

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

1 2013



aus dem **Inhalt**

- 2** Aufsichtsräte und Beiräte in
gemeinnützigen Sozialunternehmen
- 5** Böser Zauber: Faktorisierung
- 8** Die Wahl der Mitarbeitervertretung –
Eine Herausforderung für den Wahlvorstand
- 22** Schulung tut Not

Mit BAG-Urteil zum
Streikrecht. Seite 28

ISSN 1614-1903

Kellner
Broschüren • Bücher



Sie lohnt sich... sie lohnt sich nicht... sie lohnt sich...

Attraktive Altersvorsorge – Ihre Vorteile

- Hohe Garantieleistungen und jederzeitige Beitragsflexibilität
- Allein den Mitgliederinteressen verpflichtetes Unternehmen
- Tarife ohne Abschlussprovision und dadurch hohe Vertragsguthaben ab dem ersten Beitrag



SELBSTHILFE
Pensionskasse der Caritas VVaG

Mehr Informationen:

www.sh-rente.de · info@sh-rente.de
Tel.: 0221 46015-0

Für alle
Mitarbeiter in Kirche
und Caritas und deren
Angehörige!

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2013



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

06.–08.05. im Kloster Drübeck	Kompetenz-Modul für MAV-Vors.: Effektiv leiten
06.–08.05. im Kloster Drübeck	Einführung in die Arbeit des Schwerbehindertensprechers
13.–17.05. in Ohrbeck/Osnabrück	MVG-Einführung
13.–17.05. in Ohrbeck/Osnabrück	Beratungskompetenz
27.–31.05. in Bad Bevensen	MVG-Einführung
27.–31.05. in Bad Bevensen	Krank – kaputt – raus?
27.–31.05. in Bad Bevensen	Mitarbeiterversammlungen und Öffentlichkeitsarbeit
03.–07.06. in Papenburg	Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügig Beschäftigte
03.–05.06. in Papenburg	Alternsgerechtes Arbeiten
05.–07.06. in Papenburg	Mediation (Aufbauseminare)

Tagesveranstaltungen:

26.06. in Hannover	Kündigung – was kann die MAV tun?
28.08. in Hannover	Die Macht der Stimme – authentisch auftreten und sprechen als Mitarbeitervertreter/in

Kosten

Wochenseminar:
890,- Euro
inkl. Unterkunft
und Verpflegung
Tagesseminar:
130,- Euro

Anmeldungen und weitere Informationen:

Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6
30 459 Hannover
Tel. 05 11.41 08 97 50
Fax. 05 11.2 34 40 61
diaev@htp-tel.de

Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:

Bernhard Baumann-
Czichon (verantwortlich)
Judith Ruthke-Mose
(Redaktionsassistentz)
Henrike Busse
Otto Claus
Michael Dembski
Dr. Herbert Deppisch
Mira Gathmann
Prof. Dr. Ulrich Hammer
Michael Heinrich
Klaus Kellner – KK
Annette Klasing
Barbara Kopp
Renate Richter
Nora Wöfl

Redaktionsanschrift:

Am Hulsberg 8
28205 Bremen
Telefon: 04 21-43933-53
Telefax: 04 21-4393333
eMail:
arbeitsrecht@bremen.de

Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung:

KellnerVerlag,
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Telefon: 04 21-778 66
Telefax: 04 21-704058
eMail:
arbeitsrechtundkirche@
kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

Herstellung:

Manuel Dotzauer

Grafische Gestaltung:

Designbüro
Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:

Einzelheft Euro 15,-
Abonnement: pro Jahr
Euro 60,- inkl. AuK-
Schnelldienst: SR-MAV
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 Leserin, lieber Leser,

die ›Agenda 2010‹ hat Geburtstag – und der wird sogar gefeiert, weil sie angeblich dazu geführt habe, dass wir heute mehr Erwerbstätige und weniger Arbeitslose als vor zehn Jahn haben. Gerne wird übersehen, dass es vor allem die demografische Entwicklung ist, die den Arbeitsmarkt reichlich umgekrempelt hat. Und übersehen wird auch, dass immer mehr arbeitende Menschen von ihrem Einkommen nicht leben können, weil sie als Leiharbeitnehmer zu Niedriglöhnen oder gar als ›Mini-Jobber‹ arbeiten müssen. Und noch nie war der Abstand zwischen arm und reich so groß wie heute. Die Agenda 2010 hat eine gefährliche Entwicklung befördert: Die Zahl der in prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen lebenden Menschen wird immer größer und gleichzeitig führt das ›sozialpolizeiliche‹ Verhalten der Agentur für Arbeit zu einer Stigmatisierung von Arbeitsuchenden und Aufstockern – als ob diese selbst verantwortlich wären für die Verhältnisse, in denen sie leben.

Und was machen die Kirchen in dieser Zeit? Gewiss beklagt mancher Kirchenmann diese Entwicklung, was auch gar nicht gering geschätzt werden soll. Aber wichtiger noch als Reden ist das Handeln. Und da sieht es nicht so gut aus. Zwar hat der Kirchengerichtshof ersetzende Leiharbeit verboten. Aber abgeschafft ist sie damit noch nicht. Der KGH verlangt zwar die Anwendung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen wie AVR, DVO usw., aber die Praxis ist vielfach eine andere. Es wird Zeit, dass sich Diakonie und Caritas der neoliberalen Logik der Agenda 2010 entgegenstellen. Wenn Diakonie und Caritas nicht mehr einfällt, als mit der Meute der renditeorientierten Unternehmen mitzuschwimmen, dann sind sie überflüssig.

