorgung über eine (kirchliche) Zusatzversorgungskasse. Nach § 27 AVR ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine zusätzliche Altersversorgung über eine Zusatzversorgungskasse zu gewährleisten. Nur wenn er die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Versorgungskasse (vor allem die Gewährsträgerschaft einer Landeskirche) aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht erfüllt, wird der Arbeitgeber von dieser Verpflichtung befreit, muss aber stattdessen eine andere gleichwertige Altersversorgung sicherstellen. Ein Arbeitgeber, der die Voraussetzungen für eine zusätzliche Altersversorgung in einer Zusatzversorgungskasse erfüllt, aber z. B. aus Kostengründen eine andere Form der zusätzlichen Altersversorgung wählt, ist nicht tariftreu und kann von den Flexibilisierungsmöglichkeiten keinen Gebrauch machen.

Nicht tariftreu ist eine Einrichtung, die zwar alle Vergütungsbestandteile und etwaige Gratifikationen zahlt, mit den Beschäftigten jedoch eine höhere regelmäßige Arbeitszeit vereinbart hat. Denn auch hierdurch wird das Verhältnis von Arbeit/Lohn verändert.

b) Anwendung gleichwertiger Regelungen (z. B. TVöD)

Tariftreue ist auch dann gegeben, wenn die Einrichtung oder eine mit ihr verbundene Einrichtung zwar nicht die Arbeitsvertragsrichtlinien des DW der EKD anwendet, aber stattdessen eine gleichwertige Regelung. Gleichwertig sind die für den öffentlichen Dienst geltenden Regelungen. Die für den öffentlichen Dienst geltenden Regelungen kommen ohne jeglichen kirchlichen Einfluss zustande. Ihre Gleichwertigkeit folgt aber aus zwei Gesichtspunkten:

Einerseits sind die für den öffentlichen Dienst geltenden Regelungen Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes. Es handelt sich also um Verträge, die zwischen den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, vor allem der Gewerkschaft ver.di, ausgehandelt wurden. Tarifverträge gelten als materiell ausgewogen, weil beiden Vertragspartnern ein gleiches Gewicht in den Verhandlungen zugesprochen wird. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass das Verhandlungsergebnis von zwei gleichstarken Verhandlungspartnern sachlich richtig und deshalb einer richterlichen Kontrolle nicht mehr zugänglich ist. Tarifverträge sind dadurch den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen überlegen. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen wie die Arbeitsvertragsrichtlinien gelten als Allgemeine Geschäftsbedingungen und unterliegen deshalb der entsprechenden gerichtlichen Kontrolle (vgl. hierzu Deinert, Neugestaltung der Arbeitsvertragsgrundlagen in Einrichtungen der ev. Kirchen über den 3. Weg, Gutachten im Auftrag von ver.di, Berlin 2005). Das Bundesarbeitsgericht beschränkt die inhaltliche Kontrolle der Arbeitsvertragsrichtlinien nur, soweit in den Arbeitsvertragsrichtlinien die entsprechenden Tarifvertragsregelungen des öffentlichen Dienstes für

gleich gelagerte Sachbereiche ganz oder mit im Wesentlichen gleichen Inhalten übernommen werden, die dann kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung für das einzelne Arbeitsverhältnis gelten (z.B. BAG 4 AZR 491/96, Urteil vom 28.1.1998, EkA, Dritter Weg (4)). In diesen Fällen wird die den Tarifverträgen immanente Richtigkeitsgewähr an die Arbeitsvertragsrichtlinien »ausgeliehen«.

Andererseits haben sich die Arbeitsrechtlichen Kommissionen bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen immer deutlich am öffentlichen Dienst orientiert. Selbst nach dem Beschluss der Kirchenkonferenz vom März 2005, durch den die Kirchen aufgerufen sind, ein eigenes, kirchenspezifisches Arbeitsrecht zu setzen, finden im Tarifsysteem des öffentlichen Dienstes und der Kirchen parallele Bewegungen statt. So wird die Angemessenheit der Tariffindung in den arbeitsrechtlichen Kommissionen allemal durch einen Niveauvergleich mit dem Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) vorgenommen. Auch wenn das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes seit Wegfall der Selbstkostenerstattung die Rolle als Leitwährung nicht mehr kraft Finanzierungsbedingungen wahrnimmt, so bleibt dessen Führungsrolle unangegriffen.

Es ist also folgerichtig, dass die Arbeitsrechtliche Kommission das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes als den kirchlichen Arbeitsbedingungen gleichwertig bezeichnet. Besondere Aufmerksamkeit verdient aber der Umstand, dass die Gleichwertigkeit des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes in einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ausdrücklich festgestellt wird. Die Arbeitsrechtliche Kommission erkennt damit die »Führungsrolle« des öffentlichen Dienstes ebenso an wie die besondere Rolle von Tarifverträgen. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen unterscheiden sich von Tarifverträgen vor allem in zwei Punkten:

In Tarifverhandlungen stehen sich zwei (annähernd) gleich starke Verhandlungspartner gegenüber. Das Gleichgewicht beider Seiten (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) wird durch die differenzierten Spielregeln des Arbeitskampfrechtes immer neu austariert. Die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmerseite wird durch die Möglichkeit der Koalitionsbildung und des solidarischen Handelns bis hin zum Streik ausgeglichen. In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen hingegen verhandeln einzelne Individuen, die ohne den Rückhalt einer gewerkschaftlichen Organisation und ohne die Möglichkeit der Mobilisierung der Betroffenen stellvertretend Arbeitsbedingungen festzulegen haben. Und während Tarifvertragsparteien, also insbesondere Gewerkschaften, ein für sie nicht akzeptables Tarifergebnis dadurch verhindern können, dass sie den Abschluss eines Tarifvertrages verweigern, können Mitglieder einer Arbeitsrechtlichen Kommission überstimmt werden. Denn in Tarifverhandlungen müssen sich beide Seiten einigen. In den Kommissionen wird mit Mehrheit beschlossen.

Das zentrale Defizit der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen besteht jedoch in der Unverbindlichkeit.

Wenn eine diakonische Einrichtung mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertraglich andere Bedingungen vereinbart, als sie in den Arbeitsvertragsrichtlinien vorgesehen sind, können weder die betroffenen Arbeitnehmer noch die Kirchen bzw. die Diakonischen Werke hiergegen etwas tun. Die einzige Sanktion gegen mangelnde Tariftreue ist die Drohung mit dem Ausschluss aus dem Diakonischen Werk. Demgegenüber gelten Tarifverträge unmittelbar und können auch durch einzelvertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer nicht zu seinem Nachteil abbedungen werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden sind, der Arbeitnehmer also der vertragsschließenden Gewerkschaft angehört.

c) Anwendung gliedkirchl. Arbeitsrechtsregelungen

Das Merkmal der Tariftreue wird auch dann erfüllt, wenn weder die Arbeitsvertragsrichtlinien des DW der EKD noch ein Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes angewendet werden, stattdessen eine Arbeitsvertragsgrundlage, die nach der jeweils anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zustande gekommen ist. Diese Regelung ist Ausfluss des föderalen Charakters der evangelischen Kirche. Die evangelische Kirche ist anders als die katholische keine Zentralkirche. »Souverän« allen kirchlichen Handelns ist stets die jeweilige Landeskirche. Soweit die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) und ihr Diakonisches Werk Kompetenzen haben, handelt es sich um von den Landeskirchen übertragene Kompetenzen. Die Geltung der Arbeitsvertragsrichtlinien steht daher stets unter dem Vorbehalt des Vorrangs einer gliedkirchlichen Regelung. Dies folgt schon aus § 1a Abs. 2. Tariftreue ist nicht schon dann gegeben, wenn irgendeine kirchliche Arbeitsrechtsregelung angewendet wird. Erforderlich ist, dass die jeweils anzuwendende Arbeitsrechtsregelung beachtet wird. Damit ist die Regelung der Landeskirche bzw. des Diakonischen Werkes gemeint, die der Einrichtung angehört. Schwierigkeiten können dort auftreten, wo Einrichtungen wegen ihrer überregionalen Tätigkeit mehreren Diakonischen Werken angehören. Soweit die Diakonischen Werke, denen die Einrichtung angehört, die Anwendung ihres jeweiligen Arbeitsrechts in ihrer Satzung als Mitgliedspflicht begründet haben, muss sich die Einrichtung dem jeweiligen »Landesrecht« unterwerfen, ihren Beschäftigten also unterschiedliche Verträge anbieten oder aber bei dem einen oder anderen Werk um Befreiung von dieser Satzungspflicht nachsuchen. In diesen Fällen wird die Kollision verschiedener gliedkirchlicher Arbeitsrechtsregelungen durch kirchenrechtlich legitimierten Akt aufgelöst, so dass Tariftreue gegeben ist. Soweit aber eine solche Entscheidung über die Befreiung von der Satzungspflicht durch ein kirchenleitendes Organ nicht ergeht, fehlt es an der kirchenrechtlichen Legitimation. Dabei kommt es nicht darauf an, warum eine solche Entscheidung nicht ergeht, z. B. weil es eine entsprechende Satzungspflicht nicht gibt.

Die Fortsetzung dieses Artikels mit dem Schwerpunkt Leiharbeiter/innen folgt in der nächsten AuK-Ausgabe. Dort finden Sie auch ein Muster für eine Dienstvereinbarung.

Projektmanagement in der Arbeit der Interessenvertretungen

Von Anneli Röhr

Projekte – jeder kennt sie. Inzwischen ist die Arbeit in Projekten sehr verbreitet, aber die Art der Projektdurchführung erscheint oft verbesserungsfähig. Bei der rückblickenden Betrachtung mancher Projekte entsteht der Eindruck, der Begriff sei ein Synonym für unklare Aufgabenstellungen, die mit hohem Zeitdruck, geringem Budget und wechselnden Team-Mitgliedern bearbeitet werden sollen – und das unter einem Projektleiter, dessen Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeit unzureichend geklärt sind! Aus derartigen Projekten resultieren oft nachhaltig wirkende Konflikte zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, die durch eine klarere Abstimmung im Vorfeld zu vermeiden gewesen wären. Vor diesem Hintergrund diskutiert dieser Beitrag die Möglichkeiten eines strukturierten Vorgehens im Projektmanagement und beleuchtet konkrete Anwendungsbezüge für Interessenvertretungen.

Die Autorin



Dr. Anneli Röhr, Gesundheitswissenschaftlerin und Mediatorin, ist als Beraterin im Projektmanagement und in der Organisationsentwicklung tätig. Ihr Arbeitsschwerpunkt sind Projekte zur Gesundheitsförderung und Konfliktkommunikation. www.anneli-roehr.de

1. Was ist mit Projektmanagement gemeint?

Projekte sind charakterisiert durch eine zeitliche Befristung sowie Neuartigkeit der Aufgabe. Außerdem zeichnen sich die Aufgaben oft durch einen hohen Komplexitätsgrad aus. Regelmäßig wiederkehrende Aufgaben sollen nicht in Projektform bearbeitet werden. Bekannt sind z. B. Projekte zur Erreichung der Zertifizierung eines Betriebes, zur Einführung eines zentralen OP-Managements oder der Einführung neuer Arbeitsmethoden. Gelegentlich ist zu beobachten, dass auch Regelaufgaben von besonderer Bedeutung als ›Projekte‹ bezeichnet werden, so die Sicherstellung der ordnungsgemäßen Dokumentation in der Pflege. Hier wird der Begriff ›Projekt‹ möglicherweise allein deshalb verwendet, um die Bedeutung der Aufgabe herauszustreichen oder um zusätzliche Ressourcen beanspruchen zu können.

Die Projektdurchführung erfolgt in der Regel in einer speziellen Projektorganisation, die in der Beschreibung von Zuständigkeiten und Rollenverteilung nicht der betrieblichen Hierarchie entsprechen muss. Projektteams sind also Teams, die auf Zeit zusammenarbeiten und die die bestehende Hierarchie nicht außer Kraft setzen, sondern ergänzen.

Die oben beschriebenen Charakteristika der zeitlichen Begrenztheit und der Neuartigkeit der Aufgabe sowie die beim Wirtschaften immer geltenden Faktoren der Ressourcenknappheit und einer bestimmten Qualitätsanforderung bringen es mit sich, dass Pro-

jekte vor einer besonderen Herausforderung stehen: Sie müssen eine Balance herstellen zwischen den Faktoren

- n Zeit (Termin, Dauer)
- n Ressourcen (Aufwand, Kosten)
- n Qualität (Ergebnisse)
- n Zusammenarbeit (Organisation, Hierarchien)

Die Maxime lautet: ›Größtmögliche Zielerreichung (Qualität) möglichst rasch mit minimalem Aufwand in reibungsloser Zusammenarbeit‹ (Brix, 2008, S. 9). Mit anderen Worten: ›Projektmanagement ist ein umfassendes Führungskonzept, das ermöglichen soll, komplexe Vorhaben termingerecht, kostengünstig und mit hoher Qualität durchzuführen‹ (Litke u. Kunow, 1998, S. 16).

2. Welchen Nutzen bringt ein planvolles Vorgehen?

Das Projektmanagement regelt also das ›wie‹ der Projekt-Durchführung. Dazu stehen Prozessschritte und Instrumente zur Verfügung, die auf die besondere Form der Projektarbeit zugeschnitten sind und die im Folgenden näher erläutert werden. Projektmanagement sorgt für einen strukturierten Ablauf und umfasst Methoden der Planung und Steuerung eines Projekts (Münch, 2003, S. 191). Gerade das kontinuierliche Controlling ermöglicht ein frühzeitiges Erkennen, ob und durch welche Faktoren das Projektziel gefährdet sein könnte. Der strukturierte Ablauf kann nicht gewährleisten, dass keine Probleme auftreten, aber ihre Wahrscheinlichkeit sinkt; der Projekterfolg und die Einhaltung der Erfolgsfaktoren Zeit, Qualität und Kosten kann besser im Blick behalten werden.

Ein planvolles Vorgehen umfasst ausgehend von einer Projektidee drei wesentliche Prozessschritte:

- n 1. Planung und Strukturierung
- n 2. Durchführung und Steuerung
- n 3. Abschluss und Bewertung

Schritt 1: Planung und Strukturierung

Sehr häufig wird der ersten Phase zu wenig Raum eingeräumt, obwohl hier die Grundlage für eine erfolgreiche Durchführung gelegt wird. Insbesondere hat es sich als sinnvoll erwiesen, die Phase der *Projektplanung* mit einem formalen Arbeitsauftrag abzuschließen. Erst nach der Strukturierung des Themas und einer Bestätigung des Auftragsrahmens erfolgt der Start, erst dann kann der zweite Projektschritt beginnen.

Wichtige Planungselemente in der ersten Phase sind die konkrete Bestimmung von Zielen und Zwischenergebnissen, sog. ›Meilensteinen‹. Dies sind Ereignisse von besonderer Bedeutung, bei deren Erreichen ein guter Überblick über den aktuellen Status sowie möglicherweise eine Korrektur des Projektverlaufes möglich sind. Die Festlegung von Meilensteinen ist eingebettet in eine Planung der Arbeitsphasen (zeitlich und inhaltlich getrennte Abschnitte) und Arbeitspakete (Tätigkeiten in einer Verantwort-

tung) mit den jeweiligen Zuständigkeiten. Weiterhin ist eine Terminplanung, eine Übersicht über die vorhandenen Kapazitäten und eine Kalkulation der entstehenden Kosten nötig. Das Arbeitspaket ist die kleinste Planungseinheit – die Termin-, Kosten- und Kapazitätsplanung wird auf dieser Ebene gemacht. Über die Arbeitspakete wird das Projekt später im Wesentlichen gesteuert (Gassmann, 2005, S. 71).

Wenn in der Planungsphase deutlich wird, dass mit den vorhandenen Ressourcen die Zeitplanung oder das Qualitätsniveau nicht eingehalten werden kann, sollte der Projektleiter diese frühzeitig in Absprache mit dem Auftraggeber modifizieren oder die Kapazitäten aufstocken. Verschiedene Instrumente wie zum Beispiel Phasenmodell, Balkenterminplan und Kostenplan können zur Planung eingesetzt werden (z. B. Gassmann, 2005; Kraus und Westermann, 1998). Wichtig ist, den für das Projekt richtigen Umfang an Planung und Methodeneinsatz zu finden.

So früh wie möglich sollten die Personen, die in das Projekt eingebunden werden, das neue Team und ihre Aufgaben kennenlernen. Der Projektverantwortliche sollte sich der doppelten Zugehörigkeit der Projektmitarbeiter zum Projektteam und zur regulären Fachabteilung (mit einer fachverantwortlichen Führungskraft) bewusst sein.

Wer als Projektleiter oder -koordinator ein interdisziplinäres Team führt, braucht außerdem gute Kommunikationsfähigkeit, um unterschiedliche Denkweisen und ›Sprachen‹ zusammenzuführen, und

er sollte sich bewusst sein, dass er eine Führungsfunktion mit hohen Anforderungen ohne volle Weisungsbefugnis übernimmt. Eine Klärung der Entscheidungsbefugnisse und Zuständigkeiten ist für den Projektverantwortlichen deshalb von großer Bedeutung. Die Planungsphase kann durch eine Kickoff-Veranstaltung abgeschlossen werden.

Schritt 2: Durchführung und Steuerung

In der *Projektdurchführung* sind die klare Aufgabenverteilung, Projektdokumentation und aktive, regelmäßige Steuerung vorrangig. Die Bedeutung umfassender Dokumentation als ›Gedächtnis des Projektes‹ (Probst, Haunerding, 2001, S. 77) ergibt sich nicht zuletzt aus dem Bedarf an transparenter Information. Ein durchgängiger und umfassender Informationsfluss nach innen und außen ist wichtig für die Arbeitsfähigkeit und Motivation im Team sowie für den Rückhalt innerhalb der Organisation. Dazu kann z. B. eine regelmäßige Berichterstattung an den Auftraggeber gehören. Zweck der Projektsteuerung ist nicht in erster Linie eine ›Überwachung‹ von Projektmitarbeitern, sondern ein rechtzeitiges Erkennen von möglichen Abweichungen zwischen der Planung und dem tatsächlichen Verlauf. In einem offenen, guten Arbeitsklima können Mitarbeiter dazu motiviert werden, selbst früh auf mögliche Problemstellen hinzuweisen. Ein Schuldzuweisungs-Klima fördert dagegen das Verdrängen von Fehlern und Hinauszögern von Mitteilungen an die Projektleitung.

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2009



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

25.–27. Mai	in Dassel	Arbeitsplanung-/Organisation der MAV
25.–29. Mai	in Dassel	Krank – kaputt – raus?
27.–29. Mai	in Dassel	Einführung in die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung
27.–29. Mai	in Dassel	Kompetenz für MAV-Vorsitzende: Coaching
08.–10. Juni	in Springe	Gestaltung einer Mitarbeiter-Vollversammlung
08.–12. Juni	in Springe	MVG-Einführung
08.–12. Juni	in Springe	Einführung Gesundheitsschutz
15.–19. Juni	in Magdeburg	AVR-EKD-Einführung
15.–19. Juni	in Magdeburg	Arbeitszeit/Dienstplangestaltung

Tagesveranstaltungen:

30. April	in Hannover	Burn-out
20. Mai	in Hannover	Stress lass nach ...
22. Juni	in Hannover	Schriftführer
02. September	in Bremen	Kündigung – was kann die MAV tun?

Kosten
Wochenseminar:
690,- Euro inkl. Unterkunft
und Verpflegung
Tagesseminar: 95,- Euro

**Anmeldungen und
weitere Informationen:**
Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6
30459 Hannover
Tel. 05 11.41 08 97 50
Fax. 05 11.2 34 40 61
diaev@htp-tel.de

Schritt 3: Abschluss und Bewertung

Während die Dokumentation in der Durchführungsphase vor allem begleitenden Charakter hat, so ist sie in der Phase des *Projektabschlusses* von entscheidender Bedeutung. Die Bewertung des Erfolgs sowie die Ermittlung von Verbesserungspotentialen wird durch eine kontinuierliche Dokumentation sehr erleichtert. Meist wird die letzte Phase mit der Ergebnispräsentation und Abnahme durch den Auftraggeber als abgeschlossen betrachtet, aber eine Nachkalkulation, ein Abschlussbericht und eine Evaluation der Projektphasen und der Zielerreichung bringen Lernerfahrungen, die für das nächste Projekt sehr gut genutzt werden können.

3. Welche Anwendungsmöglichkeiten gibt es konkret?

In Kenntnis des betrieblichen Alltags möchte ich die oben gemachten Aussagen vor dem Hintergrund meiner Praxiserfahrungen konkretisieren. Es gibt gerade für Interessenvertretungen verschiedene Anwendungsbereiche, von denen ich drei herausgreifen möchte.

3.1 Projektmanagement in einer organisationsbezogenen Umstrukturierungsphase

In der Phase einer organisationsbezogenen Umstrukturierung, beispielsweise einer Unternehmensfusion, kann die Umorganisation der Interessenvertretung selbst als Projekt formuliert werden. Dies macht Sinn, da gemäß den eingangs genannten Kriterien eine solche Umorganisation zeitlich begrenzt, neuartig und von hoher Komplexität ist. Auftraggeber eines solchen Projektes sollte die Geschäftsführung sein, die einen solchen Veränderungsprozess aktiv unterstützen sollte. Externe Beratung kann in den verschiedenen Prozessschritten und Arbeitsphasen, insbesondere in der Planung, sehr hilfreich sein.

Einrichtungen der Diakonie und der Caritas sind in Folge der ›Ökonomisierung des Sozialen‹ einem starken Wandel unterworfen. Einrichtungen und Betriebe werden verbunden, auf andere Träger übertragen. Betriebsteile werden geschlossen und deren Aufgaben von Dritten, meist nicht-kirchlichen Trägern wahrgenommen. Andere Einrichtungen werden in Konzernstrukturen (›Holding‹) eingebracht. Insbesondere im Krankenhausbereich stoßen wir auf solche Entwicklungen. Dabei sind betriebsorganisatorische und -technische Fragen zu klären. Vor allem aber müssen unterschiedliche Traditionen, Leitbilder und Unternehmenskulturen zusammengeführt werden. Während es sich bei den eher technischen Aspekten aufdrängt, planvoll und systematisch vorzugehen, wird dies im Hinblick auf die ›weichen Faktoren‹ häufig vernachlässigt. Das Projektmanagement kann hier eine wertvolle Hilfe sein, um Probleme und Handlungsbedarf überhaupt zu identifizieren und dann planvoll Lösungen zu erarbeiten.

3.2 Projekte innerhalb der Interessenvertretung

Die Mitarbeitervertretung (MAV) hat die Möglichkeit, selbst zeitlich begrenzte Aufgaben als Projekte zu vergeben. So ist die Erarbeitung einer Position der MAV zu einem neuen, umfangreichen Thema oder die Durchführung einer Aktion, z. B. eines Informationstages, mit ausgewählten Methoden aus dem Projektmanagement gut machbar. Vielfach werden schon verschiedene Instrumente verwendet, ohne dass dies bisher als systematisches Vorgehen verstanden wird. Hier sollten Verantwortliche, die ein solches Projekt durchführen, auf das vorhandene Know-how zurückgreifen und dieses gezielt um noch fehlende Projektmanagement-Kenntnisse ergänzen.

Im Rahmen der Neustrukturierung eines Unternehmens stellt sich auch für die betriebliche Interessenvertretung die Frage, wie sie sich und ihre Arbeit zukünftig so organisiert, dass sie einerseits funktionsfähige Strukturen schafft und andererseits ein angemessenes Gegengewicht zur Dienststellenleitung bildet. Das Mitarbeitervertretungsrecht bietet dazu durchaus Handlungsmöglichkeiten. Vor allem die Bildung einer ›Gemeinsamen Mitarbeitervertretung‹ kann ein geeignetes Instrument sein. Die betriebliche Erfahrung zeigt, dass es nicht genügt, die Bildung einer solchen Form der Interessenvertretung zu beschließen. Denn dieses Projekt muss von möglichst vielen mitgetragen werden. Also wird zunächst innerhalb der beteiligten Mitarbeitervertretungen eine gemeinsame Überzeugung geschaffen werden müssen. Dann müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für dieses Ziel gewonnen werden, denn sie müssen der Bildung einer ›Gemeinsamen Mitarbeitervertretung‹ zustimmen. Im Rahmen eines Projektmanagements kann die MAV verschiedene Fragen in sinnvoller Reihenfolge klären, z. B.

n *Welche Interessen und Bedürfnisse haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?*

n *Was könnte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon abhalten, der Bildung einer gemeinsamen MAV zuzustimmen?*

n *Was kann man tun, um Vorbehalten entgegen zu wirken?*

Es soll dann aber nicht bei diesen Fragen bleiben. Jetzt geht es darum, zu planen und festzulegen, wer wann was im Einzelnen zu tun hat. Wenn man ein solches Vorhaben als Projekt begreift, wird auch deutlich, dass es immer wieder erforderlich sein wird, zu überprüfen, ob sich die Mitarbeitervertretung ihrem Ziel genähert hat, ob der eingeschlagene Weg (noch) richtig ist oder ob Korrekturen notwendig sind.

3.3 Projekte der Organisation mit Beteiligung der Interessenvertretung

Als weitere Anwendungsmöglichkeit sei die Organisation von Projekten des Unternehmens genannt, an denen die Interessenvertretung beteiligt ist, beispielsweise die Einführung eines neuen Dienstplans, die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung oder

ein Gesundheitsförderungsprojekt. Hier ist die Rollen- und Aufgabenverteilung ein besonders wichtiger Teil der Planung. Wie ein Gesundheitsprojekt unter Mitwirkung verschiedener Akteure gestaltet werden kann, wird im Folgenden beispielhaft erläutert.

Fallbeispiel

Ein Unternehmen der Energiewirtschaft stellte bei Branchenvergleichen und unter Berücksichtigung eines Krankenkassen-Gesundheitsberichts fest, dass die Fehlzeiten in einer Organisationseinheit wesentlich höher als im Durchschnitt waren. Mit externer Unterstützung wurde ein Projektteam implementiert, das Vertreter aller einbezogenen Abteilungen sowie Vertreter der Personalabteilung und der MAV enthielt. Auftraggeber waren die Geschäftsführung und die Abteilungsleiter. Als Projektleiter fungierte der Vertreter der Personalabteilung. Das Projekt beinhaltete die Analyse möglicher krankheitsauslösender Arbeitsbedingungen (Mitarbeiterbefragung mittels Arbeitssituationsanalyse durch externe Berater) und eine anschließende bedarfsgerechte Maßnahmenplanung. Als Ziele des Projektes wurden in einem Auftakt-Workshop die Senkung der Fehlzeiten, Verbesserung der Mitarbeitermotivation, bessere Kenntnisse über die Einschätzung der Beschäftigten zu den Ursachen der Fehlzeiten und Förderung eines gesundheitsbewussteren Verhaltens formuliert. Verlauf des Projektes:

Projektplanung

(Kosten, Aufwand, Termine, Zuständigkeiten)

n 1. Meilenstein:

Auftragsfreigabe durch Geschäftsführung

Projekt-Durchführung

n 1. Phase:

Information der Beschäftigten einer Pilotgruppe

n 2. Phase:

Arbeitssituationsanalyse in einer Pilotgruppe

n 2. Meilenstein: Präsentation der Befragungsergebnisse der Pilotgruppe vor dem Projektteam

n 3. Phase: Information aller Beschäftigten

n 4. Phase:

Arbeitssituationsanalyse in allen Abteilungen

n 3. Meilenstein: Gesamt-Präsentation

der Befragungsergebnisse vor dem Projektteam

n 5. Phase: Maßnahmenplanung

Projekt-Abschluss

n 1. Abschluss-Darstellung der Befragungsergebnisse und geplanten Maßnahmen vor den Auftraggebern

n 2. Einholung eines Projektauftrags zur weiteren Umsetzung der Maßnahmen

n 3. Kommunikation der Ergebnisse im Unternehmen

Das Projekt wurde unter weitgehender Einhaltung von Kosten- und Terminplan erfolgreich abgeschlossen, obwohl der Aufwand für die Information und Kommunikation etwas höher als erwartet war. Als sehr wichtig für die Akzeptanz und den Erfolg des Projektes wurde die ausdrückliche Auftragsfreigabe durch die Geschäftsführung sowie die enge Abstimmung im Projektteam (insbesondere zwischen Personal- und Interessenvertretern) angesehen. Eine Evaluation mit Blick auf die Ziele steht noch aus, da das Projekt sich noch in der Maßnahmenumsetzung befindet. Aus Sicht der Projektleitung war hervorzuheben, dass durch die hier gewählte klare Auftragsformulierung das Projekt erfolgreich beendet und ein Folgeprojekt angeschlossen werden konnte.

4. Fazit

Projektmanagement als strukturiertes, planvolles Bearbeiten zeitlich befristeter Aufgabenstellungen – so kann der Titel der nächsten Sitzung lauten, wenn ein neues Projekt im Unternehmen oder in der MAV gestartet werden soll. Dies kann eine EDV-Einführung, ein Entwicklungsprojekt, eine Organisationsveränderung o.ä. sein. Dabei sollten auch die Erkenntnisse, die im Unternehmen in früheren Projekten gewonnen wurden, einfließen. Die Arbeit in Projekten kann dann zu einer abwechslungsreichen Querschnittstätigkeit werden, die sowohl für die Beschäftigten als auch für das Unternehmen gewinnbringend ist. Viele Unternehmen bauen die Qualifikation zum Projektleiter/in inzwischen in ihren Weiterbildungskatalog und in ihre Personalentwicklung ein, weil diese Arbeitsform vielfältige Kompetenzen erfordert, aber auch zur Mitarbeitermotivation beiträgt und bei der heute erforderlichen hohen Flexibilität die passende Antwort der Unternehmen ist.

Quellen:

Brix, P: *Projektmanagement Kompakt*,

Material der Akademie für Führungskräfte, Überlingen, 5/2008.

Gassmann, O: *Praxiswissen Projektmanagement*, Hanser Verlag, 2005.

Kraus, G., Westermann, R.: *Projektmanagement mit System*, Gabler Verlag, 1998.

Litke, HD: *Projektmanagement. Methoden, Techniken, Verhaltensweisen*. Hanser Verlag, 1995.

Münch, E: *Projektmanagement*, in: Badura, Hehlmann: *Betriebliche Gesundheitspolitik*, Springer Verlag, S. 191-200, 2008.

Probst, HJ, Haunerding M: *Projektmanagement leicht gemacht. Wie behält man die Nerven, wenn alles schief geht?*

Wirtschaftsverlag Überreuther, 6/2001.

Weitere Einschränkung der Leiharbeit

Anmerkung zur Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein vom 18.6.2008, 3 TaBV 8/08

Von Mira Gathmann

Vor rund fünf Jahren ist die Arbeitnehmerüberlassung dereguliert worden, mit anderen Worten: Leiharbeit ist ohne zeitliche Begrenzung zulässig und die bloße Bezugnahme auf einen beliebigen Tarifvertrag der Leiharbeitsbranche genügt, um den Grundsatz der Lohnleichheit auszuhebeln. Auch kirchlich-diakonische Arbeitgeber nutzen diese Möglichkeit. Der Kirchengerichtshof hat diesem Unwesen durch die Leiharbeitsentscheidung Grenzen gesetzt: Die dauerhafte Ersetzung von Stammkräften durch (billigere) Leiharbeitnehmer ist nicht zulässig, weil damit gegen die Grundsätze der Dienstgemeinschaft verstoßen werde. Nun hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein der Leiharbeit einen weiteren Riegel vorge-schoben.

Zunächst hat das LAG festgestellt, dass es sich hier um eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung handelt. Zwar gibt es die erlaubnisfreie Arbeitnehmerüberlassung innerhalb eines Konzerns. Voraussetzung für die Annahme einer erlaubnisfreien Konzernleihe ist jedoch, dass der überlassene Arbeitnehmer nur vorübergehend für einen anderen Arbeitgeber tätig wird. Das war im vorliegenden Fall nicht beabsichtigt. Vor allem hat das LAG festgestellt, dass eine nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung nicht angenommen werden könne, wenn der Verleiher selbst gar keine Möglichkeit der Beschäftigung habe und auch nicht an andere Betriebe ausleihe.

Da die verleihende Tochter nicht über die erforderliche Erlaubnis gem. AÜG verfügte, war der Betriebsrat berechtigt, die Zustimmung zur Einstellung zu verweigern. Das ist insofern bedeutsam, weil das Recht, die Zustimmung zur Einstellung zu verweigern, damit neue Konturen bekommt. Will der Betriebsrat oder die Mitarbeitervertretung einer personellen Maßnahme nicht zustimmen, so kann er oder sie das mit Hinweis auf einen Rechtsverstoß zunächst dann, wenn die Einstellung, also Eingliederung in den Betrieb, gegen eine Rechtsvorschrift verstößt. In Betracht kommt z. B. ein Verstoß gegen betriebliche Auswahlrichtlinien oder gegen die Pflicht des Arbeitgebers, sich bei der Agentur für Arbeit zu erkundigen, ob Schwerbehinderte für die zu besetzende Stelle zur Verfügung stehen (§ 81 I SGB IX). Aufgrund dieser Entscheidung des LAG kann die Zustimmung auch verweigert werden, wenn der Rechtsverstoß nicht bei dem einstellenden Betrieb, sondern bei dem entsendenden Betrieb vorliegt. Das ist eine interessante Erweiterung des Mitbestimmungsrechts.

Der Hinweis auf die fehlende Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hilft in der Praxis kaum weiter. Denn diese Erlaubnis ist schnell für wenige hundert Euro zu beschaffen – wenn der Geschäftsführer nicht vorbestraft ist. Ein nachhaltiger Schutz gegen Lohndumping durch Arbeitnehmerüberlassung ist damit nicht gegeben.

Das LAG Schleswig-Holstein hat aber noch einen weiteren Rechtsverstoß gesehen. Die Tochtergesellschaft hat außer der Leihe von Arbeitnehmern an die Mutter keine eigenständige Funktion. Die ausgelieh-

nen Mitarbeiter werden eingesetzt wie eigene Arbeitnehmer der Mutter. Die Funktion der Tochtergesellschaft beschränkt sich in diesem Fall ausschließlich darauf, die Rolle des Vertragsarbeitgebers wahrzunehmen und damit eine Vergütung unterhalb des für die Mutter geltenden Tarifs zahlen zu können. Das LAG hat ausdrücklich festgestellt, dass die Tochter nicht die Funktion einer sog. Personalführungsgesellschaft übernommen hat und auch nicht als Leiharbeitsfirma auf dem Markt auftritt. Daraus hat das LAG geschlossen, dass sich die Funktion der Tochtergesellschaft darauf beschränkt, die tarifvertragliche Bindung der Mutter zu unterlaufen. Und das ist – so das LAG – ein Rechtsmissbrauch. Wörtlich führt das LAG aus:

Gibt im Rahmen einer konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung der konzern-eigene Verleiher nur seinen Namen für die Arbeitnehmerüberlassung her, handelt er im Übrigen weder konzernintern noch am Markt selbst, sondern nur durch Konzernmutter oder – entleihende – Konzernschwester, verfügt der konzern-eigene Verleiher zudem über keinerlei eigene Betriebsmittel und keinerlei eigenes (Verwaltungs-) Personal, lässt er außerdem noch die Einstellungs-gespräche mit ›seinen‹ Arbeitnehmern von der konzern-internen Entleiherin führen und überträgt dieser die Entlassungs- und Abmahnungsbefugnis für seine Arbeitnehmer, stellt dieses eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung der arbeitsrechtlichen und gesellschaftsrechtlichen Beziehungen dar. Das muss jedenfalls dann gelten, wenn diese konzerninternen Vertragsgestaltungen dazu führen, dass die konzerninterne Entleiherin hierdurch im Ergebnis Lohnkosten senken kann und wegen der unterschiedlichen Vertragsar-beitgeber ›ihren‹ Arbeitnehmern geschuldete Vergütungsbestandteile wie Anwesenheitsprämien, höheres Urlaubs- und Weihnachtsgeld den Leiharbeitnehmern nicht zahlen muss.