*Mit freundlichen Grüßen
Bernhard Baumann-Czichon, Redaktion*



Chefredakteur

Bernhard Baumann-Czichon



Inhalt

- 2** Aufsichtsräte und Beiräte in gemeinnützigen Sozialunternehmen – Anforderungen an die Ausgestaltung effizienter Kontrollgremien und Haftung der Organmitglieder
- 5** Böser Zauber: Faktorisierung
- 8** Die Wahl der Mitarbeitervertretung – Eine Herausforderung für den Wahlvorstand
- 21** Wahlkampf im Betrieb?
- 22** Schulung tut Not – Fortbildung für Mitarbeitervertretungen
- 24** Rechtsprechung
- 28** Seminare April–Juni 2013

Mit BAG-Urteil zum Streikrecht. Seite 28

Aufsichtsräte und Beiräte in gemeinnützigen Sozialunternehmen

Anforderungen an die Ausgestaltung effizienter Kontrollgremien und Haftung der Organmitglieder

Astrid Schulte

Sozialunternehmen der Caritas und Diakonie werden von Geschäftsführern und Vorständen geleitet. Bei ihnen liegt die Verantwortung für das operative Geschäft. Spätestens wenn über das Vermögen dieser Einrichtungen ein Insolvenzverfahren eröffnet wird, stellt sich die Frage, ob dieser Schritt durch die rechtzeitige Einleitung von Sanierungsmaßnahmen sowie effektive Kontrollmaßnahmen vermeidbar gewesen wäre. In diesem Zusammenhang wird regelmäßig auch die Rolle der Aufsichtsgremien hinterfragt. Waren die Mitglieder der Aufsichtsgremien zu einer wirksamen Kontrolle in der Lage und sind sie im konkreten Einzelfall auch tätig geworden? Die Autorin verdeutlicht die Rolle der Aufsichtsgremien, zeigt deren Verantwortung und Haftung auf.



Die Autorin

Astrid Schulte
 Fachanwältin für
 Arbeitsrecht sowie
 Wirtschaftsmediatorin
 astrid.schulte@
 neumannundpartner.de

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die in Trägerschaft der Caritas sowie der Diakonie stehenden gemeinnützigen Unternehmen stellen einen erheblichen Wirtschaftsfaktor dar. Ihre Unternehmensführung erfährt zunehmendes mediales Interesse, nicht nur, wenn es um die Herausarbeitung der Besonderheiten des Dritten Weges im Arbeitsrecht geht, sondern auch, wenn diese Unternehmen in eine wirtschaftliche Schieflage geraten. Auch in der Branche der Sozialwirtschaft waren in den vergangenen Jahren zahlreiche Insolvenzen zu verzeichnen. In einem zunehmend schwieriger werdenden wirtschaftlichen Umfeld, das durch die Konkurrenz mit erwerbswirtschaftlich ausgerichteten Anbietern geprägt ist, wird die Forderung nach qualifizierter und effektiver Aufsicht und Kontrolle immer lauter.

Steigende Know-how-Anforderungen an die Mitglieder der Aufsichtsgremien

Die Anforderungen an das Know-how, das die Mitglieder der Aufsichtsgremien vorhalten müssen, um die ihnen obliegenden Überwachungsaufgaben qualifiziert wahrzunehmen, steigen zunehmend. Neben betriebswirtschaftlichem und juristischem Fachwis-

sen ist auch ein Verständnis der oft komplexen Finanzierungsbedingungen dieser Einrichtungen sowie eine spezifische Branchenkenntnis unerlässlich, um beurteilen zu können, ob das Unternehmen sachgerecht gesteuert wird. Der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Kontrolleurs kann nur derjenige gerecht werden, der seine Rechte und Pflichten kennt und auch aktiv von den Mitgliedern der operativen Geschäftsführung einfordert. Hierzu gehört das Wissen um Informations-, Einsichts- und Prüfungsrechte ebenso wie die Fähigkeit, das überlassene Datenmaterial sachgerecht zu interpretieren und ggf. Ergänzungen zu verlangen.

Sorgfältiger Auswahlprozess geboten

Gemeinnützige Sozialunternehmen sind überwiegend in den Rechtsformen des Vereins, der Stiftung sowie der GmbH organisiert. Die Mitglieder der grundsätzlich fakultativ, d.h. nicht gesetzlich verpflichtend, gebildeten Aufsichts- und Beiräte dieser Unternehmen sind in der Regel ehrenamtlich tätig. Damit zwischen den an sie gerichteten hohen Anforderungen und der gelebten Alltagswirklichkeit keine Diskrepanz entsteht, empfiehlt es sich, bereits bei der Auswahl der Mitglieder der Aufsichtsgremien größtmögliche Sorgfalt walten zu lassen. Fachliche Kriterien sollten dabei im Vordergrund stehen und persönliche/wirtschaftliche Abhängigkeiten sowie potenzielle Interessenkonflikte vermieden werden. Ferner sollten die Qualifikationsprofile der Mitglieder einen Know-how-Mix aufweisen, damit bereits das Auswahlverfahren eine erste Grundlage für ein funktionstüchtiges Kontrollorgan bietet. Neben dem originären Auswahlverfahren kommt auch der satzungsmäßigen Ausgestaltung der Nachfolgeregelungen für ausscheidende Mitglieder des Kontrollorgans entscheidende Bedeutung zu. In der Satzung sollte geregelt sein, ob die Bestimmung eines Nachfolgers durch die übrigen Mitglieder des Kontrollorgans selbst erfolgen darf, also das sogenannte Selbstergänzungsrecht bzw. Kooptationsprinzip besteht, oder durch ein anderes Organ der Gesellschaft zu erfolgen hat. Wird ein Selbstergänzungsrecht gewünscht, bietet es sich an, in die Satzung Regelungen zum Erhalt des erwähnten Know-how-Mixes aufzunehmen. Ein Aufsichtsgremium genießt sowohl innerhalb des Unternehmens als auch bei externen Dritten wie z. B. Spendern, Kostenträgern, Aufsichtsbehörden und Kunden nur dann Vertrauen, wenn es in der Lage ist, kompetent zu agieren, und dies auch entsprechend kommuniziert.

Wissensvermittlung als permanente Herausforderung

Entsprechende Kompetenz zu erlangen und ständig auf dem neusten Stand zu halten, ist angesichts der begrenzten zeitlichen Ressourcen, die für die Wahrnehmung eines Ehrenamtes zur Verfügung stehen, oft ein Balanceakt. Eine der Kernfragen für Aufsichts-/

Beiratsmitglieder wird deshalb darin bestehen, wie sie sich das für ihre Tätigkeit notwendige Wissen effektiv verschaffen (z. B. interne/externe Schulungen; Bildung von Ausschüssen) und welchen Haftungsrisiken sie sich im Rahmen ihres Engagements aussetzen.

Orientierungshilfen für eine sorgfältige und verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle

Caritas und Diakonie haben ihren Einrichtungen eine Vielzahl von Regelungen an die Hand gegeben, deren Umsetzung sie im Wege der Selbstverpflichtung empfehlen. Hierbei handelt es sich unter anderem um folgende Regelwerke:

- *Diakonischer Corporate Governance Kodex (DGK) – mit Erläuterungen –, Stand: Oktober 2005*
- *Arbeitshilfen 182: Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und wirtschaftliche Aufsicht, Eine Handreichung des Verbandes der Diözesen Deutschlands und der Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz, März 2007*
- *Transparenzstandards für Caritas und Diakonie, 2010*
- *Auditcheckliste Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie, Bundesverband Deutscher Caritasverband, 2011*

Der Diakonische Corporate Governance Kodex sowie die Arbeitshilfen 182 enthalten u. a. detaillierte Vorgaben für die Ausgestaltung des Aufsichtsgremiums (Zusammensetzung, Aufgaben, Aufgaben und Befugnisse des/der Vorsitzenden des Aufsichtsgremiums, Bildung von Ausschüssen, Vergütung, Interessenkonflikte) sowie für das Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsgremien, durch die eine größere Kontrolleffizienz der Organe sichergestellt werden soll. Sie werden ergänzt durch die Transparenzstandards für Caritas und Diakonie, die einen bundeseinheitlichen Rahmen für alle Träger darstellen. Sie berücksichtigen neben den gesetzlichen Verpflichtungen gerade auch die Spezifika der kirchlichen Unternehmen der Sozialwirtschaft, wie etwa Berichte zu den Spenden und zum Ehrenamt. Ihr modularer Aufbau (Soll-Module, Kann-Module, Soll-Elemente und Kann-Elemente) soll Standardisierung und Vergleichbarkeit gewährleisten. Mit Hilfe der Auditcheckliste lässt sich schließlich feststellen, ob die Regelungen des Unternehmens alle relevanten Anforderungen der Rahmenbedingungen christlicher Unternehmenskultur von Diakonie und Caritas berücksichtigen. Diesbezüglich werden sich die Mitglieder der Kontrollgremien damit zu beschäftigen haben, wieweit die Etablierung in den Unternehmen, für die sie tätig sind, fortgeschritten ist und wie sich ihre stetige Weiterentwicklung und Verbesserung bewerkstelligen lässt.

Vertrauensbildende Maßnahmen

Die Beachtung dieser Rahmenvorgaben stellt keinen Selbstzweck dar, sondern kann dazu beitragen, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Managementkompetenz der Unternehmensleitungen zu stärken. Der optimierte Einsatz von betriebswirtschaftlichen Instrumenten und deren nachhaltige Kontrolle können dazu beitragen, die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit der Einrichtungen zu steigern und somit einen Beitrag zur Vermeidung von Insolvenzen zu liefern. Mittelfristig lassen sich hierdurch auch Belegungs- und Liquiditätsvorteile erzielen, nicht zuletzt in Gestalt eines besseren Ratings durch die Banken. Gerade weil die Einhaltung dieser Standards den Einrichtungen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen kann, ist sorgfältig darauf zu achten, wie mit ihrer Etablierung geworben wird, damit hieraus keine (zusätzlichen) Haftungsprobleme entstehen. Standards, mit denen im Außenverhältnis, sprich in der Öffentlichkeit, geworben wird, müssen auch erfüllt werden.

Haftungsrisiken für Mitglieder von fakultativen Aufsichtsgremien

Es ist zwischen der Haftung gegenüber der Gesellschaft (Innenhaftung) und Dritten (Außenhaftung) zu unterscheiden. Die größere praktische Relevanz ist der Innenhaftung beizumessen. Grundsätzlich gilt: auch ehrenamtlich tätige Organmitglieder haften. Sie haben für schuldhaftes Pflichtverletzungen, durch die ein Schaden verursacht wird, einzustehen. Die Einzelheiten der zivil-/gesellschaftsrechtlichen Haftung bestimmen sich nach der jeweiligen Rechtsform des Unternehmens, in dem das Aufsichtsgremium etabliert worden ist. Stets zu beachten ist jedoch: Unwissenheit oder Zeitmangel stellen keinen Rechtfertigungsgrund für unterbliebene oder mangelhafte Kontrolle dar.