Diesem Rechtsmissbrauch kann der Betriebsrat (und die Mitarbeitervertretung) entgegenzutreten und der Einstellung widersprechen.

Zwar hat das LAG – notwendigerweise – auch die Gebrauchsanweisung geliefert, wie Arbeitgeber diese Form des Lohndumping legalisieren können, indem sie die Leiharbeits-tochter nicht nur für eigene Zwecke arbeiten lassen. Aber das wird nicht in allen Fällen möglich sein. Denn oft sind es Gründe des Wettbewerbs, die einer Vermarktung der Leiharbeitnehmer an andere Firmen entgegenstehen.

Deutlich wird an der Entscheidung, dass die Gerichte zunehmend sensibler auf diese Form des Gestaltungsmissbrauchs und des Unterlaufens von Arbeitnehmerrechten reagieren. Die Entscheidung des LAG ist von solcher Bedeutung, dass die Revision zum Bundesarbeitsgericht zuzulassen war. Wir können also gespannt sein, wie die Erfurter Richter das Lohndumping durch billige Konzern-töchter beurteilen. Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte können aber schon heute unter Bezugnahme auf diese Entscheidung die Zustimmung zur Einstellung von Leiharbeitnehmern verweigern.



Mira Gathmann
Fachanwältin
für Arbeitsrecht,
Bremen

Unzumutbar kurzfristig

Der Schichtplan muss frühzeitig angeordnet werden

Von Tobias Michel

›Wir sind schon froh, wenn endlich zwei Wochen vor Ablauf des laufenden Plans der nächste Schichtplan ausgehängt wird. Ist denn da nichts Besseres geregelt?‹

Wenn solche Anfragen beim Anwalt oder bei der Gewerkschaftssekretärin aufschlagen, vermuten sie meist einen Betrieb ohne Interessenvertretung. Doch manchmal hat da auch eine Mitarbeitervertretung nicht die Hausaufgaben gemacht.



Der Autor

Tobias Michel,
Mitarbeitervertreter
und Betriebsrat im
Essener Alfred Krupp
Krankenhaus.

Der Arbeitgeber muss die geleistete Arbeitszeit gemäß § 16 (2) Arbeitszeitgesetz dokumentieren und diese Nachweise mindestens zwei Jahre lang aufbewahren. Wir wünschen uns eine ähnliche Regelung bereits für die Zeit der bloßen Anordnung von Arbeitszeiten. Doch die Gesetze sind auf diesem Auge blind. Auch die Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien treffen hier üblicherweise keine Bestimmungen und in vielen Betrieben füllt die Interessenvertretung diese unangenehme Lücke nicht aus.

Dabei beschränkt sich das Thema Mitbestimmung bei den Arbeitszeiten keineswegs auf den Überwachungsauftrag. Es reicht nicht aus zu beobachten, ob Schutzgesetze, Tarife und Arbeitsverträge im betrieblichen Alltag gar zu arg mit Füßen getreten werden.

Leitsatz: *Die Mitbestimmung nach § 87 Abs 1 Nr. 2 BetrVG bei der Erstellung von Schichtplänen schützt das Interesse der Arbeitnehmer an einer sinnvollen Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und der für die Gestaltung des Privatlebens verfügbaren Zeit.*

(BAG Beschluss vom 28.5.2002, 1 ABR 40/01)

In der Begründung einer weiteren Entscheidung versucht es das Bundesarbeitsgericht dann wenige Jahre später erneut: *Zweck des Mitbestimmungsrechts ist es, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage der Arbeitszeit und damit zugleich ihrer freien Zeit für die Gestaltung ihres Privatlebens zur Geltung zu bringen.* (BAG 29.9.2004 - 5 AZR 559/03)

Die Beschäftigten brauchen hingegen frühzeitig Klarheit über die Lage der Arbeitszeit, um über die eindeutige Abgrenzung der verbleibenden freien Zeit ihr Leben gestalten zu können. Die Beachtung von Einhaltung von Erholungszeiten, Sonntagen oder Ersatzruhetagen genügen allein nicht. Wir wollen uns für unsere arbeitsfreien Stunden oder Tage etwas vornehmen können. Wir wollen uns auch längerfristig und verbindlich mit Freunden oder der Familie verabreden. Wir wollen Termine mit Handwerkern und Lieferanten einhalten. Viele Beschäftigte können es sich nicht leisten, ein Familienmitglied als ›Hausfrau‹ für solche Aufgaben von der Erwerbsarbeit freizustellen.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers (§106 Gewerbeordnung), die Zeit der Arbeitsleistung betreffend, übt dieser darum nur dann nach billigem Ermessen aus, wenn er rechtzeitig und verlässlich seine Anordnungen bekannt gibt. Dort, wo keine Interessenvertretung schützt und regelt, geraten die Beschäftigten in üble Konflikte. In den Entscheidungen der Arbeitsrichter zu Ankündigungsfristen lesen wir darum nichts von Mitbestimmung, sondern von Kündigungen und Unzumutbarkeit.

Angemessen frühzeitig

Wenn klare gesetzliche Vorgaben fehlen, suchen Arbeitsrechtler nach Paragrafen, die sie ›analog‹ anwenden können. Zum Thema Angemessenheit bei der Frist von Anordnungen über die Arbeitszeit wurden sie fündig: *Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.* (TzBfG § 12, Arbeit auf Abruf)

Diese gesetzliche Mindestfrist gilt nur für Teilzeitbeschäftigte, die ausdrücklich im Arbeitsvertrag ›Arbeit auf Abruf‹ vereinbart haben. Doch ziehen Arbeitsrichter diese Vorankündigungsfrist auch bei anderen Arbeitnehmern heran. Die folgende höchstrichterliche Entscheidung betraf das kurzfristige Nach-Hause-Schicken. Der Arbeitgeber legt den Zeitpunkt des Freizeitausgleichs fest. Diese einseitige Leistungsbestimmung hat nach billigem Ermessen zu erfolgen (§ 315 BGB). Daraus ergibt sich u. a., dass der Arbeitgeber eine angemessene Ankündigungsfrist wahren muss. Die Arbeitsfreistellung muss dem Arbeitnehmer so rechtzeitig mitgeteilt werden, dass er sich noch ausreichend auf die zusätzliche Freizeit einstellen kann. Dieses Erfordernis ist nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer erst zwischen 15.00 und 17.00 Uhr davon in Kenntnis gesetzt wird, ob er am folgenden Tag zur Arbeitsleistung verpflichtet ist oder Freizeitausgleich erhält (BAG 1995: 3 AZR 399/94).

Die Richter begründeten dies: *›Aus § 315 BGB ergibt sich insbesondere, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer rechtzeitig mitteilen muss, wann er den Freizeitausgleich erhält. Dem Arbeitnehmer muss es ermöglicht werden, sich ausreichend darauf einzustellen und die zusätzliche Freizeit sinnvoll nutzen zu können.‹*

Eine Ankündigung am Vortag erschien den Richtern unangemessen kurz. Und sie folgerten dies unter anderem aus Art. 1 § 4 BeschFG 1985, dem Vorläufer des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG).

Als ein Arbeitsgericht wenig später über eine Kündigung wegen der Verweigerung kurzfristig angeordneter Überstunden zu entscheiden hatte, baute es die Argumentation weiter aus:

›Nach Auffassung der Kammer ist bei der Abwägung, ob die Anordnung von Überstunden billigem Ermessen entspricht, der Rechtsgedanke von § 4 Abs. 2 BeschFG zu berücksichtigen, da die Interessenlage mit dem Anwendungsbereich von § 4 Abs. 2

BeschFG vergleichbar ist und es an einer einschlägigen Spezialregelung fehlt. Jeweils greift der Arbeitgeber durch die Zuweisung von Arbeit einseitig in die Dispositionsfreiheit des Arbeitnehmers ein; dieser wird dadurch in seiner Freiheit zur Gestaltung seines Privatlebens und zur Eingehung anderweitiger terminlicher Verpflichtungen eingeschränkt. Um dem Arbeitnehmer auf zumutbare Weise zu ermöglichen, sich auf die vorher zeitlich nicht festgelegte Inanspruchnahme seiner Arbeitskraft einzustellen, bedarf es bei der Anordnung von Überstunden in vergleichbarer Weise wie im Anwendungsbereich von § 4 BeschFG einer angemessenen Ankündigungsfrist. [...] Dass nach Auffassung der Beklagten eine derartige Ankündigungsfrist nicht branchenüblich ist, ist angesichts des zwingenden Charakters von § 4 Abs. 2 BeschFG unerheblich. (Arbeitsgericht Frankfurt am 26.11.1998, 2 Ca 4267/98)

Selbst eine ausdrückliche arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Leistung von Überstunden gibt dem Arbeitgeber keinen Freibrief. Ein Arbeitgeber hat Überstunden nur zwei Stunden zuvor ohne besonderen Grund angeordnet. Eine Mitarbeiterin weigerte sich, die Mehrarbeit zu leisten, obwohl in ihrem abgeschlossenen Arbeitsvertrag eine solche Verpflichtung zur Leistung von Überstunden vorgesehen war. Sie verwies in ihrer Begründung auf ihr kleines Kind, das sie aus der Kindertagesstätte abholen und zu Hause versorgen müsse. Dafür könne sie so kurzfristig keinen Ersatz finden. Der Arbeitgeber kündigte ihr daraufhin fristlos, da die Arbeitnehmerin arbeitsvertraglich verpflichtet sei, Überstunden zu machen. Das Gericht entschied jedoch für die Mitarbeiterin: *›Das Verweigern von kurzfristig angeordneten Überstunden rechtfertigt nicht unbedingt eine fristlose Kündigung.‹*

Die Vorgesetzten müssten - sofern keine dringenden betrieblichen Interessen entgegenstehen - einen angemessenen Zeitraum zur Ankündigung einhalten. Im vorliegenden Fall sei eine Ankündigungsfrist von einigen Tagen erforderlich gewesen. (Landesarbeitsgericht Frankfurt, Urteil vom 13.01.2006, Az. 3 Sa 2222/04)

Bereits wenige Monate zuvor hatte sich dasselbe Gericht mit der Freistellung für ganze Arbeitstage befasst: *›Ohne eine konkrete Notlage dürfen Vorgesetzte nicht kurzfristig die Dienstpläne ändern. Vier Tage sind eine angemessene Ankündigungsfrist.‹* (LAG Frankfurt/Main, Urteil vom 12.10.2005, AZ: 22 Ca 3276/05)

Im verhandelten Fall hatte eine Sicherheitsmitarbeiterin gegen ihre Firma geklagt. Die Frau war für einen Sonntagsdienst eingeteilt worden. Zwei Tage vorher erhielt sie die Mitteilung, dass ein anderer Kollege den Dienst übernehmen werde. Weil Sonntagsarbeit besser bezahlt wird, bot die Mitarbeiterin am entsprechenden Tag dennoch ihre Arbeitsleistung an. Ihr Vorgesetzter schickte sie jedoch nach Hause. Die Klägerin erhielt die Sonntagsbezahlung zugesprochen. Wir lesen diese Entscheidung ohne rechte Freude.

Denn offenbar meinten hier Arbeitsrichter, angeordnete Schichtpläne könnten einseitig vom Arbeitgeber geändert werden – wenn er es nur früh genug tut. Darum müssen nun aktive Interessenvertretungen in einer betrieblichen Vereinbarung die mitbestimmten und angeordneten Pläne auch noch ausdrücklich als ›beidseitig verbindlich‹ schützen.

Vier Tage oder gleich eine Woche

Der Rückfall auf gesetzliche Fristen schafft keine Klarheit in der Praxis. Bei der Fristberechnung bleibt der Arbeitstag selbst außen vor – denn TzBfG § 12 verlangt die Mitteilung ›im Voraus‹. Nach §§ 186 BGB wird der Tag der Ankündigung ebenfalls mitgezählt. Zusätzlich darf diese Ankündigung weder an einem Samstag noch an einem Sonntag geschehen. Will eine Vorgesetzte beispielsweise für einen Freitag eine Spätschicht anordnen, so muss sie dies bereits am vorausgehenden Freitag getan haben.

Mit Wochen lässt es sich da viel leichter rechnen und leben. So befanden es auch die Arbeitsrichter: *›ArbeitnehmerInnen sind nicht verpflichtet, an kurzfristig anberaumten Besprechungen außerhalb ihrer Arbeitszeit teilzunehmen. Denn sie haben ein Recht auf freie Gestaltung ihrer arbeitsfreien Zeit. Machen dennoch betriebliche Belange eine Teilnahme an Besprechungen außerhalb der Arbeitszeit nötig, muss ein Vorlauf von mindestens einer Woche gewährt werden.‹* (Arbeitsgericht Frankfurt 20.6.2001, Az: 7 Ca 5014/99)

Die Richter gaben damit einem Automechaniker Recht, der gegen eine Abmahnung in der Personalakte geklagt hatte. Wegen geplanter Umstrukturierungen seiner Firma sollte er an einer Besprechung teilnehmen. Er hatte jedoch aus privaten Gründen keine Zeit.

Eine aktive Mitarbeitervertretung will es wohl nicht darauf anlegen, Rechtsanwälte und Arbeitsrichter ohne einen sicheren Ausgang zu beschäftigen. Schließlich braucht es nur wenige Zeilen für eine Dienstvereinbarung, die viel Ärger erspart.

Die Schichtpläne werden zunächst spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag des jeweiligen Schichtplanturnus (vierwöchiger Planungszeitraum) in den jeweiligen Arbeitsbereichen für die durch ihn Eingeteilten offen ausgehängt. Zeitgleich werden sie der MAV als Kopie zur Mitbestimmung vorgelegt. Erhebt die MAV nicht bis vier Wochen vor dem Beginn eines Schichtplanturnus gegen einen Bereichsplan Einwendungen, gilt ihre Zustimmung als erteilt. Die darin festgeschriebenen Arbeitszeiten werden vom Arbeitgeber oder den von ihm benannten Vorgesetzten für alle verbindlich angeordnet. Die Mitarbeitervertretung erhält eine Kopie der angeordneten Pläne.

Warum sollte ein Arbeitgeber eine solche Dienstvereinbarung unterschreiben? Weil ein Schichtplan, den er unangemessen spät anordnen will, wohl keinesfalls mehr mit der Zustimmung einer verantwortungsvollen Mitarbeitervertretung rechnen darf. Und ohne Zustimmung gibt es keine rechtswirksame Anordnung von Arbeitszeit.

mehr unter www.schichtplanfibel.de

Bei uns kommt es immer wieder vor, dass Mitarbeiter kurzfristig zu Personalgesprächen gerufen werden. Müssen die Arbeitnehmer zu diesen Gesprächen gehen?

Der Arbeitgeber hat (unter Beachtung der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Grenzen) das Recht und die Pflicht, dem Arbeitnehmer Weisungen hinsichtlich der Arbeit zu erteilen. Er muss anordnen, wann, wo, wie und was der Arbeitnehmer zu tun hat. Das folgt aus dem Wesen des Arbeitsverhältnisses als weisungsgebundener Tätigkeit und ist im Übrigen auch in § 106 GewO so geregelt. Bei der Ausübung seines Weisungsrechts (auch Direktionsrecht genannt) steht dem Arbeitgeber ein weites Ermessen zu. Er darf keine sog. »unbilligen« Weisungen treffen. Er muss also ein Mindestmaß an Rücksicht auf die Belange des Arbeitnehmers nehmen. Gegen die Anordnung, ein Personalgespräch zu führen, wird in der Regel nichts einzuwenden sein. Im Einzelfall sind aber durchaus Fälle vorstellbar, in denen sich ein Arbeitnehmer – jedenfalls vorübergehend – einem solchen Gespräch entziehen kann, z. B. wegen körperlicher oder seelischer Überforderung. Umgekehrt gibt es auch Fälle, in denen ein Personalgespräch nur Sinn ergibt, wenn es sofort geführt wird, z. B. nach der Aufdeckung einer Straftat. In der Regel wird ein Arbeitnehmer auch dann zu einem Personalgespräch gehen müssen, wenn ihm eine Vorbereitung nicht eingeräumt wird.

Darf ein Mitarbeiter eine Vertrauensperson zu einem Personalgespräch mitnehmen?

Ein verständiger Arbeitgeber wird dies immer ermöglichen. Allerdings kann dem Arbeitgeber nicht jeder als weiterer Gesprächspartner aufgezwungen werden. Dagegen können z. B. auch datenschutzrechtliche Aspekte sprechen. Externe Begleiter bereiten deshalb oft Probleme. Mit einem Anwalt oder Gewerkschaftssekretär wird der Arbeitgeber in der Regel nur sprechen wollen, wenn es um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht. Will ein Mitarbeiter ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen, so kann der Arbeitgeber dies nicht verweigern. Die Begleitung durch die MAV ist auch deshalb in der Regel die erste Wahl, weil diese über betriebliche Kenntnisse verfügt. Und ein Vertreter der MAV wird den Mitarbeiter in vielen Fällen auch vor vorschnellen Äußerungen schützen können.

Muss ein Mitarbeiter in einem Personalgespräch antworten oder Stellung nehmen?

Grundsätzlich: Nein. Jeder hat das Recht, nachzudenken, sich mit dem Partner zu besprechen oder von einem Anwalt beraten zu lassen. Und in vielen Fällen ist es zum Schutz der Arbeitnehmer sinnvoll, dass diese zu Beginn eines Gesprächs deutlich machen, dass sie selbstverständlich an jedem Personalgespräch teilnehmen und sich alles anhören, sie aber eine Antwort oder Stellungnahme erst zu einem späteren Zeitpunkt abgeben werden.

Aber auch hier muss man auf die Verhältnismäßigkeit achten. Denn nicht jedes Personalgespräch ist bedrohlich. Und wenn ein Arbeitnehmer immer erst Tage später antwortet, wird die Zusammenarbeit recht schwierig.

Kann ein Arbeitgeber ein Personalgespräch über einen Lohnverzicht verlangen?

Die Frage scheint auf den ersten Blick verwunderlich, denn die Löhne in kirchlichen Einrichtungen sind durch Arbeitsvertragsrichtlinien oder ähnliches geregelt und Lohnsenkungen in wirtschaftlich schwierigen Situationen werden von der Mitarbeitervertretung verhandelt. Dennoch gibt es Anlass für diese Frage. So gibt es z. B. Betriebe, in denen Mitarbeiter zu unterschiedlichen Bedingungen beschäftigt werden, z. B. ein Teil auf der Grundlage des BAT, jüngere Arbeitnehmer auf der Grundlage der AVR. Wenn der Arbeitgeber nun auf der Grundlage der AVR eine Notlagenregelung abschließt, dann erfasst er damit die BATler nicht. Und es ist sicherlich ein berechtigtes Ansinnen, auch diese Mitarbeiter an der Sanierung zu beteiligen. Das geht nur, wenn der Arbeitgeber die Mitarbeiter zu einem freiwilligen Verzicht bewegen kann – und das geht am besten durch ein Gespräch. Nun kann man solche Gespräche offen und fair führen, man kann aber auch Druck ausüben. Und so kam es, dass eine Mitarbeiterin sich weigerte, an einem (weiteren) Personalgespräch teilzunehmen, in dem sie zum Verzicht auf ihr Weihnachtsgeld bewegt werden sollte. Der Arbeitgeber hat sie deswegen abgemahnt. Das Arbeitsgericht Hannover hat ihm sogar Recht gegeben und die Klage gegen die Abmahnung abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hingegen hat festgestellt, dass der Arbeitgeber jederzeit ein Gespräch über die vom Arbeitnehmer zu leistende Arbeit und sein Verhalten am Arbeitsplatz verlangen kann, nicht aber ein Gespräch über die Änderung des Vertragsinhaltes. Auch im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Und dazu gehört auch die Freiheit, darüber zu entscheiden, ob es überhaupt zu Vertragsverhandlungen kommt. Der Arbeitgeber wurde verurteilt, die Abmahnung zurückzunehmen. Damit ist klargestellt, dass ein Arbeitnehmer über Lohnverzicht nicht einmal verhandeln muss, wenn er nicht will. Aber: Der Arbeitgeber hat gegen das Urteil Revision zum Bundesarbeitsgericht eingelegt, das im Sommer entscheiden wird. Wir werden berichten.

für Mitarbeitervertretungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es bestellen immer mehr MAVen ihre Fachliteratur bei uns.

Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen

wir natürlich auch alle anderen lieferbaren Titel und beraten bei der Auswahl. Ein Besuch auf unserer Homepage lohnt sich ebenso: www.kellner-verlag.de



Klaus Kellner



Nr. 500 n

ULRICH HAMMER (HRSG.):
Kirchliches Arbeitsrecht
In dem Handbuch wird das kirchliche Arbeitsrecht mit seinen Besonderheiten

umfassend dargestellt. Es wendet sich an die arbeitsrechtlichen Praktiker der Kirchen und ihrer Einrichtungen. Der Band enthält je einen Leitfa- den für Mitarbeitervertretungen in der katholi- schen und der evangelischen Kirche.

591 Seiten, gebunden, Auflage 2002.

Bund-Verlag. EUR 56,-



Nr. 048 n BUEREN

Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben.

Die Arbeitgeber nennen es Fehlzeitenmanagement und meinen damit die Senkung der Krank-

meldungen. Wie das geschieht und wie sich Beschäftigte sowie Interessenvertretungen gegen Kranken-Mobbing wehren können, wird in diesem gut lesba- ren Buch dargestellt.

2. Auflage 2002, 160 Seiten,

SachBuchVerlag Kellner. EUR 16,90

Nr. 064 n BAUMANN-CZICHON/
DEMBSKI/GERMER/KOPP:

AVR-K Modern.

Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.

Der Praxis-Kommentar mit den reformierten AVR und den Übergangsvorschriften.

A5-Ordner. SachBuchVerlag Kellner. EUR 24,80



Nr. 032 n BAUMANN-CZICHON/DEMBSKI/KOPP
Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung, den glied- kirchlichen Übernahmegesetzen, VerwGG, DatenschutzG der EKD sowie dem KSchG. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen.

616 Seiten, Hardcover,

3. akt. Auflage lieferbar Sommer 2009

SachBuchVerlag Kellner. EUR 39,80

Nr. 014 n MVG-EKD **Textausgabe.**

Ergänzt um Gesetzessammlung: Kündigungsschutzgesetz, Arbeitsgerichts- gesetz (Auszug), Kirchengesetz (Auszug), 64 Seiten, A5-Broschüre

SachBuchVerlag Kellner. EUR 5,00

Nr. Z17CD n BAUMANN-CZICHON/GATHMANN (HRSG.):

AVR-Vergütungs-Rechner (Ost + West)

Rechner zur Ermittlung der Besitzstände und zukünftigen Entgeltansprüche (Änderungen

zum 1. Juli 2007, DW EKD). So können Sie für jeden Arbeitnehmer die neue Vergütung schnell und unkompliziert ermitteln. Für MAVen und Personalabteilungen.

SachBuchVerlag Kellner. EUR 29,80

Auch als DW BO-Version erhältlich



Nr. 538 n

DEPPISCH/FEULNER/JUNG/SCHLEITZER:
Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z.

Das Handwörterbuch für die MAV-Arbeit. Die Themen werden praxisnah und rechtssicher dargestellt. Ein sehr nützliches Handbuch.

2. Auflage 2004, 464 Seiten.

Bund-Verlag. EUR 39,90

Nr. 396 n CLAESSEN:
Datenschutz in der evangelischen Kirche.

Kommentar zum Kirchengesetz über den Datenschutz in der EKD.

3. Auflage 2004, 328 Seiten.

Luchterhand-Verlag. EUR 24,00



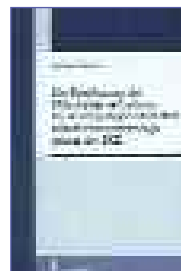
Nr. 200 n KIENITZ:

Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD.

Der kollektivrechtliche Kündigungsschutz im kirchlichen Bereich und der kirchliche Rechtsschutz.

156 Seiten. Luchterhand-Verlag.

EUR 12,40



Nr. 334 n

HANS GEORG RUHE/WOLFGANG BARTELS:
Praxishandbuch für Mitarbeitervertretungen. Katholische Kirche.

Es folgt dem Text der MAVO und orientiert sich an der Arbeits- und Alltags- praxis von Mitarbeitervertretungen.

492 Seiten, gebunden, Auflage 2001.

Luchterhand-Verlag. EUR 49,-



Nr. 313 n

ESSER/WOLMERATH:
Mobbing.

Der Ratgeber für Betroffene und

die Interessenvertretung. Zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Situation und hilft bei Konflikten am Arbeitsplatz.

6., aktualisierte Auflage 2005, 200 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag.

EUR 14,90





Nr. 615 n BLEISTEIN/THIEL:
Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).
Der unentbehrliche und zuverlässige Standardkommentar

zur MAVO für die katholische Kirche, der Theorie und Praxis gekonnt miteinander verbindet.
5. Auflage 2006, 990 Seiten, gebunden.
Luchterhand-Verlag. EUR 79,-

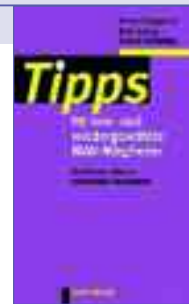


Nr. 018 n BAUMANN-CZICHON (HRSG.):
Die EKA. Entscheidungsammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht.
Neuartiges, wichtiges

Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Über 250 Entscheidungen, und über 1.500 Seiten in 2 Ordnern.
SachBuchVerlag Kellner. EUR 114,90.

Nr. 443 n DEPPISCH/JUNG/SCHLEITZER:
Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder.

Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im Umgang mit Dienststellenleitungen.
Handlich, verständlich und übersichtlich.
Auflage 2002, 206 Seiten. Bund-Verlag. EUR 14,90



Nr. 114 n WOLFGANG FRICKE:
Erfolgreich verhandeln

Die Interessen anderer oder auch die eigenen durchzusetzen – das heißt: Verhandeln! Gefragt ist dabei eine gute und sorgfältige Vorbereitung, um herauszuholen, was herauszuholen ist. Dazu gehört auch ein Gespür dafür, mit welchen Methoden und Tricks die »Gegenseite« arbeitet. Diesem Buch ist seit 2001 ein langjähriger Erfolg beschieden.
4. Auflage, 142 S., kartoniert, Bund-Verlag, EUR 9,90



Nr. 100 n KITTNER:
Arbeits- und Sozialordnung.

Erläuterte Gesetzessammlung: ein unentbehrliches Handbuch. Jedes MAV-Mitglied hat Anspruch auf 1 Ex. der neuesten Ausgabe, die jedes Jahr neu erscheint. 34., überarbeitete Auflage 2009, 1.487 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag. EUR 24,90



Nr. 100 CD n Version 9.0. Bund-Verlag. Abo mit mind. zwei Updates: EUR 34,90, ohne Updates: EUR 59,90



Nr. 502 n FIEBIG U. A.:
Kündigungsschutzgesetz.
Handkommentar mit vollständig integrierter Novelle des Gesetzes inkl. zahlreicher Antragsmuster und Formulierungshinweise sowie Tipps zur Prozesstaktik.

Ein wichtiger Ratgeber.
3. Auflage 2007, 1705 Seiten, gebunden.
Nomos-Verlag. EUR 69,-



Nr. 66g n WOLFGANG FRICKE:
Frei reden.

Das praxisorientierte Trainingsprogramm konzentriert sich ganz auf den Auftritt als Redner/-in vor einer Gruppe oder einer Versammlung. Denn diese Situation bewältigen die meisten Menschen am

besten nur durch Training. Eine Serie von aufeinander aufbauenden Übungen hilft, das eigene Auftreten zu perfektionieren.
128 Seiten, kartoniert, 4. Auflage, Bund-Verlag. EUR 9,90



Nr. 2002 n HAJO KÖNIG (HRSG.): **Stadionkultur.**
Freundinnen und Freunde anspruchsvoller Fußballunterhaltung erleben in diesem Fotobuch Werders Heimspiele aus einer neuen Perspektive. Der Bremer Fotograf Hajo König war mit seiner Kamera bei jedem Heimspiel

192 Seiten im Hardcover, dabei und zeigt, dass ein Fußballnachmittag im Weser-18 x 28 cm, über 200 Farbfotos, Stadion von der Stimmung ausgemacht wird, die die zumeist 40.000 Besucherinnen und Besucher erzeugen.
Kellner-Verlag, EUR 19,90

Telefonservice 0421-77866

Fachbuch Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Wir ordern aufgrund eines Beschlusses die eingetragene Anzahl der für uns erforderlichen Fachliteratur.

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:

Bitte auch in Druckbuchstaben

Telefon

Zur Kenntnis genommen:

Arbeitgeber:

Mehr als hier aufgeführt. Hier werden aus Platzgründen nur wenige Titel angeboten. Geliefert werden aber auch alle anderen gewünschten Fachliteraturtitel. Gerne helfen wir bei der Suche nach speziellen Büchern, Zeitschriften, Loseblattwerken und CD-ROMs.

An den
SachBuchService Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Bestell-Nr.	Titel	Preis
018	EKA. Loseblattwerk mit Ergänzungen	114,90
032	MVG-EKD. – Praxiskommentar	39,80
048	Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben.	16,90
044	MVG-K (Vorbestellung möglich)	39,80
051	Leben in kultureller Vielfalt	14,90
064	AVR-K Modern.	24,80
014	MVG-EKD. – Textausgabe 2004	5,00
100	Arbeits- und Sozialordnung.	24,90
100-CD	Arbeits- und Sozialordnung auf CD-ROM.	34,90/59,90
107	Arbeitsrechthandbuch.	100,00
114	Erfolgreich verhandeln.	9,90
200	Die Beteiligung der MAV bei Kündigungen...	12,40
313	Mobbing. Erkennen und wehren.	14,90
334	Praxishandbuch für MAV'en der kath. Kirche	49,00
367	Handbuch kirchliches Anstellungsrecht.	48,60
396	Datenschutz in der ev. Kirche.	24,00
443	Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder	14,90
500	Kirchliches Arbeitsrecht.	56,00
502	Kündigungsschutzgesetz – Kommentar.	69,00
538	Praxis der MAV von A bis Z.	39,90
612	Arbeitsrecht der Caritas.	94,00
614	Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht...	49,00
615	MAVO-Rahmenordnung Kommentar	79,00
618	Richtlinien für AVR. – Caritas, CD-ROM	28,20
669	Frei reden.	9,90
846	Arbeitsrecht	79,90/89,90
2002	Stadionkultur	19,90
217 CD/1	AVR-Vergütungs-Rechner (für 1 Arbeitsplatz)	29,80
217 CD/2	AVR-Vergütungs-Rechner (bis 5 Arbeitsplätze)	59,80
217 CD/3	AVR-Vergütungs-Rechner (bis 10 Arbeitsplätze)	89,80

Z-17 Arbeitsrecht & Kirche. Jahresabo: 4 Ausgaben 48,00

Urlaubsanspruch und Urlaubsabgeltung bei andauernder Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs- bzw. Übertragungszeitraums

Neue Entscheidung des EuGH vom 20. Januar 2009

Von Judith Ruthke-Mose

Nach bislang ständiger Rechtsprechung des BAG ging der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub dann verloren, wenn dieser über den Übertragungszeitraum gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG hinaus dauerhaft krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen ist. Auch kam im Rahmen dieser Rechtsprechung keine finanzielle Abgeltung des aufgrund von Krankheit nicht genommenen Jahresurlaubes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht (BAG, NZA-RR 2006, 112). Entsprechend dieser Rechtspraxis wurden auch kirchenrechtliche Regelungen wie z. B. § 32 Abs. 3 AVR-K und § 28 Abs. 7 AVR ausgelegt. In einer seiner neuesten Entscheidungen vom 20. Januar 2009 (NZA 2009, 135) vertritt der EuGH die Auffassung, dass eine solche Rechtspraxis gegen das Gemeinschaftsrecht verstößt.



Die Autorin

Judith Ruthke-Mose,
Ass. jur. wissenschaftliche
Mitarbeiterin, Bremen

EuGH-Entscheidung

In seinem Urteil vom 20. Januar 2009 hatte der EuGH aufgrund zweier Vorabentscheidungsersuchen, eingereicht vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Deutschland) (C-350/06) und dem House of Lords (Vereinigtes Königreich) (C-520/06), zu entscheiden. Dabei betrafen die Ersuchen die Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, hier insbesondere die Gewährung von Urlaubsansprüchen bei andauernder Arbeitsunfähigkeit.

Der auszulegende Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG lautet dabei wie folgt:

Jahresurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindesturlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Gegenstand der EuGH-Entscheidung ist damit ausschließlich der gemäß Art. 7 der Richtlinie garan-

tierte Mindestjahresurlaub von vier Wochen. Weitergehende Urlaubsansprüche, die aufgrund von nationalen, tariflichen oder einzelvertraglichen Bestimmungen entstanden sind, bleiben unberücksichtigt. Auf diese weitergehenden Ansprüche hat das Urteil keine Auswirkung.

Aufgrund der eingereichten Ersuche des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf und des House of Lords und der dort anhängigen Ausgangsverfahren hatte der EuGH insbesondere über folgende Fragen zu entscheiden:

1. Ist ein Arbeitnehmer, der aus Krankheitsgründen auf unbestimmte Zeit beurlaubt ist, berechtigt, während einer Zeit, zu der er sich anderenfalls im Krankenurlaub befände, bezahlten Jahresurlaub für einen künftigen Zeitraum zu verlangen und bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, oder kann dies durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften und/oder einzelstaatliche Gepflogenheiten ausgeschlossen werden?

2. Müssen Arbeitnehmer in jedem Fall einen bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen erhalten und ist insbesondere der vom Arbeitnehmer wegen Krankheit im Urlaubsjahr nicht genommene Urlaub zu einer späteren Zeit zu gewähren, oder kann durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften und/oder einzelstaatliche Gepflogenheiten vorgesehen werden, dass der Anspruch auf bezahlten Urlaub erlischt, wenn Arbeitnehmer im Urlaubsjahr vor der Urlaubsgewährung arbeitsunfähig erkranken und vor Ablauf des Urlaubsjahrs bzw. des gesetzlich, kollektiv- oder einzelvertraglich festgelegten Übertragungszeitraums ihre Arbeitsfähigkeit nicht wiedererlangen?

3. Steht dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf jeden Fall ein Anspruch auf finanzielle Vergütung als Ersatz für erworbenen und nicht genommenen Urlaub (Urlaubsabgeltung) zu, oder können einzelstaatliche Rechtsvorschriften und/oder einzelstaatliche Gepflogenheiten vorsehen, dass Arbeitnehmern Urlaubsabgeltung nicht zusteht, wenn sie bis zum Ablauf des Urlaubsjahrs bzw. des anschließenden Übertragungsraums arbeitsunfähig erkrankt sind und/oder wenn sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Invalidität beziehen?

Unter Berücksichtigung der Auslegung des Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 kommt der EuGH in seiner Entscheidung vom 20. Januar 2009 zu folgenden Ergebnissen:

1. Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub während Zeiten der Arbeitsunfähigkeit

Der EuGH vertritt die Auffassung, dass einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten, nach denen ein Arbeitnehmer im Krankheitsurlaub nicht berechtigt sind, während eines Zeitraums, der in die Zeit des Krankheitsurlaubs fällt, bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, mit dem Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vereinbar ist. Allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer den durch die Richtlinie verliehenen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub während eines anderen Zeitraums ausüben kann.

Nationale Rechtsvorschriften könnten, so der EuGH in seiner Begründung, durchaus die Ausübungs- und Umsetzungsmodalitäten des Urlaubsanspruchs regeln.

2. Urlaubsanspruch im Fall der Arbeitsunfähigkeit während des gesamten oder teilweisen Bezugs- bzw. Übertragungszeitraums

Etwas anderes gelte allerdings für nationale Regelungen, die im Ergebnis dazu führten, dass dem Arbeitnehmer der durch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG garantierte Anspruch auf bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen am Ende wieder genommen würde. Nach ständiger Rechtsprechung sei der Anspruch jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft anzusehen, von dem nicht abgewichen werden dürfe und den die nationalen Stellen nur in den in der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung selbst ausdrücklich gezogenen Grenzen umsetzen dürften (vgl. BECTU, C-173/99). Der Hauptzweck des Art. 7, die Erholung und Entspannung während der gewährten Ruhezeit, müsse nicht zwingend während des Bezugszeitraums erreicht werden, sondern die positive Wirkung des bezahlten Jahresurlaubs für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers bleibe auch erhalten, wenn dieser zu einem späteren Zeitpunkt genommen würde.