Bei bestimmten Konstellationen ist allerdings die Haftung der Mitglieder von fakultativen/ehrenamtlich tätigen Kontrollgremien vermindert. Für den Haftungsumfang ist zwischen Schäden, die sich bei der Gesellschaft selbst realisieren, und solchen, die bei Dritten eintreten, zu unterscheiden.

Für den fakultativen Aufsichtsrat einer GmbH hat der Bundesgerichtshof (BGH) in der jüngeren Vergangenheit bestätigt, dass dessen Mitglieder grundsätzlich wie ein Aufsichtsratsmitglied einer Aktiengesellschaft haften, wenn sie ihre Überwachungspflicht schuldhaft verletzt haben, vgl. DOBERLUG-Entscheidung vom 20.09.2010, II ZR 78/09. Eingeschränkt hat der BGH diese Aussage für das Zahlungsverbot nach Insolvenzreife der Gesellschaft. Der BGH hat entschieden, dass die Mitglieder eines fakultativen Aufsichtsrats bei einer gesetzlichen Verletzung ihrer Pflichten hinsichtlich der Beachtung des Zahlungsverbots der Gesellschaft gegenüber nur dann ersatzpflichtig sind, sofern die Gesellschaft

durch die regelwidrigen Zahlungen in ihrem Vermögen geschädigt worden ist. Für eine durch die Zahlungen bewirkte Minderung der Insolvenzmasse (sog. Drittschaden) seien die Mitglieder eines fakultativen Aufsichtsrats, anders als die Mitglieder eines bei der GmbH gesetzlich vorgeschriebenen Aufsichtsrates sowie die Aufsichtsratsmitglieder einer Aktiengesellschaft, nicht haftbar zu machen.

Weitere Haftungserleichterungen für die Organmitglieder von Vereinen und Stiftungen finden sich in dem Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes (GemEntBG), das am 01.02.2013 vom Bundestag und am 01.03.2013 vom Bundesrat verabschiedet wurde und derzeit dem Bundespräsidenten zur Ausfertigung vorliegt. Art. 6 dieses Gesetzes erweitert die haftungsbeschränkenden Regelungen für Vorstandsmitglieder nach § 31a BGB auf Mitglieder anderer Organe sowie auf besondere Vertreter. Sind Organmitglieder unentgeltlich tätig bzw. übersteigt ihre Vergütung 720 Euro jährlich nicht, haften sie dem Verein sowie den Vereinsmitgliedern für einen bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten verursachten Schaden nur bei Vorliegen von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Sind sie Dritten gegenüber zum Schadenersatz verpflichtet, den sie bei der Wahrnehmung ihrer Pflich-

ten verursacht haben, können sie vom Verein Freistellung verlangen, sofern der Schaden nicht vorsätzlich/grob fahrlässig verursacht wurde. Über die Verweisungsnorm in § 86 BGB gelten diese Regelungen auch für die Organmitglieder von Stiftungen.

Fazit

Mitglieder von Aufsichtsgremien sollten nachweisen können, dass sie ihren Pflichtenkreis kennen und ihren Aufgaben nachgekommen sind, um im Falle ihrer Inanspruchnahme darlegen zu können, dass ihnen keine schuldhaftige Pflichtverletzung anzulasten ist.

Für die Unternehmen selbst stellt sich die Frage, ob ihre Satzungen zeitgemäße Regelungen zur Bildung der Kontrollorgane einschließlich einer Ausgestaltung der Befugnisse und Pflichten der Organe/Organmitglieder enthalten. Ob dies der Fall ist, bedarf der Betrachtung im Einzelfall.

Für Schäden, die in Ausübung der Tätigkeiten dennoch entstehen, sollte ausreichender Versicherungsschutz in Form einer Versicherung (D&O-Versicherung, Vermögensschadenhaftpflichtversicherung) bestehen.

arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de

Abo Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Wir ordern hiermit Abo/s von **Arbeitsrecht und Kirche** ab der nächsten Ausgabe oder rückwirkend ab Jahresbeginn

AuK ist ein erforderliches Sachmittel, das auf Beschluss der MAV von der Dienststelle zur Verfügung gestellt wird. Die MAV beschließt und übergibt die ausgefüllte Bestellung dem Arbeitgeber mit der Bitte um Kenntnisnahme und Weiterleitung an den KellnerVerlag in Bremen.

Abopreis für 4 Ausgaben 60,- Euro pro Jahr inkl. AuK-Schnelldienst: SR-MAV. Lieferung frei Haus. Bei Einzelbestellung 15 Euro pro Exemplar. Das Abo verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht spätestens 4 Wochen vor dem Jahresende schriftlich gekündigt wurde.

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:

Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:

Arbeitgeber:

Das Dankeschön

Bei jedem neuen Abonnenten bedankt sich der Verlag mit einem Geschenk.



An den
KellnerVerlag
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen

Böser Zauber: Faktorisierung

**Mehr arbeiten für das gleiche Entgelt?
Eine schreckliche Vorstellung. Mit wunder-
samen Tricks gelingt Arbeitgebern
auch das – beim Bereitschaftsdienst.**

Tobias Michel

Im Arbeitsvertrag begrenzen wir unsere regelmäßige Arbeitszeit. Wir stellen dem Arbeitgeber eine bestimmte Zeit zur Verfügung. Wir tauschen Arbeitskraft und Lebenszeit gegen Geld. Manchmal stillt dieses Geschäft den Appetit des Arbeitgebers noch nicht. Er lässt uns über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus arbeiten. Dieses Mehr kommt in verwirrenden Kostümen und Masken daher: als Plusstunde, Mehrarbeit, Überstunde oder Überplanung, als Inanspruchnahme in Rufbereitschaften oder als Bereitschaftsdienst.



Der Autor

Tobias Michel
kümmert sich im
Essener Alfried-Krupp-
Krankenhaus um
Zeit und Geld
TobiasMichel@
schichtplanfibel.de

Je mehr wir arbeiten, umso weniger Zeit bleibt für uns selbst. Je weniger Freizeit uns bleibt, umso kostbarer wird uns jede Stunde. Volkswirtschaftler fassen diese Lebenserfahrung in einen Glaubenssatz: ›Der Verlust an Freizeit steigert das Grenzleid der Arbeit und damit ihren Preis.‹

Doch die Verhältnisse, sie sind nicht so. Zwar gibt es mehr Geld für mehr Arbeit. Jedenfalls grundsätzlich, und neuerdings schon, wenn es um das Umkleiden oder um Teambesprechungen geht. ›Der Arbeitgeber verspricht regelmäßig die Vergütung für alle Dienste, die er dem Arbeitnehmer aufgrund seines arbeitsvertraglich vermittelten Direktionsrechts abverlangt.‹ (BAG Urteil vom 19.09.2012 – 5 AZR 678/11)

Doch wenn wir nach der Höhe dieser Vergütung fragen, werden Arbeitsrechtler kleinlaut. Und die alltägliche Erfahrung in den Kliniken lässt einen Verdacht aufkeimen. Je mehr wir arbeiten, umso weniger bekommen wir dafür.

Wundersame Wandlung

Wer eine Vergütung verspricht, muss sie zahlen. Mit jedem zusätzlichen Euro steigert sich so das ›Grenzleid‹ der Arbeitgeber. Darum verstecken sie im Kleingedruckten unserer Arbeitsverträge und Arbeitsvertragsrichtlinien einen Gegenzauber. Statt mit Geld winken sie mit Freizeitausgleich.

Wundersam wandelt sich Mammon zurück in Leben. Der Austausch Geld gegen Zeit erscheint dabei ganz unschuldig. Der Verkauf unserer Arbeits-

kraft war eine Zumutung. Wie kann seine Rückabwicklung etwas Böses sein?

Der Arbeitgeber setzt uns stundenweise frei und zieht uns im Gegenzug Lohn ab. Er hat dabei das Sagen. Er bestimmt, wann wir arbeiten. Er bestimmt, wann er uns dies mit Freizeit ausgleicht. Und er trifft je nach Gang seiner Geschäfte die Wahl zwischen Freizeit und Vergütung.

Diese ungezügelte Flexibilisierung scheint nicht genug. Etliche Tarife und Arbeitsverträge halten noch weitergehende Angebote bereit: Länger arbeiten für dasselbe Geld.

Arbeitsbereitschaft

Dazu stufen sie zunächst Zeiten, in denen wenig zu tun ist, zur minderen Leistung herab. Die Beschäftigten halten sich da ›entspannt‹ im Betrieb bereit. Sie brauchen gerade genug Aufmerksamkeit, um bei Bedarf selbstständig einzugreifen.

Diese vertragsgemäße Anwesenheit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, verbunden mit der Pflicht, bei Bedarf jederzeit berufliche Tätigkeit aufzunehmen, bleibt in vollem Umfang Arbeitszeit. Das hat das SIMAP-Urteil des EuGH vom 3. Oktober 2000 (Rs. C-303/98) klargestellt.

Doch AVR DW EKD wie auch AVR-K führen ein Kunststück auf, das an die zersägte Jungfrau auf den Jahrmarkt-Bühnen erinnert: Sie zerlegen unsere Mühen in Arbeitsleistung und bloße Arbeitsbereitschaft. Und sie dehnen und strecken dabei die geschuldete regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 48 Stunden im Wochendurchschnitt.

Für diese Zumutung ist kein Ausgleich durch Freizeit oder zusätzliches Geld vorgesehen. Wir finden sie vor allem in der Jugend- und Behindertenhilfe. Dort bleiben Kolleginnen im Anschluss an die Spätschicht über Nacht, halbwach, um bei Bedarf zu helfen oder zu schlichten. Sie haben dafür den schillernden Begriff Schlafwache geprägt.

Falls ›in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt‹, entgrenzen die AVR DW EKD in § 9 (3) auch noch die werktägliche Arbeitszeit: ›Durch Dienstvereinbarung kann sie auf über zehn Stunden täglich verlängert werden.‹

Die AVR-K (Niedersachsen) ist da komplett unbekümmert. Sie spart sich und dem Dienstherrn selbst noch diese Vorgaben.

Der TVöD wurde im Jahr 2005 unter insgesamt bedrückenden Umständen ausgehandelt. So wurde die Tür in diesen dunklen Hinterhof nur halb geschlossen. Zunächst gab man der Ungeheuerlichkeit den neuen Namen Bereitschaftszeit. Dieser Versuch, sich abzusetzen, änderte an den Rechtsfolgen wenig – ›Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).‹ 18 Bereitschaftsstunden verlängern die wöchentliche Arbeitszeit so auf 48 Stunden – ebenfalls ohne einen zusätzlichen Cent.

Doch in § 9 wird der Spuk deutlicher beschränkt. Es muss sich um eine dauerhafte Arbeitsorganisation handeln, in der Zeiten ohne Arbeitsleitung überwiegen. Es bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung oder einer Betriebsvereinbarung.

Die wichtigste neue Sperre wurde leider etwas versteckt – in der abschließenden Protokollerklärung: ›Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.‹ Wortgleich der TV-L.