Hier kommt der EuGH zu dem Schluss, Art. 7 der Richtlinie 2003/88 sei dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums auch dann erlischt, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb er seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte.

Dies bedeutet, der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub (gemäß Art. 7 der Richtlinie von vier Wochen) erlischt nicht bei Ablauf des Bezugszeitraums und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, diesen ihm mit der Richtlinie 2003/08 gewährten Anspruch auszuüben.

Dabei stellt der EuGH deutlich klar, dass es keinen Unterschied macht, ob der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums krankheitsbedingt arbeitsunfähig war oder während eines Teils des Bezugszeitraums gearbeitet hat, da für den Arbeitnehmer das Eintreten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht vorhersehbar ist. (NZA 2009, 138 Rdnr.51)

3. Finanzielle Abgeltung des Urlaubsanspruchs

Aus den oben genannten Gründen kommt der EuGH weiter zu der Auffassung, dass einzelstaatliche Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten, nach denen für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses keine finanzielle Vergütung gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums krankgeschrieben war, unvereinbar mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 sind.

Als Begründung führt der EuGH an, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei es dem Arbeitnehmer nicht mehr möglich, tatsächlich Jahresurlaub zu nehmen. Um zu verhindern, dass dem Arbeitnehmer wegen dieser Unmöglichkeit jeder Genuss dieses Anspruchs, selbst in finanzieller Form, verwehrt werde, sehe Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 deshalb einen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung vor.

Der EuGH kommt damit abschließend zu dem Ergebnis, dass ein Arbeitnehmer am Ende eines Arbeitsverhältnisses auch einen Anspruch auf Zahlung einer finanziellen Vergütung hat, wenn er während des gesamten Bezugszeitraums und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und deshalb seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub (gemäß Art. 7 der Richtlinie von vier Wochen) nicht ausüben konnte. Dabei ist für die Berechnung der entsprechenden finanziellen Vergütung, nach Auffassung des EuGH, das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Ruhezeit weiterzuzahlen ist, maßgebend. (NZA 2009, 139)

Bemerkung und Ausblick

Durch die Entscheidung des EuGH wird es zu einer grundlegenden Änderung der Auslegung des § 7 Abs. 3 BurlG durch Rechtsprechung und Praxis kommen.

Nach den durch die EuGH-Entscheidung aufgestellten Grundsätzen können nunmehr langfristig arbeitsunfähige Arbeitnehmer fortlaufend und ohne zeitliche Begrenzung Urlaubsansprüche (gemäß Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vier Wochen je Urlaubsjahr) aufbauen, die im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Anspruch auf finanzielle Vergütung führen. Diese Neuerungen im Urlaubsrecht für Fälle von Langzeiterkrankungen sind als sehr problematisch und wenig arbeitnehmerschützend anzusehen. Einerseits werden hierdurch die Rechte der Arbeitnehmer gestärkt, da sie ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub (gemäß Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vier Wochen) bewahren, wenn sie aufgrund ihrer Langzeiterkrankungen diesen im Bezugszeitraum bzw. Übertragungszeitraum nicht geltend machen konnten. Andererseits wird man aber vor allen Dingen auch davon ausgehen müssen, dass Arbeitgeber nunmehr schneller einem langfristig arbeitsunfähigen Arbeitnehmer wegen Krankheit kündigen werden.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis

Teil 3 – Gender-Anwaltschaften

Von Christian Janßen

In AuK 4/2008 beschäftigte sich Arbeitsrecht und Kirche mit ›Die Mitarbeitendenversammlung unter Gender-Aspekten‹. Auch in diesem Artikel steht wieder ein konkretes Praxisbeispiel im Zentrum.

Der Autor



Christian Janßen:
Dipl. Psychologe, PP,
Mitarbeitervertreter

Mit der Formulierung von Leitbildern durch die Europäische Union (1996) wurde Gleichstellungspolitik als Regierungspolitik verankert. Die Bundesregierung übernahm diese Vorgaben und schrieb sie beispielsweise in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien fest (Bundesregierung, 2000). Seitdem ist die Übertragung des Gender Mainstreaming in die bundesdeutsche Arbeitswirklichkeit ein erklärtes Ziel vieler Verbände. Das bedeutet auch, in allen Maßnahmen und Projekten die gegebenenfalls unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern von der Planung bis zur Evaluierung einzubeziehen. Eine solche Strategie nennt man Gender Mainstreaming.

›Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik [eines Unternehmens] aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von [...] Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem [...] Bereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Abteilungen und Organisationen werden, die an [...] Entscheidungsprozessen beteiligt sind.‹ (Europarat, 1998, S 11 ff).

Im Mitarbeitervertretungsgesetz ist in § 35e als allgemeine Aufgabe der Mitarbeitendenvertretung (MAV) das Eintreten für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle beschrieben. Die MAV soll Maßnahmen zur Erreichung dieses Zieles anregen und an ihrer Umsetzung mitwirken.

Gender-Anwaltschaften

Die Umsetzung von Maßnahmen des Gender Mainstreaming in die Praxis scheitert häufig an banalen Dingen: Geschlechtersensibilität ist ein weiches Thema unter anderen der Mitarbeitendenvertretung (MAV). Personalentscheidungen sind zu bearbeiten, Gesetze, Verordnungen, Regeln und Vorgaben der Geschäftsführung zu beachten. Im Arbeitsalltag geraten unter zunehmender Arbeitsverdichtung gerade

Dinge aus dem Dunstkreis ›Frauen und Gedöns‹ aus dem Blick bzw. erreichen die Aufmerksamkeit der MAV erst gar nicht. Darüber hinaus stehen auch wohlwollende Kolleginnen und Kollegen dem Mainstream der ›harten Themen‹ häufig machtlos gegenüber.

Die Frage bei der Etablierung des Gender-Themas in der Mitarbeitendenvertretung ist – wie in allen Gremien und Teams der Einrichtung – die nach der Aufmerksamkeit für die Sensibilität bei den Lebensumständen und -entwürfen von Frauen und Männern und deren Auswirkungen im Arbeitsalltag.

Wenn Fragen der Geschlechtergerechtigkeit bei zukünftigen Entscheidungen und im Arbeitsalltag Berücksichtigung finden sollen, dann kann dies über eine größere Sensibilität in den Gremien der Einrichtung und der Mitarbeitendenvertretung unterstützt werden.

Ein Instrument, das zu einer größeren Aufmerksamkeit für das Geschlechterthema führt, ist die ›Gender-Anwaltschaft‹. Anwälte und Anwältinnen sind Personen, die eine Vertretung übernommen haben, ein Mandat für die Vertretung einer Person oder eines Themas besitzen. Anwaltschaft bedeutet in dem hier hergestellten Zusammenhang Mandat und Parteilichkeit für das Gender-Thema. In einem Gremium erhält eine Person – neben der Vorsitzenden – den Auftrag, in besonderer Weise darauf zu achten, inwieweit Entscheidungen die Lebensumstände und die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern fördern, berücksichtigen oder behindern. Alle Beschlüsse und Maßnahmen der Mitarbeitendenvertretung sollen – dem Ansatz des Gender-Mainstreaming nach – darauf überprüft werden, sodass dieser zusätzliche Blick alle Bewegungen der Mitarbeitendenvertretung von der Planung über die Umsetzung bis hin zur Auswertung von Beschlüssen, Entscheidungen und Maßnahmen begleitet. Die Anwaltschaft sorgt also für den ›prüfenden Blick‹ und unterstützt den Ausbau von Strukturen, die die berufliche Gleichstellung unterstützen.

Sinnvoll ist es, Gender-Anwaltschaften flächendeckend in allen Gremien einzuführen und eine Vernetzung aufzubauen. Die Zusammenarbeit der ›Anwält/-innen‹ in regelmäßigen Austauschrunden unterstützt die Verbreitung des Gender-Wissens und die Sicherheit der beteiligten Mitarbeitenden. Für die Mitarbeitendenvertretung heißt das beispielsweise, Anwaltschaften in allen Ausschüssen zu benennen. Gender-Anwält/-innen sollten zunächst intensiv, später kontinuierlich durch regelmäßige Fortbildungen und Veranstaltungen unterstützt werden.

Allerdings zeigt die Erfahrung, dass die alleinige Einführung von Anwaltschaften zu einer oberflächlichen ›Abarbeitung‹ des Themas führen kann.

Die Mitarbeitendenvertretung einer großen diakonischen Einrichtung bildete bereits 2002 einen eigenen Gender-Ausschuss und berief Gender-Anwält/-innen in ihre Ausschüsse. Nach der Einführung wurde jedoch bald festgestellt, dass sich die Anwält/-

LITERATUR

- Janßen, Chr.
Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Teil 1, Arbeitsrecht und Kirche, 2007a, 2, 52–53
- Janßen, Chr.
Gender Analyse als Baustein zu einer geschlechtersensiblen betrieblichen Gesundheitsförderung, Teil 2, Arbeitsrecht und Kirche, 2007b, 3, 69–74
- Janßen, Chr.
Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 1: Die Mitarbeitendenversammlung unter Gender-Aspekten, Arbeitsrecht und Kirche, 2008

innen als Einzelkämpfer/-innen wiederfanden, die leicht als Alibi für ein ›Weiter so‹ der Kolleg/-innen erhalten mussten. Eine geringe Unterstützung durch die Vorsitzenden der Gremien führte zusätzlich dazu, dass das Thema Geschlechtersensibilität zunächst – wie gehabt – ein Schattendasein führte. Erst nach Einführung zusätzlicher Maßnahmen, z. B. einer regelmäßigen monatlichen Reflexion der Themen der Mitarbeitendenvertretung aus der Geschlechterperspektive, konnte diese Einstellung bei den Kolleg/-innen verändert werden. Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung können sich so ›kaum dem Thema entziehen‹ und werden immer wieder mit Diskussionen aus der Geschlechterperspektive konfrontiert.

Ein Beschluss zur Ausrichtung der Arbeit nach dem Gender Mainstreaming unterstützt eine Anwaltschaft ebenfalls. Während alle Mitglieder der Gremien – insbesondere die Vorsitzenden – zwar dazu angehalten sind, bei Entscheidungen auf die Gleichstellungsthematik zu achten, wird durch die Anwaltschaften direkt Verantwortung übertragen. So wird eine gewisse Verbindlichkeit für die Verbesserung der Chancengleichheit insbesondere bei strategischen Entscheidungen geschaffen.

Als Alternativen zu Anwaltschaften können neben den oben genannten folgende Maßnahmen dienen:

- *Berufung von Gleichstellungsbeauftragten, die dem Gender Mainstreaming verpflichtet werden,*
- *die Einrichtung von Fachleutepools in größeren Organisationseinheiten,*
- *eine strukturelle Verankerung des Themas unabhängig von Personen,*
- *Aufbau und Unterstützung eines Pools von Multiplikator/-innen.*

Bewertung

Das Instrument Anwaltschaften ist dazu geeignet, einen ersten Blick auf die Berücksichtigung des Geschlechterspektes in Gremien wie der Mitarbeitendenvertretung zu richten. Wie bereits erwähnt, birgt das Instrument – isoliert angewendet – auch Risiken. Ein Risiko besteht darin, dass Vorsitzende ihre Aufgabe vernachlässigen, selbst auf dieses Thema zu achten. Außerdem führt das Gender Mainstreaming als ein Thema aus dem Dunstkreis ›Frauen und Gedöns‹ immer zu Widerständen insbesondere unter den männlichen Mitgliedern von Gremien wie der Mitarbeitendenvertretung. Schwierig kann für die betreffende Person auch die Erarbeitung und v. a. Stabilisierung einer Gender-Kompetenz sein.

Um der Vereinzelung vorzubeugen, ist es sinnvoll, eine Kollegin und einen Kollegen gemeinsam als Gender-Anwält zu benennen. Es sollte sich dabei sinnvollerweise um Personen handeln, die ein Interesse für das Thema aufbringen. Unterstützt werden kann die Einführung der Gender-Anwaltschaft z. B. auch durch einen Passus in der Geschäftsordnung, alle Beschlüsse und Maßnahmen mit Hilfe von Gender-Kurzfragen zu prüfen (Janßen, 2007a) oder indem das Thema durch eine gemeinsame Gender-Fortbildung aus der Exotenecke befreit wird. In größeren Einrichtungen hat es sich bewährt, einen Gender-Ausschuss in der Mitarbeitendenvertretung zu bilden oder sich mit Gender-Anwält/-innen anderer Interessenvertretungen zu vernetzen. Wichtig ist auf jeden Fall auch, dass Vorsitzende das Thema unterstützen und dies aktiv zum Ausdruck bringen.

LITERATUR:

- Janßen, Chr. & Kleinitz, L. *Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung - Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes, Teil 1, Arbeitsrecht und Kirche, 2005a, 1, 17-21*
- Janßen, Chr. & Kleinitz, L. *Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung, Teil 2, Arbeitsrecht und Kirche, 2005b, 2, 37-42*
- Janßen, Chr. & Kleinitz, L. *Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 2: Genderanalyse und Genderberatung im Team, Arbeitsrecht und Kirche, 2008*

Steuerneuheiten

Lohnsteuer – Die wichtigsten neuen Regelungen

Von Peter Gesell

Begriffe wie Finanz- und Wirtschaftskrise, Abwrackprämie und Konjunkturpaket beherrschen derzeit die tägliche Presse. Viele gesetzliche Änderungen gehen damit einher. Nachstehend ein Auszug der für Privatpersonen relevanten aktuellen Änderungen.

Punkt 1 – Neuregelung der ›Pendlerpauschale‹ verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Urteil vom 09.12.2008 die gesetzliche, seit 2007 geltende Regelung zur Pendlerpauschale für mit dem Grundgesetz unvereinbar erklärt. Bis zur gesetzlichen Neuregelung ist die Pauschale von 0,30 EUR je Entfernungskilometer wieder ab dem ersten Kilometer anzuwenden.

Die Einkommensteuer-Bescheide 2007 wurden mit einem Vorläufigkeitsvermerk versehen und werden von Amts wegen geändert. Mit den Erstattungen ist noch im ersten Quartal 2009 zu rechnen.

Pendler, die im Vertrauen auf die Gültigkeit der Rechtslage bei Entfernungen von unter 20 km diese in der Steuererklärung gar nicht angemeldet haben, können dieses jetzt mit einem formfreien Brief an das Finanzamt nachholen.

Punkt 2 – Abgeltungsteuer

Ab 2009 werden private Kapitalerträge und Erträge aus privaten Veräußerungsgeschäften seitens der Banken einem einheitlichen Steuersatz von 25 % (zzgl. SolZ u. ggf. KiSt) unterworfen. Hiermit ist eine Besteuerung bei der Einkommensteuer abgegolten. Wenn der persönliche Steuersatz jedoch geringer als

25 % ist, kann im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung eine individuelle Versteuerung beantragt werden. In diesem Fall ist von dem Kreditinstitut eine Bescheinigung über die abgeführte Abgeltungsteuer zu beantragen.

Punkt 3 – Mehr Kindergeld und höhere Kinderfreibeträge

Gemäß dem Familienleistungsgesetz wurde ab Januar 2009 das Kindergeld erhöht:

- für das erste und zweite Kind Erhöhung um jeweils 10 EUR auf 164 EUR,
- für dritte Kinder Erhöhung um 16 EUR auf 170 EUR und
- für weitere Kinder Erhöhung um je 16 EUR auf 195 EUR.

Der Kinderfreibetrag sowie der Steuerfreibetrag für den Betreuungs-, Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf wurde ab 2009 entsprechend angepasst.

Punkt 4 – Elternzeit auch für Großeltern

Wenn ein Elternteil noch minderjährig ist oder sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde, können statt der Eltern zukünftig auch die Großeltern Elternzeit beantragen. Der Anspruch der Großeltern setzt voraus, dass sie mit dem (Enkel-)Kind in einem Haushalt leben und das Kind selbst betreuen und erziehen. Die Auszahlung des Elterngeldes erfolgt jedoch nur an die Eltern.

Punkt 5 – Umzugskosten

Aufwendungen für beruflich bedingte Umzüge können Arbeitnehmer steuermindernd als Werbungskosten abziehen. Diese Pauschalen betragen ab dem 01.01.2009 für Verheiratete 1.204 EUR (für Ledige die Hälfte) zzgl. 265 EUR für weitere Personen im Haushalt. Ab dem 01.07.2009 werden die Beträge geringfügig erhöht.

Punkt 6 – Zuschuss für Sportkurse

Ab 2009 sollen Arbeitgeber Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands der Arbeitnehmer oder der betrieblichen Gesundheit bis zu einem Wert von 500 EUR steuerfrei fördern können. Dieser Zuschuss muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Hierzu zählen auch Sportprogramme in Fitnessstudios, Sportvereinen oder sonstigen Einrichtungen zur Verbesserung der Bewegungsgewohnheiten oder der Ernährung, die Bewältigung von Stress oder die Beseitigung von Suchtmittelkonsum.

Punkt 7 – Computer als Arbeitsmittel

Aufwendungen für einen privat angeschafften Computer werden als Arbeitsmittel i. H. d. nachgewiesenen oder glaubhaft gemachten beruflichen Nutzungsanteils als Werbungskosten anerkannt. Bei einer glaubhaft gemachten beruflichen Nutzung können i. d. R. aus Vereinfachungsgründen 50 % der Kosten

als Werbungskosten angesetzt werden. Die Erneuerung defekter oder veralteter PC-Bestandteile können, genauso wie PC-Programme, deren Anschaffungskosten weniger als 410 EUR betragen, ebenfalls sofort abgezogen werden.

Punkt 8 – Bürgerentlastungsgesetz Krankenversicherung

Nach geltendem Recht dürfen die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung nur insoweit als Sonderausgaben abgezogen werden, als sie zusammen mit den übrigen Vorsorgeaufwendungen (Haftpflicht-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung) den Höchstbetrag von 1.500 EUR bzw. 2.400 EUR nicht übersteigen.