Zwar bleiben Beschäftigte im Rettungsdienst, in den Leitstellen und als Hausmeister ausgenommen. Doch in Kliniken und Heimen ist dieser Dämon gebannt. Schlafwachen, Mittagsruhe-Dienste oder Freizeit-Anwesenheiten sind tarifvertragswidrig.

Schrumpf-Faktor

Noch ist der Bannkreis nicht vollkommen gezogen. Der Bereitschaftsdienst ist der böse Bruder der Arbeitsbereitschaft. Und er dringt durch alle Ritzen und Lücken, ob bei Kirchen- oder frei ausgehandelten Tarifverträgen.

Anwesenheitsbereitschaft ist Arbeitszeit. Genauer: Sie wird über die regelmäßig geschuldete Arbeitszeit hinaus geleistet. Für zusätzliche Arbeit dürfen wir zusätzliche Vergütung erwarten.

An diese Erwartung knüpfen die Hexenmeister an. Zum Auftakt bewerten sie den Bereitschaftsdienst einschließlich der darin geleisteten Arbeit. Wie selbstverständlich nehmen sie dabei den Maßstab ›Arbeitszeit‹. Wie durchtriebene Hütchenspieler schieben sie die Arbeitsleistung hin und her, vom Arbeitsschutz zur Vergütung. Was eben noch eine Stunde war, schrumpft zu Minuten.

Es war im Dienst nur gelegentlich etwas zu tun. Die Stunden im Betrieb werden darum ›zum Zwecke der Entgeltabrechnung‹ als 25 Prozent Arbeitszeit errechnet oder ›gewertet‹, vielleicht auch als 60, 75 oder 90 Prozent.

Dann ziehen die Tarifverträge noch eine spezielle Vergütung aus dem Ärmel: das Bereitschaftsdienstentgelt. Dazu finden sich in gesonderten Anlagen Stundenvergütungen. Diese sind weit größer als die Mehrarbeits- oder Überstundenvergütung. Und sie werden auch nicht je Stunde gezahlt. Sie bilden lediglich Bezugsgrößen für weitere Umrechnungen.

Zu jedem guten Zaubertrick gehören schummrige Licht, Ablenkung, ein wenig Illusion oder die Irreführung unserer Fantasie. Haben wir den Überblick verloren, murmeln die Magier noch geheimnisvolle Worte. Diesmal hören wir nicht Abrakadabra oder Simalabim, sondern ›Faktorisierung‹!

Begleitet von ein wenig Theaterdonner wird die errechnete Vergütung durch entsprechende Arbeitsbefreiung abgegolten (Freizeitausgleich). Letzten Rechtszweifeln begegnen die Arbeitgeber mit findigen Legitimationsversuchen.

Mal ist ein Freizeitausgleich zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich. Dazu genügt es, die Beschäftigten im Anschluss an Bereitschaftsdienst zur Schicht einzuteilen und anschließend überrascht festzustellen, dass dies verboten ist.

Oft erteilt eine unbedarfte Mitarbeitervertretung durch eine betriebliche Vereinbarung den Freibrief für solche Übergriffe. Freizeitausgleich und Arbeitszeitverkürzung klingen in ungeschulten Ohren offenbar zugleich unschuldig und verführerisch.

Andere Arbeitgeber verweisen auf die Zustimmung der Beschäftigten. Die haben ja mit dem Arbeitsvertrag im Kleingedruckten auch den AVR zugestimmt. Oder sie nehmen die wunderliche Wandlung stillschweigend hin. Selbst schuld, urteilte das BAG am 19.11.2009 (6 AZR 624/08).

Der Gaukler (Hieronymus Bosch, Kopie um 1500): Der Hütchenspieler fesselt die Aufmerksamkeit. Von hinten aber greift ein Taschendieb zu.



Schulung

ARBEITSZEIT 1

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DER MAV BEI ARBEITSZEIT- UND DIENSTPLANGESTALTUNG

Ort: *Springe*, 15. bis 19. April 2013

Anmeldung:

www.mav-seminare.de;

Verwaltung@MAV-Seminare.de

Gegenzauber

Wie Hans im Glück verlieren die Beschäftigten bei jedem Tausch. Zum schlechten Schluss haben sie zwar nicht mehr Geld, aber mehr Stunden gearbeitet. Je nach Gang der Geschäfte und Personaldecke wählen die Arbeitgeber. Geben sie keine Freizeit, verlängern sie die Arbeitszeit noch weiter und zahlen eben – wenn auch erst Monate später.

Im Kinderbuch ›Räuber Hotzenplotz‹ kauft sich der Zauberer Petrosilius Zwackelmann den Kasperl als Diener, der für ihn Kartoffeln schälen soll. Der unwillige Kasperl lässt sich das nicht gefallen, stiehlt das Zauberbuch und kommt frei.

So unwillig sind wir auch. Wir wollen uns nichts abzwacken lassen. Der bewährte Zauberspruch für die Befreiung lautet ›Mitbestimmung‹. Bereits die Einrichtung und Ausgestaltung der Bereitschaftsdienste ist ja nur mit Zustimmung möglich.

Faktorisierter Ausgleich verschwindet als geheimnisvolle Kürzung in den Salden der Dienstpläne. Solch verhextem ›Freizeitausgleich‹ kann eine umtriebige Interessenvertretung widersprechen.

Zuerst aber schaffen wir Klarheit. Der Arbeitgeber wandelt Vergütungsansprüche in Freizeit. Im Urlaubs- und Krankheitsfall erhalten die Beschäftigten nur das Entgelt als Referenz aus den Vormonaten fortgezahlt. Der Freizeitausgleich ist kein Entgelt und damit ungeschützt.

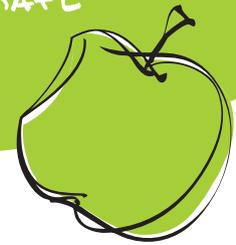
Ohne Entgelt für ihre zusätzliche Arbeit läuft auch ihre Entgeltfortzahlung leer. So werden die Kolleginnen zum zweiten Mal betrogen. Zu Unrecht – so urteilte das Landesarbeitsgericht in Hannover.

Faktorisierte Bereitschaftsdienst (Freizeit) geht im Krankheitsfall in Entgeltfortzahlung ein. Bereitschaftsdienst ist keine ›Überstunde‹ im Sinne von § 4 EFZG.

Aus der Urteilsbegründung: Bei diesen Bereitschaftsdiensten handelt es sich um einen Teil der ›regelmäßigen‹ Arbeitszeit im Sinne von § 4 Abs. 1 EfzG, da der Kläger in der Regel zu fünf Bereitschaftsdiensten pro Monat herangezogen wird. [...] Damit tritt der Freizeitausgleich an die Stelle der geschuldeten Vergütung. [...] Vergütung für geleistete Bereitschaftsdienste oder der entsprechende Freizeitausgleich stellen gleichsam zwei Seiten derselben Medaille dar: Die Höhe des vom Arbeitgeber geschuldeten Freizeitausgleichs folgt den Regelungen über die an sich geschuldete Vergütung. (LAG Niedersachsen, Urteil vom 14.11.2006, 12 Sa773/06)

Wir machen die Ansprüche gemeinsam mit den Beschäftigten geltend. Für jeden Urlaubs- und jeden Krankheitstag fordern wir dabei die Nachzahlung der durchschnittlichen Bereitschaftsvergütung – vor Umwandlung in Freizeitausgleich. Und wir fordern weiter: Faktorisierte Vergütungsansprüche sind in den monatlichen Entgeltabrechnungen als Schattenentgelt auszuweisen!

KANN Gewerkschaft
Sünde sein?



Mitbestimmungskonferenz

**für Mitarbeitervertretungen in Diakonie
und ev. Kirche am 24. und 25. Juni 2013**

Hotel La Strada, Raiffeisenstraße 10, 34121 Kassel

Die evangelische Kirche (EKD) hat im November 2011 auf der Magdeburger Synode beschlossen, Mitarbeitervertretungen in Diakonie und Kirche müssten in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden. Im November 2013 will nun die Synode der EKD über die 9. Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes beraten.

Wer eine grundlegende Verbesserung der Beteiligungs- oder gar Mitbestimmungsrechten erwartet, wird enttäuscht. Nur wenige Forderungen der Mitarbeitervertretungen sollten in das neue MVG aufgenommen werden. Ähnlich wie beim kollektiven Arbeitsrecht (Abschluss von ordentlichen Tarifverträgen mit Streikrecht), verharren die kirchlichen Gesetzgeber in den Denkschablonen des vorletzten Jahrhunderts. Die Bereitschaft, die Rechte von Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaften mindestens auf das Niveau der Betriebsräte in weltlichen Betrieben anzuheben, sehen wir nicht.

Seminar

Neue Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht

Das Seminar beschäftigt sich mit den Konsequenzen für die Einrichtungen der Kirchen in Caritas und Diakonie aus den gerichtlichen Auseinandersetzungen um das kirchliche Arbeitsrecht bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom November 2012. Dabei wird nicht nur auf die Frage der tariflichen Regelungen abgehoben, sondern auch auf die Konsequenzen für die betriebliche, überbetriebliche und Unternehmens-Mitbestimmung einzugehen sein. Auch Fragen der künftigen gewerkschaftlichen Strategie gegenüber Caritas und Diakonie müssen gestellt und beantwortet werden.

Termine

27. bis 29. Mai 2013 Mosbach

2. bis 5. September 2013 Bielefeld-Sennestadt

Kontakt und Anmeldung

sabrina.stein@verdi.de



**Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen**

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Die Wahl der Mitarbeitervertretung

Eine Herausforderung für den Wahlvorstand

Nora Wölfel

Alle Jahre wieder findet in den Einrichtungen die Wahl zur Mitarbeitervertretung statt. Nicht selten werden in den Wahlvorstand – im MVG-K-Bereich auch Wahlausschuss genannt – Personen gewählt, die bislang weder in einem solchen noch in der Mitarbeitervertretung tätig gewesen sind. Nun stehen sie vor der Herausforderung, eine Wahl durchzuführen, bei der es eine Vielzahl von Vorschriften zu beachten gibt. Dieser Artikel soll einen Fahrplan für eine solche Wahl unter Beachtung der wichtigsten Vorschriften geben, um dem Wahlvorstand die Arbeit zu erleichtern. Er wird sowohl die Besonderheiten im MVG-EKD-Bereich als auch im MVG-K-Bereich berücksichtigen.