Mit Beschluss des Bundeskabinetts vom 18.02.2009 wird der Sonderausgabenabzug ab 2010 wie folgt geändert:

- Die übrigen Vorsorgeaufwendungen sind ab 2010 nicht mehr abzugsfähig.
- Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind ab 2010 in voller Höhe abzugsfähig. Dies gilt jedoch nicht für Beiträge, die über die Basisabsicherung hinausgehen, wie z. B. Chefarztbehandlung.

Punkt 9 – Konjunkturpaket II

Der Bundesrat hat am 20.02.2009 dem zweiten Konjunkturpaket zugestimmt. Nachfolgend werden einige Eckpunkte kurz angesprochen:

- Der Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung wird zum 01.06.2009 von 15,5 % auf 14,9 % abgesenkt.
- Über die Familienkassen wird an alle Kindergeldbezieher eine Einmalzahlung (Kinderbonus) von 100 EUR je Kind ausgezahlt.
- Der Grundfreibetrag wird rückwirkend ab 2009 um 170 EUR und ab 2010 um weitere 170 EUR erhöht. Zusätzlich wird der Eingangsteuersatz ab 2009 von 15 % auf 14 % gesenkt.
- Private Autohalter, die ein mindestens neun Jahre altes Auto, das auf sie mindestens ein Jahr zugelassen war, verschrotten und gleichzeitig einen Neuwagen ab Euro 4 kaufen, können eine Umweltprämie in Höhe von 2.500 EUR beantragen.



Der Autor

Peter Gesell,
Steuerberater,
Bremen

Häufigkeitsauszählung Fragebogen »Arbeit in der Kirche«

Ausgewertete Bögen/Fälle	2.619			%	Anzahl
1. Wie alt sind Sie:					
Jahre [Durchschnitt]					43
k.A. [Zahl der Fälle]					56
2. Geschlecht:					
männlich	32,3				836
weiblich	67,7				1.755
k.A.					28
3. Welcher Konfession gehören Sie an:					
Evangelisch	66,9				1.729
Katholisch	23,4				604
Islam	0,1				3
Sonstige	2,1				55
Keine	7,4				192
k.A.					36
4. Welche Schulausbildung haben Sie erworben:					
Hauptschulabschluss	11,2				314
Realschulabschluss	35,3				988
Berufsfachschule	9,4				263
Abitur/ Fachhochschulreife	44,1				1.234
k.A.					48
5. Welche Berufsausbildung haben Sie erworben:					
Berufsausbildung von nicht mehr als einem Jahr	2,0				57
Berufsausbildung von bis zu 3 Jahren (Lehre)	42,0				1.204
Schulische Ausbildung (z. B. Erzieher, HEP)	26,4				757
Fachhochschulstudium	16,7				480
Hochschulstudium	12,9				368
Sonstiges (bitte angeben): [Anzahl der Nennungen]					287
6. Welchen Beruf üben sie zur Zeit aus:					
[Anzahl der Nennungen]					2.457
k.A.					152
7. Wie viele Jahre arbeiten Sie schon in Ihrer Einrichtung:					
Jahre [Durchschnitt]					12
k.A.					55
8. Wie viele Jahre arbeiten Sie schon in Einrichtungen der Kirche, Diakonie oder Caritas:					
Jahre [Durchschnitt]					14
k.A.					116
9. Sind Sie vollzeitbeschäftigt:					
Ja	60,2				1.554
Nein	39,8				1.028
k.A.					37
wenn nein, wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche:					
Stunden [Durchschnitt]					24
10. Haben Sie einen unbefristeten oder einen befristeten Arbeitsvertrag					
befristet	12,3				317
unbefristet	87,7				2.263
k.A.					39
11. Welchen Anteil hat Ihr Einkommen am Gesamteinkommen des Haushaltes, in dem sie leben:					
Bis 25%				12,7	326
bis 50%				26,7	684
bis 75%				20,8	532
bis 100%				39,8	1.016
k.A.					61
12. Könnte der Haushalt, in dem Sie leben, ohne Ihr Einkommen wirtschaftlich auskommen					
1 ja, ohne weiteres				4,0	102
2				4,7	120
3				10,5	269
4				15,6	400
5 nein, überhaupt nicht				65,2	1.665
k.A.					63
13. Haben Sie vor Ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis schon einmal in nichtkirchlichen Einrichtungen gearbeitet?					
ja				71,6	1.867
nein				28,4	739
k.A.					13
14. Haben sie vor Ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis schon einmal in einer kirchlichen Einrichtung gearbeitet?					
ja				24,1	1.001
nein				75,9	1.520
k.A.					98
15. Arbeiten Sie in:					
a) der stationären Altenhilfe				8,5	195
b) der ambulanten Pflege				4,8	110
c) der Jugendhilfe				9,8	227
d) einer Kindertagesstätte				11,9	275
e) der Behindertenhilfe				20,7	477
f) dem Gesundheitswesen (Krankenhaus, Reha usw.)				20,8	479
g) der Berufsförderung				1,1	25
h) einer Schule				2,7	62
i) einer Beratungsstelle				3,6	82
j) der Nichtsesshaftenhilfe				3,3	77
k) einer sonstigen Dienststelle der Kirche: [Anzahl der Nennungen und Erläuterungen]				12,8	296
k.A.					441
					314
16. Der Träger Ihrer Einrichtung gehört					
a) zum Diakonischen Werk				69,4	1.727
b) zum Caritasverband				9,8	244
c) zur verfassten Kirche (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Diözese usw.)				20,8	517
k.A.					131
17. Bitte geben Sie an, zu welcher Landeskirche, welchem Diakonischen Werk, welcher Diözese oder welchem Caritasverband Ihre Einrichtung gehört:					
[Anzahl der Nennungen]					1.996
k.A.					623

Häufigkeitsauszählung Fragebogen >Arbeit in der Kirche<

	%	Anzahl		%	Anzahl
Ausgewertete Bögen/Fälle	100	2.619	20 d) Die finanziellen Bedingungen waren hier am besten:		
			stimmt	9,6	216
18. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Ihrer Einrichtung?			stimmt teilweise	31,8	719
weniger als 20	21,2	528	stimmt nicht	58,6	1.325
zwischen 20 und 50	13,0	324	k.A.		359
zwischen 50 und 100	14,8	369	20 e) Ich habe mich hier beworben, weil ich besonders gute Arbeitsbedingungen erwartet habe:		
zwischen 100 und 200	12,9	322	stimmt	31,6	739
zwischen 200 und 500	15,8	393	stimmt teilweise	41,3	965
zwischen 500 und 1.000	11,0	275	stimmt nicht	27,1	631
zwischen 1.000 und 2.000	7,4	185	k.A.		284
mehr als 2.000	3,9	98			
k.A.		125	20 f) Das war reiner Zufall:		
19. Wie groß ist der Ort, in dem Sie arbeiten:			stimmt	30,5	719
Dorf	16,4	423	stimmt teilweise	28,9	683
Kleinstadt	29,3	756	stimmt nicht	40,6	959
Mittelgroße Stadt	25,3	651	k.A.		258
Großstadt	29,0	748	20 g) Aufgrund der Vermittlung von Bekannten oder Verwandten, die bereits in einer kirchlichen Einrichtung arbeiten:		
k.A.		41	stimmt	24,2	570
Bitte geben Sie die ersten beiden Zahlen der Postleitzahl an: [Anzahl der Nennungen]		2.513	stimmt teilweise	16,5	389
19 a) PLZ-Region des Beschäftigungsortes (gruppiert nach 1. Ziffer)			stimmt nicht	59,3	1.401
0	5,2	130	k.A.		259
1	10,1	254	20 h) Ich habe einen kirchlichen Arbeitgeber aufgrund meiner religiösen Grundeinstellung gewählt:		
2	22,4	563	stimmt	13,4	315
3	23,5	590	stimmt teilweise	26,5	620
4	11,7	293	stimmt nicht	60,1	1.408
5	6,7	169	k.A.		276
6	2,1	54	20 i) Ich habe ein Angebot von dieser Einrichtung erhalten:		
7	8,6	217	stimmt	25,3	595
8	2,3	57	stimmt teilweise	16,4	385
9	7,4	186	stimmt nicht	58,3	1.369
k.A.		106	k.A.		270
20. Warum haben Sie sich bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber um einen Arbeitsplatz beworben?			21. Können Sie sich vorstellen, auch für einen nichtkirchlichen Arbeitgeber zu arbeiten:		
20 a) In meiner Region kann ich mit meiner Qualifikation nur bei kirchlichen Einrichtungen arbeiten:			ja	80,0	2.075
stimmt	3,0	69	vielleicht	17,2	447
stimmt teilweise	14,0	323	nein	2,8	71
stimmt nicht	83,0	1.907	k.A.		26
k.A.		320	22. Sind oder waren Sie Mitglied der Mitarbeitervertretung:		
20 b) Meine Bewerbung hatte hier zuerst Erfolg:			ja	40,7	1.055
stimmt	48,4	1.133	nein	59,3	1.537
stimmt teilweise	24,0	563	k.A.		27
stimmt nicht	27,6	645	23. Gehören Sie einer Gewerkschaft an:		
k.A.		278	ja	22,3	575
20 c) Ich habe mich bewusst für eine kirchliche Einrichtung entschieden:			nein	77,7	2.008
stimmt	23,3	547	k.A.		36
stimmt teilweise	30,9	727	24. Gehören Sie einer politischen Partei an:		
stimmt nicht	45,8	1.075	ja	4,6	118
k.A.		270	nein	95,4	2.468
			k.A.		33

	%	Anzahl		%	Anzahl
25. Üben Sie ein politisches Amt aus (z. B. im Gemeinderat, Kreistag usw.):			33. Wie ist das Arbeitsklima in Ihrer Einrichtung/Dienststelle insgesamt:		
ja	2,1	55	sehr gut	6,8	174
nein	97,9	2.533	gut	28,2	722
k.A.		31	normal	44,2	1.132
26. Haben Sie ein kirchliches Amt übernommen (z. B. im Gemeindevorstand):			schlecht	18,4	471
ja	9,7	249	sehr schlecht	2,4	60
nein	90,3	2.328	k.A.		60
k.A.		42	34. Wie beurteilen Sie die Qualität Ihrer Einrichtung: Wird dort gute Arbeit geleistet:		
27. Wie oft besuchen Sie den Gottesdienst:			sehr gut	18,7	480
regelmäßig	24,0	615	gut	54,3	1.391
selten	60,5	1.552	normal	24,1	618
nie	15,5	399	schlecht	2,8	73
k.A.		53	sehr schlecht	0,1	2
28. Was halten Sie davon, dass in einer Mitarbeitervertretung nur mitarbeiten kann, wer einer christlichen Kirche angehört:			k.A.		55
richtig	22,0	562	35. Wie beurteilen Sie die Arbeit Ihrer Einrichtung im Vergleich zu nichtkirchlichen Anbietern im gleichen Ort:		
vielleicht	19,0	486	sehr gut	19,3	433
falsch	59,0	1.504	gut	43,6	977
k.A.		67	normal	33,7	755
29. Werden in Ihrer Einrichtung/Dienststelle Andachten oder Gebete für Mitarbeiter/innen angeboten:			schlecht	3,2	72
regelmäßig	39,7	996	sehr schlecht	0,2	4
selten	26,9	674	k.A.		378
nie	33,4	838	36. Wird Ihre Einrichtung/Dienststelle von einem Theologen/einer Theologin geleitet?		
k.A.		111	ja	32,2	809
30. Möchten Sie an Andachten oder Gebeten in der Einrichtung/Dienststelle teilnehmen:			nein	67,8	1.706
regelmäßig	19,8	495	k.A.		104
selten	47,9	1.200	37. Gibt es in Ihrer Einrichtung einen Pastor/Diakon, der Ihnen als Seelsorger zur Seite stehen könnte?		
nie	32,3	808	ja	68,2	1.718
k.A.		116	nein	31,8	800
31. Sollten in Ihrer Einrichtung/Dienststelle nur Mitarbeiter/innen arbeiten, die einer christlichen Kirche angehören:			k.A.		101
ja	20,3	523	38. Können Sie sich vorstellen, seelsorgerischen Beistand innerhalb der Einrichtung in Anspruch zu nehmen?		
vielleicht	13,1	338	ja	26,0	671
nein	66,6	1.719	vielleicht	37,5	968
k.A.		39	nein	36,5	942
32. Wie ist das Arbeitsklima in Ihrem engeren Arbeitsumfeld (Team, Station, Wohngruppe usw.):			k.A.		38
sehr gut	25,3	652	39. Finden Sie es richtig, dass Mitarbeiter/innen mit einer fristlosen Kündigung rechnen müssen, wenn sie aus der Kirche austreten?		
gut	40,3	1.039	ja	14,9	385
normal	27,0	697	vielleicht	12,0	311
schlecht	6,4	164	nein	73,1	1.886
sehr schlecht	1,0	25	k.A.		37
k.A.		42			

Häufigkeitsauszählung Fragebogen >Arbeit in der Kirche<

	%	Anzahl		%	Anzahl
40. Wir zitieren im folgenden häufig zu hörende Kommentare. Bitte kreuzen Sie an, ob Sie diesen Aussagen zustimmen können.			44. Finden Sie es richtig, dass die Vergütung und andere Vertragsbedingungen durch sog. Arbeitsrechtliche Kommissionen (ARK, KODA usw.) festgelegt werden:		
40 a) Ich bin froh, in einer kirchlichen Einrichtung zu arbeiten:			ja	36,6	883
stimmt	27,5	693	vielleicht	34,3	829
vielleicht	37,0	931	nein	29,1	703
stimmt nicht	35,5	892	k.A.		204
k.A.		103	45. Wissen Sie, was der Dritte Weg ist:		
40 b) Die sind auch nicht besser als die anderen:			ja	35,0	828
stimmt	47,6	1.191	ungefähr	15,1	358
vielleicht	38,6	967	nein	49,9	1.182
stimmt nicht	13,8	346	k.A.		251
k.A.		115	46. Was verstehen Sie unter dem Dritten Weg: [Anzahl der Stellungnahmen]		827
40 c) Wir arbeiten hier nicht nur für das Geld:			47. Finden Sie es richtig, dass die Vergütung in den unteren Lohngruppen in den letzten Jahren abgesenkt wurde:		
stimmt	38,2	953	1 sehr richtig	0,6	16
vielleicht	34,5	861	2	2,0	51
stimmt nicht	27,3	684	3	10,2	258
k.A.		121	4	19,6	496
40 d) Es ist unchristlich, wie die Leitung mit den Mitarbeitern umgeht:			5 ganz falsch	67,6	1.709
stimmt	32,8	816	k.A.		89
vielleicht	33,2	825	48. Wenn Sie die Absenkung in den unteren Lohngruppen nicht richtig finden, haben Sie dafür wegen der wirtschaftlichen Schwierigkeiten Verständnis:		
stimmt nicht	34,0	847	1 ja, ohne weiteres	5,9	147
k.A.		131	2	8,1	200
40 e) In einer kirchlichen Einrichtung darf man doch nicht streiken:			3	22,9	567
stimmt	11,9	296	4	22,5	557
vielleicht	18,1	451	5 nein, überhaupt nicht	40,6	1.002
stimmt nicht	70,0	1.749	k.A.		146
k.A.		123	49. Würden Sie auf einen Teil Ihres Gehaltes verzichten, wenn damit IHR Arbeitsplatz erhalten bleiben könnte:		
41. Wie beurteilen Sie die Vergütung, die in Ihrer Einrichtung gezahlt wird:			1 ja, ohne weiteres	7,8	196
sehr gut	4,0	103	2	16,1	406
gut	22,3	568	3	32,5	822
normal	50,6	1.292	4	21,6	545
schlecht	19,9	507	5 nein, überhaupt nicht	22,0	557
sehr schlecht	3,2	82	k.A.		93
k.A.		67	50. Würden Sie auf einen Teil Ihres Gehaltes verzichten, wenn damit Arbeitsplätze in der Einrichtung/Dienststelle gesichert werden können:		
42. Ich bekomme für meine Arbeit eine angemessene Vergütung:			1 ja, ohne weiteres	5,8	148
ja	35,4	903	2	15,0	379
vielleicht	29,5	753	3	32,3	819
nein	35,1	897	4	24,1	610
k.A.		66	5 nein, überhaupt nicht	22,8	578
43. In meiner Einrichtung wird insgesamt eine angemessene Vergütung gezahlt:			k.A.		85
ja	30,7	776			
vielleicht	43,9	1.111			
nein	25,4	641			
k.A.		91			