Die Autorin

Nora Wölfel,
Rechtsanwältin,
Bremen
arbeitsrecht@bremen.de

Grundsätze der Wahl, § 11 MVG-EKD/§ 12 MVG-K

Die Wahl zur Mitarbeitervertretung ist eine *Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl)*. Im Unterschied zu der sonst weit verbreiteten Listenwahl gilt bei der Mehrheitswahl, dass die einzelnen Mitarbeiter, die kandidieren, persönlich mit der Mehrheit der Stimmen gewählt werden. Die Wahl zur Mitarbeitervertretung ist dabei als *gleiche Wahl* durchzuführen, d. h., dass jeder Wahlberechtigte sein Wahlrecht in formal gleicher Weise ausüben können muss und dass niemand Sonderrechte genießt. Die Wahl ist auch eine *freie Wahl*, d. h. es besteht keine Wahlpflicht. Für den Wahlvorstand heißt dies, dass er zwar Werbung für die Stimmabgabe machen kann, dass er jedoch keinen Mitarbeiter unter Druck setzen darf bzw. auch keinen Rechtfertigungsdruck wegen Nichtabgabe der Stimme schaffen darf. Davon abzugrenzen ist die Aufforderung zur Wahl an alle Mitarbeiter, die zu einer hohen Wahlbeteiligung beitragen soll. Solche Aufforderungen sind natürlich erlaubt und auch wünschenswert. Ebenfalls fällt unter den Begriff der freien Wahl der Gedanke, dass der einzelne Mitarbeiter vor unzulässigen Beeinflussungen geschützt werden muss. Die Wahl zur Mitarbeitervertretung ist eine *geheime Wahl*, d. h. der Wahlvorstand muss bei jedem seiner Schritte der Wahl stets im Auge behalten, dass kein Rückschluss auf den Wählenden möglich ist. Die Wahl hat *unmittelbar* zu erfolgen, d. h. es gibt keine Zwischenschaltung von

Wahlmännern und jeder Mitarbeiter hat das Wahlrecht persönlich auszuüben. Eine Vertretung bei der Stimmabgabe ist unzulässig. Zuletzt ist die Wahl zur Mitarbeitervertretung eine *gemeinsame Wahl*, d. h. es wird über alle Wahlvorschläge in einem gemeinsamen Wahlgang abgestimmt, es finden keine Vor- oder Stichwahlen o. ä. statt.

Der Wahlvorstand (Wahlausschuss)

Der Wahlvorstand wird nach § 2 der WahlO im Regelfall spätestens drei Monate vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit der Mitarbeitervertretung in einer Mitarbeiterversammlung gebildet.

MVG-EKD

Der Wahlvorstand wird durch Zuruf und offene Abstimmung gebildet, sofern nicht mindestens ein Drittel der Wahlberechtigten eine geheime Abstimmung beantragt. Die Besetzung des Wahlvorstandes regelt § 1 der WahlO, der vorsieht, dass der Wahlvorstand aus drei Mitgliedern besteht und drei weitere Ersatzmitglieder zu bestellen sind. Mitglieder und Ersatzmitglieder dürfen der Mitarbeitervertretung nicht angehören, sie müssen wählbar nach § 10 MVG-EKD sein und es sollen sowohl Männer als auch Frauen im Wahlvorstand vertreten sein. Das älteste Mitglied des Wahlvorstandes ist nach § 3 der WahlO verpflichtet, den Wahlvorstand binnen 7 Tagen nach seiner Wahl einzuberufen. In dieser Sitzung wählt sich der Wahlvorstand eine/n Vorsitzende/n und eine/n Schriftführer/in.

MVG-K

Der Wahlausschuss wird im Regelfall durch Zuruf und offene Wahl gewählt. Daneben sieht § 2 Abs. 1 WahlO vor, dass eine geheime Abstimmung mit der Mehrheit der Stimmen der Mitarbeiterversammlung beschlossen werden kann. Die Besetzung des Wahlausschusses regelt § 1 der WahlO, der vorsieht, dass dieser aus drei Mitgliedern besteht und drei weitere Ersatzmitglieder zu bestellen sind. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder sollen der Mitarbeitervertretung nicht angehören. Das älteste gewählte Mitglied des Wahlausschusses ist nach § 3 der WahlO verpflichtet, den Wahlvorstand binnen 3 Tagen nach seiner Wahl einzuberufen. In dieser Sitzung wählt sich der Wahlausschuss eine/n Vorsitzende/n und eine/n Schriftführer/in.

Eine personelle Umbesetzung des Wahlvorstandes kommt nur in einem Fall in Betracht: Ein Mitglied des Wahlvorstandes muss ausscheiden, wenn es selbst für die Mitarbeitervertretung kandidiert. In diesem Fall wird das Amt durch das Ersatzmitglied übernommen, das in der Mitarbeiterversammlung die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.

Die Mitgliedschaft im Wahlvorstand ist *Ehrenamt*, d. h. sie erfolgt unentgeltlich. Allerdings sind die Mitglieder für die erforderlichen Arbeiten im Zuge der Wahl von der Arbeit ohne Kürzung der Bezüge freizustellen. Die Mitglieder trifft eine *Schweigepflicht* in Hinsicht auf die Arbeit im Wahlvorstand. Ebenso ist vom Wahlvorstand der *Datenschutz* zu beachten. Der Wahlvorstand wird viele Daten der Mitarbeitenden brauchen, um die Listen der Wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiter zu erstellen. Diese Daten sind stets sicher und Dritten unzugänglich zu verwahren und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

MVG-EKD

Des Weiteren genießt der Wahlvorstand Wahlrecht nach § 13 MVG-EKD. Mitglieder des Wahlvorstandes dürfen ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses weder gegen ihren Willen versetzt oder abgeordnet werden, noch darf diesen gekündigt werden, außer es liegen Tatsachen vor, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würden. Diese außerordentliche Kündigung bedarf dann aber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

MVG-K

Des Weiteren genießt der Wahlausschuss Wahlrecht nach § 13 MVG-K. Mitglieder des Wahlvorstandes dürfen ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nicht gekündigt werden, außer es liegen Tatsachen