	%	Anzahl		%	Anzahl
51. Gibt es in Ihrer Einrichtung/Dienststelle eine christlich geprägte Dienstgemeinschaft:			52 g) Der Begriff Dienstgemeinschaft dient nur dazu, uns ruhig zu halten:		
1 ja, ohne weiteres	7,3	171	1 stimmt	18,5	432
2	11,7	275	2	18,0	422
3	28,5	671	3	32,9	770
4	22,9	540	4	14,7	343
5 nein, überhaupt nicht	29,6	697	5 stimmt nicht	15,9	374
k.A.		265	k.A.		278
52. Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen und Beschreibungen im Hinblick auf die Dienstgemeinschaft.			52 h) Das Leitbild der Dienstgemeinschaft ist eine Wunschvorstellung der Theologen und Einrichtungsleiter, die in der Praxis keine Bedeutung hat:		
52 a) Alle sind Brüder, einer ist der Meister:			1 stimmt	26,0	612
1 stimmt	13,4	320	2	21,8	512
2	13,2	315	3	29,4	691
3	18,2	433	4	13,9	326
4	14,8	353	5 stimmt nicht	8,9	211
5 stimmt nicht	40,4	961	k.A.		267
k.A.		237	52 i) Das Leitbild der Dienstgemeinschaft ist für mich ein wesentliches Merkmal des kirchlichen Dienstes:		
52 b) Wir sitzen alle in einem Boot:			1 stimmt	11,2	264
1 stimmt	25,2	620	2	16,5	389
2	18,2	447	3	28,6	672
3	19,3	475	4	17,2	404
4	13,2	325	5 stimmt nicht	26,5	624
5 stimmt nicht	24,1	589	k.A.		266
k.A.		163	52 c) Der gemeinsame Glaube verbindet uns:		
1 stimmt	6,9	169	1 stimmt	2,8	67
2	8,5	207	2	8,8	209
3	22,1	539	3	23,7	561
4	19,2	467	4	20,4	483
5 stimmt nicht	43,3	1.053	5 stimmt nicht	44,3	1.045
k.A.		184	k.A.		254
52 d) Dienstgemeinschaft, das ist doch nur so ein Schlagwort:	28,2	675	52 k) Dieses Leitbild wirkt sich eher negativ auf das Arbeitsklima in meiner Einrichtung aus:		
1 stimmt	18,3	439	1 stimmt	5,7	131
2	27,1	649	2	6,7	154
3	14,7	353	3	31,9	734
4	11,7	279	4	19,1	439
5 stimmt nicht		224	5 stimmt nicht	36,6	843
k.A.			k.A.		318
52 e) Von der Dienstgemeinschaft reden sie, wenn Sie an unser Geld wollen:			53. Glauben Sie, dass die wirtschaftliche Lage Ihrer Einrichtung so schlecht ist, dass die Geschäftsführung zu folgenden Maßnahmen greifen muss?		
1 stimmt	30,6	716	53 a) die Gebäudereinigung an private Firmen vergeben, um Kosten zu sparen:		
2	18,2	426	1 ja, durchaus	14,8	366
3	25,9	605	2	11,2	277
4	10,9	254	3	17,7	436
5 stimmt nicht	14,4	337	4	17,9	441
k.A.		281	5 nein, überhaupt nicht	38,4	947
52 f) Es ist schon etwas besonderes, in einer kirchlichen Einrichtung zu arbeiten:			k.A.		152
1 stimmt	10,5	260			
2	19,1	475			
3	24,1	599			
4	15,2	378			
5 stimmt nicht	31,1	774			
k.A.		133			

Häufigkeitsauszählung Fragebogen >Arbeit in der Kirche<

	%	Anzahl		%	Anzahl
53 b) aus den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ausbrechen und niedrigere Löhne zahlen:			58. Hat der Dienstgemeinschaftsgedanke Auswirkungen auf das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern in Ihrer Einrichtung?		
1 ja, durchaus	6,6	164			
2	7,1	177			
3	13,0	325	58 a) Persönliche Fehler werden nicht so hoch bewertet wie in nichtkirchlichen Einrichtungen:		
4	18,0	449	1 stimmt	3,8	91
5 nein, überhaupt nicht	55,3	1.379	2	9,8	237
k.A.		125	3	21,6	523
53 c) Leiharbeiter zu niedrigeren Löhnen einsetzen:			4	18,6	451
1 ja, durchaus	6,0	148	5 stimmt nicht	46,2	1.117
2	5,5	137	k.A.		200
3	9,9	247	58 b) In der Dienstgemeinschaft werden Behinderte und Benachteiligte in besonderer Weise mitgetragen:		
4	15,2	378	1 ja, durchaus	15,3	365
5 nein, überhaupt nicht	63,4	1.577	2	23,9	570
k.A.		132	3	30,6	730
54. Glauben Sie, dass die Darstellung der wirtschaftlichen Lage durch die Geschäftsführung der tatsächlichen Lage Ihrer Einrichtung entspricht:			4	15,2	364
1 ja, durchaus	14,4	353	5 nein, überhaupt nicht	15,0	359
2	18,9	465	k.A.		231
3	27,4	673	58 c) In kirchlichen Einrichtungen wird weniger Druck auf kranke und ältere Mitarbeiter/innen ausgeübt:		
4	20,8	510	1 ja, durchaus	8,8	215
5 nein, überhaupt nicht	18,5	453	2	17,5	426
k.A.		165	3	25,5	620
55. Halten Sie es mit dem Wesen der Kirche für vereinbar, wenn eine kirchliche Einrichtung aus Kostengründen von den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen abweicht:			4	20,2	492
1 ja, durchaus	5,0	124	5 nein, überhaupt nicht	28,0	678
2	6,5	160	k.A.		188
3	16,1	398	58 d) Die Vorgesetzten verhalten sich genauso wie in nichtkirchlichen Einrichtungen:		
4	18,5	456	1 ja, durchaus	40,6	981
5 nein, überhaupt nicht	53,9	1.328	2	19,9	480
k.A.		153	3	21,2	512
56. Sollte die Kirche eine Sozialeinrichtung (Krankenhaus, Altenhilfe, Beratungsstelle usw.) auch dann selber weiterführen, wenn sie die kirchlichen Grundsätze nicht mehr einhalten kann oder soll die Einrichtung an einen anderen weltlichen Betreiber abgegeben werden?			4	12,5	302
1 weiterführen	19,2	458	5 nein, überhaupt nicht	5,8	143
2	14,9	356	k.A.		201
3	27,5	656	58 e) Der Dienstgemeinschaftsgedanke macht es den Mitarbeitern/innen eher schwer, ihre Interessen gegenüber den Vorgesetzten durchzusetzen:		
4	13,9	331	1 ja, durchaus	15,8	368
5 abgeben	24,5	587	2	19,0	444
k.A.		231	3	33,9	792
57. Befürchten Sie, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren:			4	17,9	417
1 ja, durchaus	10,6	267	5 nein, überhaupt nicht	13,4	315
2	14,0	353	k.A.		283
3	28,5	720	58 f) Die Dienstgemeinschaft stellt an alle Mitarbeiter/innen und an die Vorgesetzten besondere Anforderungen:		
4	23,8	602	1 ja, durchaus	18,0	417
5 nein, überhaupt nicht	23,1	585	2	24,6	570
k.A.		92	3	37,9	878
			4	10,1	234
			5 nein, überhaupt nicht	9,4	215
			k.A.		305

	%	Anzahl		%	Anzahl
58 g) Die Distanz zwischen Vorgesetzten und nachgeordneten Mitarbeitern/innen ist in kirchlichen Einrichtungen geringer:			60 e) In vielen Fragen können nur Verhandlungen zwischen Mitarbeitervertretung und Einrichtungsleitung zu einem vernünftigen Ergebnis führen:		
1 ja, durchaus	4,1	100	1 stimmt	46,0	1.153
2	13,5	328	2	26,0	651
3	25,5	617	3	19,4	486
4	20,5	498	4	5,2	130
5 nein, überhaupt nicht	36,4	881	5 stimmt nicht	3,4	87
k.A.		195	k.A.		112
59. Sollten sich hauptberufliche Mitarbeiter/innen über die Arbeitszeit hinaus in ihrer Einrichtung ehrenamtlich betätigen:			61. Wie sehen Sie die Rolle der Gewerkschaften in kirchlichen Einrichtungen?		
1 ja, durchaus	6,2	155	61 a) Die Gewerkschaften sollten in kirchlichen Einrichtungen mehr Einfluss haben:		
2	8,8	222	1 stimmt	35,9	875
3	26,8	673	2	20,5	499
4	23,2	583	3	27,8	677
5 nein, überhaupt nicht	35,0	879	4	7,7	187
k.A.		107	5 stimmt nicht	8,1	197
60. Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zur Interessenvertretung von Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen.			k.A.		184
60 a) Der besondere Charakter des kirchlichen Dienstes muss auch von der Mitarbeitervertretung berücksichtigt werden:			61 b) Die Gewerkschaften sollten die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes berücksichtigen:		
1 stimmt	21,1	518	1 stimmt	22,9	553
2	24,0	590	2	25,7	622
3	25,5	626	3	28,1	679
4	11,5	282	4	9,0	218
5 stimmt nicht	17,9	438	5 stimmt nicht	14,3	346
k.A.		165	k.A.		201
60 b) In einer Dienstgemeinschaft ist eine Mitarbeitervertretung unentbehrlich:			61 c) In kirchlichen Einrichtungen sind Gewerkschaften eigentlich überflüssig:		
1 stimmt	72,3	1.807	1 stimmt	4,2	102
2	14,7	368	2	3,5	85
3	6,8	169	3	17,2	420
4	1,2	31	4	15,7	384
5 stimmt nicht	5,0	124	5 stimmt nicht	59,4	1.450
k.A.		120	k.A.		178
60 c) Ohne die Mitarbeitervertretung kann der einzelne Mitarbeiter seine Rechte gegenüber der Einrichtung nur schwer geltend machen:			61 d) In kirchlichen Einrichtungen sind die Gewerkschaften weniger wichtig als in nichtkirchlichen Einrichtungen:		
1 stimmt	58,0	1.462	1 stimmt	6,6	161
2	22,2	560	2	8,1	197
3	12,8	322	3	17,8	433
4	3,9	98	4	13,8	335
5 stimmt nicht	3,1	77	5 stimmt nicht	53,7	1.308
k.A.		100	k.A.		185
60 d) Viele Probleme werden durch die Mitarbeitervertretung erst erzeugt oder hochgespielt:			62. Bitte beschreiben Sie, was das Kirchliche an Ihrer Einrichtung/Dienststelle ist:		
1 stimmt	2,3	59	[Anzahl der Beschreibungen]		1.401
2	4,5	114	63. Bitte beschreiben Sie, was Sie unter dem Begriff Dienstgemeinschaft verstehen:		
3	12,1	305	[Anzahl der Beschreibungen]		1.229
4	20,9	525			
5 stimmt nicht	60,2	1.513			
k.A.		103			

Termine & Seminare April-Juli

Termin	Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
20.4.- 24.4.2009	e AVR-K-Einführung	Springe dia e.V.
20.4.- 24.4.2009	e MAV-Rechte und Möglichkeiten bei Strukturveränderungen der Einrichtung	Springe dia e.V.
20.04.- 22.04.2009	e Grundseminar I	Nümbrecht-Bierenbachtal Haus Bierenbach, Verband kirchlicher Mitarbeiter/innen
20.04.- 22.04.2009	e AVR - Johanniter - Seminar Einführung in das Tarifwerk der JUH	Münster GMAV Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.
22.04.- 24.04.2009	e Grundseminar III	Nümbrecht-Bierenbachtal Haus Bierenbach, Verband kirchlicher Mitarbeiter/innen
22.04.- 24.04.2009	e AVR - Johanniter - Seminar Einführung in das Tarifwerk der JUH	Münster GMAV Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.
27.04.2009	k Vertiefung Eingruppierungsrecht nach AVR-Diakonie	Nürnberg ver.di Bayern
27.4.-29.4.2009	e Umsetzung des DRK-Reformtarifver- trages	Saalfeld ver.di
27.04.- 30.04.2009	e Gesundheit fordern , Gesundheit för- dern, Entwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
27.04.- 01.05.2009	e Gesprächs- und Verhandlungsführung für betriebliche Interessen- vertreter/-innen - Grundlagen	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
27.04.- 28.04.2009	e Mobbing-Bossing	Bad Salzuflen Haus Eickhoff, Verband kirchlicher Mitarbeiter/innen
30.04.2009	e Burn-out	Hannover dia e.V.
30.04.2009	e Tagesseminar Dienstplangestaltung	Dortmund Haus Landeskirchlicher Dienste Verband kirchlicher Mitarbeiter/innen
04.5.- 08.5.2009	e Gewalt und Aggression am Arbeits- platz	Dassel dia e.V.
04.5.- 08.5.2009	e MAV-Arbeit in der ambulanten Pflege	Dassel dia e.V.
04.5.- 08.5.2009	e MAVler in Aufsichtsgremien – ein Planspiel	Dassel dia e.V.
04.5.- 08.5.2009	e MVG- Einführung	Dassel dia e.V.
04.05.- 06.05.2009	e Arbeitsrechtsseminar III (AVR)	Nümbrecht-Bierenbachtal Haus Bierenbach, Verband kirchli- cher Mitarbeiter/innen
11.05.2009	e Attraktive Mitarbeiterversammlung	Nürnberg ver.di Bayern

Rechtsprechung

Mitbestimmung bei Arbeitszeit, Bereit- schaftsdienst und Rufbereitschaft

**1. Die Anordnung von
Rufbereitschaft ist
mitbestimmungspflichtig.**

**2. Will der Arbeitgeber ohne Ände-
rung der Anfangs- und Endzeiten
anstelle von Bereitschaftsdienst
Rufbereitschaften anordnen,
so bedarf dies der Zustimmung
der Mitarbeitervertretung.**

**3. In Ausnahmefällen findet die
Arbeit während der Rufbereit-
schaft nur statt, wenn die
weit überwiegende Zahl der
Rufbereitschaftsschichten verlau-
fen, ohne dass Arbeit anfällt.**

(nichtamtliche Leitsätze)

Kirchengerichtshof der EKD,
Beschluss vom 8.12.2008, I-0124/P16-08

Sachverhalt:

I. Die Dienststelle will ohne Änderung der Anfangs- und Endzeiten anstelle eines Bereitschaftsdienstes Rufbereitschaft anordnen. Sie bestreitet das Mitbestimmungsrecht der MAV und macht hilfsweise geltend, die Zustimmung sei zu ersetzen.

Aus den Gründen:

**2. Der Hauptantrag ist indessen
nicht begründet.**

Die in Rede stehende (endgültige) Umstellung von der Kombination aus Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft auf nur noch Rufbereitschaft ist nach § 40 Buchst. d MVG.EKD mitbestimmt. Nach dieser Norm hat die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht bei u. a. Beginn und Ende der Arbeitszeit und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Zur Arbeitszeit i. S. dieser Vorschrift zählt auch die Rufbereitschaft. § 40 Buchst. d MVG.EKD verwendet ebenso wie § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG oder § 75 Abs. 3 Nr. 1 und Abs. 4 BPerVG einen spezifisch mitbestimmungsrechtlichen Begriff der Arbeitszeit. Er deckt sich entgegen der Ansicht des Bun-

des Verwaltungsgerichts nicht mit den arbeitszeitschutzrechtlichen Begriffen der Arbeitszeit nach § 2 ArbZG (zu diesem Begriff ausführlich Schliemann, § 2 ArbZG Rn. 5 bis 44 = HzA Gruppe 12 Rn. 64 ff.) oder nach Artikel 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung oder mit dem Begriff 'Arbeitszeit' in Vergütungsregelungen (BAG vom 14. November 2006 - 1 ABR 5/06 - EzA § 87 BetrVG 2001 Arbeitszeit Nr. 10 = AP Nr. 121 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit). Unter Arbeitszeit i. S. dieser Mitbestimmungsregelungen ist nicht nur die Arbeitszeit i. S. d. § 2 ArbZG einschließlich der zur Arbeitszeit zählenden Unterformen wie Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu verstehen, sondern auch die Rufbereitschaft. Rufbereitschaft zählt zwar als solche weder arbeitszeitschutzrechtlich (Schliemann, § 2 ArbZG Rn. 31 - HzA a.a.O., Rn. 83) noch tarifrechtlich zur Arbeitszeit (BAG vom 23. Januar 2001 1 ABR 36/00 - EzA § 75 BPersVG Nr. 1 = NZA 2001, 741), jedoch nach Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelungen der Mitbestimmung bei der Arbeitszeit zu eben dieser Arbeitszeit. Die Mitbestimmung soll dazu beitragen, einen gerechten Ausgleich zwischen dem Interesse des Arbeitgebers an einer optimalen Erledigung der Arbeit und dem Freiheits- und Freizeitinteresse des Arbeitnehmers zu finden. Weil der Arbeitnehmer sich während der Rufbereitschaft nicht nur zur Arbeit bereitzuhalten habe, sondern verpflichtet sei und damit rechnen müsse, während der Zeit seiner Rufbereitschaft Einsätze und damit Arbeit zu leisten, hält das Bundesarbeitsgericht zu Recht die Einführung der Rufbereitschaft und die Einteilung zur Rufbereitschaft, also den Rufbereitschaftsplan, für mitbestimmungspflichtig (so zu § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG: BAG vom 23. Januar 2001 aaO), während das Bundesverwaltungsgericht annimmt, dass die Rufbereitschaft keine Arbeitszeit i. S. dieser Vorschrift und ihre Anordnung deshalb nicht mitbestimmungspflichtig sei, weil der Begriff der Arbeitszeit in § 75 BPersVG und entsprechenden landesrechtlichen Normen mit dem des Arbeitszeitschutzrechtes und dem in den Tarifregelungen übereinstimme (BVerwG vom 2. September 1988 - 6 P 23/86 - ZfPR 1989, 4; BVerwG vom 26. April 1988 - 6 P 19/86 - EzBAT SR 2a BAT 1 Rufbereitschaft). Dem Bundesverwaltungsgericht ist nicht zu folgen; die besseren Argumente sprechen nach Sinn und Zweck der Mitbestimmung dafür, dass auch die Anordnung

Termin	Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
11.05.2009	e <i>Tagesseminar Schwerbehindertenrecht</i>	Dortmund Haus Landeskirchlicher Dienste Verband kirchlicher Mitarbeiter/innen
11.5.-15.5.2009	e <i>Seminar für Pflegelehrer/-innen</i>	Brannenburg ver.di
11.05.- 15.05.2009	e <i>Suchtproblematiken am Arbeitsplatz erkennen und professionell begleiten</i>	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
12.05.2009	e <i>Geschäftsführung einer MAV ohne Freistellungsanspruch</i>	München ver.di Bayern
13.5.-15.5.2009	e <i>Dienstplangestaltung im Rettungsdienst</i>	Saalfeld ver.di
18.5.-20.5.2009	k <i>Die Arbeitsvertragsrichtlinien</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
18.5.-20.5.2009	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
18.5.-20.5.2009	k <i>MAV Basis-Wissen</i>	Herzogenrath Nell-Breuning-Haus
18.5.-20.5.2009	k <i>Mediation in der MAV-Arbeit</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
18.05.- 20.05.2009	e <i>Schriftführung im MAV. Wie formuliere ich, was gesagt wird?</i>	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
18.05.- 20.05.2009	e <i>AVR - Johanniter - Seminar Einführung in das Tarifwerk der JUH</i>	Münster GMAV Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.
20.05.2009	e <i>Stress lass nach...</i>	Hannover dia e.V.
25.5.-29.5.2009	e <i>Krank - kaputt - raus?</i>	Dassel dia e.V.
25.5.-27.5.2009	e <i>Arbeitsplanung-/Organisation der MAV</i>	Dassel dia e.V.
25.5.-27.5.2009	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
25.5.-27.5.2009	k <i>MAV-Praxisberatung</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
27.5.-29.5.2009	e <i>Einführung in die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung</i>	Dassel dia e.V.
27.5.-29.5.2009	e <i>Kompetenz für MAV-Vorsitzende: Coaching</i>	Dassel dia e.V.
27.5.-29.5.2009	k <i>Öffentlichkeitsarbeit der MAV</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
27.5.-29.5.2009	k <i>Rente, KZVK, Altersteilzeit</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
3.6.-5.6.2009	k <i>MAV Basis-Wissen</i>	Herzogenrath Nell-Breuning-Haus
8.6.-10.6.2009	k <i>Age-Management</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
8.6.-10.6.2009	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
8.6.-10.6.2009	k <i>Wirtschaftliche Mitbestimmung</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
08.6.-12.6.2009	e <i>Einführung Gesundheitsschutz</i>	Springe dia e.V.
08.6.-12.6.2009	e <i>MVG-Einführung</i>	Springe dia e.V.
08.6.- 10.6.2009	e <i>Gestaltung einer Mitarbeiter-Vollver- sammlung</i>	Springe dia e.V.
10.06.- 12.06.2009	e <i>Arbeit alter(n)sgerecht gestalten Gesundheitsförderung im demographischen Wandel</i>	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di

Termine & Seminare April-Juli

Rechtsprechung

Termin	Thema	Veranstaltungsort Veranstalter
15.6.–19.6.2009	e <i>Private Reha-Einrichtungen aktuell</i>	Saalfeld ver.di
15.06.– 19.06.2009	e <i>Die unsichtbaren Krankmacher Umgang mit belastenden Faktoren im Arbeitsalltag</i>	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
15.06.– 19.06.2009	e <i>Kündigungsschutzseminar: Gegangen - gefeuert? / gekündigt - gerettet?</i>	Münster GMAV Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.
16.06.2009	e <i>Kirchengerichtsverfahren (Rechtsschutz für MAVen)</i>	Schweinfurt ver.di Bayern
16.06.2009	k <i>Rund um die Arbeitszeit (für MAVen der KH)</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
22.6.– 26.6.2009	e <i>Einführungsseminar AVR</i>	Illschwang ver.di Bayern
22.6.– 26.6.2009	e <i>Unikliniken aktuell</i>	Saalfeld ver.di
22.6.– 24.6.2009	e <i>Vertiefungsseminar MVG</i>	Brannenburg ver.di Bayern
22.6.– 24.6.2009	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
22.6.– 24.6.2009	k <i>Für MAVen in Krankenhäusern</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
22.06.2009 24.6.–	e <i>Schriftführer</i>	Hannover dia e.V.
26.6.2009 24.6.–	k <i>Analyse wirtschaftlicher Daten</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
26.6.2009	k <i>Beendigung, Kündigung und Arbeitsgerichtsbarkeit</i>	Bad Honnef Kath. Soziales Institut
29.06.2009	k <i>Protokollführung</i>	Herzogenrath Nell-Breuning-Haus
29.06.– 03.07.2009	e <i>Gesunde Arbeit – gesunder Betrieb Grundlagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für gesetzliche Interessenvertretungen</i>	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
29.06.– 03.07.2009	e <i>Ich stehe hinter dir! - Beratungs- kompetenz in Konfliktsituationen</i>	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
30.06.2009	e <i>Beteiligung der MAV bei organi- satorisch-sozialen Angelegenheiten</i>	München ver.di Bayern
06.07.– 10.07.2009	e <i>Arbeitszeitrecht für die gesetzliche Interessenvertretung</i>	Bielefeld Das Bunte Haus/ver.di
07.07.2009	e <i>Öffentlichkeitsarbeit der MAV</i>	Schweinfurt ver.di Bayern
15.7.–17.7.2009	e <i>Grundlagenseminar für neu gewählte JAVen in Kirche und Diakonie</i>	Brannenburg ver.di Bayern

der und die Einteilung zur Rufbereitschaft mitbestimmungspflichtig sind. Denn es geht bei der Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen gerade um den Ausgleich der Freizeitinteressen des Arbeitnehmers mit den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers. Auch die Rufbereitschaft beeinträchtigt die Freiheit des Arbeitnehmers, seine Freizeit zu gestalten. Bei der Rufbereitschaft muss sich der Arbeitnehmer eben außerhalb seiner Arbeitszeit, mithin in seiner Freizeit, zur Arbeit bereithalten. Dies schränkt ihn zumindest in der Wahl seines Aufenthaltsortes insoweit ein, als er in angemessener kurzer Zeit die Arbeitsstätte aufzusuchen hat, wenn er aus der Rufbereitschaft zur Arbeit gerufen wird, aber auch in seinem Freizeitverhalten, weil er während der Rufbereitschaft jederzeit erreichbar sein muss und er sich nicht so verhalten darf, dass er nicht mehr in der Lage ist, seine Arbeit zu verrichten. Der Wechsel vom Bereitschaftsdienst zur Rufbereitschaft bedingt zugleich zu entscheiden, von wann bis wann wer Rufbereitschaft zu leisten hat, mithin eine Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit. Daran ändert nichts, wenn sich die zeitliche Lage der jetzt eingeführten Rufbereitschaft von der des zuvor praktizierten Bereitschaftsdienstes im Ergebnis nicht unterscheidet.

(...)

c) Die Mitarbeitervertretung hat der dauernden Einführung der Rufbereitschaft zu Recht die Zustimmung verweigert. Die Voraussetzungen für die Einführung der Rufbereitschaft waren nicht gegeben. Nach dem hier anzuwendenden § 7 Abs. 4 BAT-KF in der seit dem 19. Juni 2007 geltenden Fassung darf Rufbereitschaft nur angeordnet werden, wenn nur in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass im Regelfall während der Rufbereitschaft keine Arbeit anfällt. Dies hat die Vorinstanz richtig erkannt. Die Rufbereitschaft soll in Konstellationen, in denen zwar der Bedarf nach einem raschen Einsatz während der Zeit der Rufbereitschaft nicht ausgeschlossen ist, aber doch nur als Ausnahme auftritt, sicherstellen, dass der betroffene Mitarbeiter sich außerhalb seiner Arbeitszeit im Bedarfsfall rasch zur Arbeitsstelle begeben und dort tätig werden kann. Durch diesen Umstand wird der zur Rufbereitschaft eingeteilte Mitarbeiter in seiner Freiheit, insbesondere seiner Freizeitgestaltung, beschränkt. Er muss sich, wenn die Arbeit nur an seiner

Arbeitsstelle verrichtet werden kann, in angemessener Nähe zur Arbeitsstelle aufhalten und sich so verhalten, dass er auch in der Lage ist, sich nicht nur dorthin zu begeben, sondern vor allem auch, die Arbeit aufzunehmen. Das schränkt seine Verhaltensmöglichkeiten erheblich gegenüber denen ein, die ihm sonst während seiner Freizeit ohne Anordnung seiner Rufbereitschaft zustehen (BAG vom 29. Juni 2000 - 6 AZR 900/98 - AP Nr. 41 zu § 15 BAT). Vom Bereitschaftsdienst unterscheidet sich die Rufbereitschaft primär dadurch, dass ersterer der Abdeckung von ungeplantem Arbeitsbedarf in der Weise zu dienen hat, dass der Mitarbeiter von sich aus oder auf Anforderung die Tätigkeit aufnimmt und er sich deshalb an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat, während dem Mitarbeiter der Aufenthaltsort während der Rufbereitschaft innerhalb eines angemessenen Umkreises von der Arbeit freigestellt ist und er nur auf Anforderung durch den Arbeitgeber die Arbeitsstelle – soweit nötig – aufzusuchen und seine Arbeit aufzunehmen hat. Die Unterschiede bei der i. d. R. unausweichlichen Bindung an den Ort der Arbeitsstelle und bei der Arbeitsaufnahme führen dazu, dass der Bereitschaftsdienst insgesamt und ohne Rücksicht, wie oft und wie lange der Arbeitnehmer zur Arbeit herangezogen wird, arbeitszeitschutzrechtlich als Arbeitszeit bewertet wird (§ 5 Abs. 3, § 7 ArbZG in der ab. 1 Januar 2004 geltenden Fassung, zuvor EuGH vom 3. Oktober 2000 - C-303/98 - SIMAP - NZA 2000, 1227 sowie EuGH vom 9. September 2003 -

C151/02 - Jaeger - NZA 2003, 1019), während die Rufbereitschaft als solche nicht zur Arbeitszeit zählt, sondern nur die Zeit der Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft (vgl. Schliemann, HZA Gruppe 12 Rn. 31 ff). Vergütungsrechtlich darf Bereitschaftsdienst nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt (vgl. dazu BAG vom 12. Februar 1992-4 AZR 314/91 - NZA 1992, 661), während Rufbereitschaft nach § 7 Abs. 4 BAT-KF nur angeordnet werden darf, wenn damit zu rechnen ist, dass Arbeit nur in Ausnahmefällen anfällt. Dies entspricht auch den Regelungen in § 45 Abs. 1 und 8 TVöD BT-K für Krankenhäuser, wobei dort die Anordnung von Rufbereitschaft davon abhängig ist, dass die Arbeit während der Rufbereitschaft erfahrungsgemäß nur in Ausnahmefällen stattfindet. Erfahrungsgemäß bedeutet, dass eine wertende Betrachtung aus der Vergangenheit in die Zukunft projiziert wird. Das Fehlen dieses Wortes in § 7 Abs. 4 BAT-KF macht jedoch keinen entscheidenden Unterschied. Auch dies hat die Vorinstanz zutreffend angenommen. Auch bei § 7 Abs. 4 BAT-KF muss eine entsprechende, wertende Prognose angestellt werden; sie wird i. d. R. auf den Erfahrungen beruhen.

Deshalb kommt es für § 7 Abs. 4 BAT-KF vorrangig nicht darauf an, wie lange, sondern darauf, an wie vielen Tagen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen werden. In Ausnahmefällen findet die Arbeit während der Rufbereitschaft nur statt, wenn die weit überwiegende Zahl der Rufbereitschaftsschichten verlaufen, ohne dass Arbeit anfällt (vgl. zu SR 2c BAT: BAG vom 4. Dezember 1986-6 AZR 123/84 - EzBAT SR 2c BAT Bereitschaftsdienst Nr. 1). Dem entspricht auch der Hinweis der Bezirksregierung Düsseldorf zur Arbeitszeit in Krankenhäusern – Umsetzung der AVR-Caritas vom 21. März 2007. Die Dauer der Arbeitsleistung bei einer solchen Inanspruchnahme dürfte demgegenüber zurücktreten. Auch wenn die jeweilige Heranziehung zur Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft nur jeweils wenig Zeit in Anspruch nimmt, darf Rufbereitschaft nach § 7 Abs. 4 BAT-KF nur angeordnet werden, wenn eine solche Heranziehung an nur wenigen Tagen erfolgt.

DIE BEWERBUNGSMAPPE

Alles, was man für eine erfolgreiche Bewerbung benötigt
Für Azubis und Beschäftigte aller Altersgruppen



- ▶ CD-ROM mit fertigen Bewerbungsschreiben und Lebensläufen zum Ausfüllen (Einstiegs- und Aufbauversion)
- ▶ Hewertingstipps zum Bewerbungsschreiben, Lebenslauf und Vorstellungsgespräch, eine Checkliste zur abschließenden Überprüfung
- ▶ Cliphefter und DIN C4-Umschlag
- ▶ Für Angestellte, Arbeiterinnen und Akademiker in handwerklichen wie kaufmännischen Berufen

Die Bewerbungsmappe:
Sammelmappe mit CD-ROM, Bewerbungstipps, Checkliste, C4-Umschlag und Cliphefter nur € 12,95

Das Bewerbungspaket II:
12 Cliphefter und dazu passend 12 DIN C4-Umschläge für nur € 15,- frei Haus (statt über € 211,- im Handel).

Nur direkt beim Kellner-Verlag zu beziehen:

Tel. 0421 - 77 8 66 • Fax 0421 - 70 40 58 • sachbuch@kellnerverlag.de
St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen • www.kellner-verlag.de

Arbeitsrecht und Kirche wird 5

JAHRE

Zum fünfjährigen Jubiläum von AuK veranstaltet der Kellner-Verlag zusammen mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di während des Kirchentages in Bremen (20.–24. Mai) eine Info-Veranstaltung in ungezwungener Atmosphäre. Alle, die sich für das Arbeitsrecht in kirchlichen Einrichtungen interessieren und den Abend in geselliger Runde ausklingen lassen möchten, sind am Donnerstag, dem 21. Mai, ab 19 Uhr herzlich in den Tivoli-Saal im DGB-Haus (Bahnhofsplatz 22) eingeladen. Zum Rahmenprogramm gehören das kalte Buffet sowie musikalische Begleitung, und für fachliche Diskussionen werden u. a. AuK-Chefredakteur Bernhard Baumann-Czichon und ver.di-Expertin Renate Richter zur Verfügung stehen.

SachBuchVerlag
Kellner
SachBuchService



ver.di

TREFF

Donnerstag, den 21. Mai, ab 19 Uhr
Tivoli-Saal des DGB-Hauses (Bahnhofsplatz 22)
mit kaltem Buffet und eiskalten Getränken

Der SachBuchService Kellner besorgt alle lieferbaren Titel aller Verlage: www.kellner-verlag.de

MAV 2010

Fachkalender

Jetzt
bestellen!



- ✓ Jeweils zwei Seiten pro Woche
- ✓ »Auf einen Blick«: Doppelseitige Jahresübersichten 2009 und 2010
- ✓ Fachlich kompetent mit nützlichen Rubriken
- ✓ Viele Arbeitsrechtshinweise und Buchtipps
- ✓ 160 Seiten, 11 x 20 cm im Softcover, mit Leseband
- ✓ Nur EUR 9,90
Mengenrabatte:
ab 5 Stück nur EUR 9,50
ab 9 Stück nur EUR 9,00
- ✓ Im Abo nur EUR 8,90

Aus dem Inhalt:

- Vorbereitung und Durchführung der MAV-Sitzungen und Versammlungen
- MAV-Rechte bei Kündigungen, Überstunden und sozialen Fragen
- Checklisten: Arbeitszeugnis, Büroausstattung für MAVen – und vieles mehr



**Erhältlich im Buchhandel oder direkt
beim SachBuchService Kellner:**

St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen
Tel. 0421 - 77 8 66 • Fax: 0421 - 70 40 58
buchservice@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

ISBN 978-3-927155-99-2

Tarifbewegung . Diakonie

Streikrecht ist Grundrecht Auch für Beschäftigte der Diakonie

ver.di hat im August 2008 den Arbeitgeberverband VdDD zu Tarifverhandlungen aufgefordert, die dieser ablehnte. Deshalb gab es im Oktober erste Warnstreiks. Die Arbeitgeber haben versucht, die Warnstreiks zu verhindern, in dem sie ihre Mitarbeiter/innen bedrohten und unter Druck setzten.

Man ging sogar so weit, die Teilnahme am Streik als »rechtswidrig« verbieten zu wollen und drohte mit Abmahnungen bis hin zu fristlosen Kündigungen unter Missachtung des Grundgesetzes.

Dreist behaupteten sie: »Arbeitskampfmaßnahmen in Kirche und Diakonie sind nach herrschender Meinung in Literatur und Rechtsprechung unzulässig«.

Wahr ist: Es gibt bisher keine Rechtsprechung zu Streiks im Kirchenbereich.

Wahr ist: Wiedergegeben wurde lediglich die Meinung von Kirchenjuristen, die die Meinung der Arbeitgeber vertreten.

Wahr ist: Harald Schliemann, Richter am Bundesarbeitsgericht a.D. und Präsident des Kirchengeneralshofes der EKD sagt dagegen klar und deutlich: das Streikverbot, das kirchliche Arbeitgeber immer wieder behaupten, ist juristischer Unsinn.

Wahr ist: Für Dr. Jürgen Kühling, Bundesverfassungsrichter a.D., ist die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Grundgesetz ein ganz besonders geschütztes Grundrecht, weshalb auch die Beschäftigten bei kirchlichen Trägern das Recht zum Streiken haben.

Das alles scheinen auch die Arbeitgeber zu wissen. Denn es gab überhaupt keine arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen bei den Streiks in diakonischen Einrichtungen – weder 2001 in Vlotho, noch 2007 in Stuttgart und auch nicht 2008 in Bielefeld, Mosbach und Hannover. Nirgendwo haben die Arbeitgeber versucht, eine Klärung durch ein Gerichtsverfahren herbeizuführen. Auch die Behauptung der Arbeitgeber, »das Vorgehen von ver.di sei rechtswidrig«, entbehrt jeder Grundlage. Wenn ein Ar-

beitgeber wie hier der VdDD Verhandlungen über einen Tarifvertrag ablehnt und ver.di die Verhandlungen für gescheitert erklärt, kann ver.di jederzeit zum Streik aufrufen. Dazu noch einmal Jürgen Kühling: »Streik im eigentlichen Sinne ist ein Versöhnungsmittel, das auf einen Friedensschluss ausgerichtet ist. Denn am Ende eines Streiks steht in der Regel ein von beiden Seiten akzeptierter Kompromiss«.



Wenn ver.di zum Streik aufruft, haben alle betroffenen Arbeitnehmer/innen, auch Nicht-Gewerkschaftsmitglieder, das Recht, sich an dem Streik zu beteiligen.

Wenn ein Arbeitgeber trotzdem versucht, Mitarbeiter/innen wegen Teilnahme am Streik zu benachteiligen, wird die Gewerkschaft ihre Mitglieder schützen und sich mit allen Mitteln gegen dieses rechtswidrige Vorgehen wehren. Als ver.di-Mitglied bekommt man in solchem Fall kompetente Beratung, gewerkschaftlichen Rechtsschutz und Unterstützung im Betrieb.

Beschäftigte der Diakonie lassen sich ihr Grundrecht auf Streik nicht nehmen und sich nicht auf das Paradies verträsten. Sie werden auch in Zukunft an Streiks teilnehmen, um Tarifverhandlungen und einen guten Tarifvertrag durchzusetzen. **Bange machen gilt nicht!**



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft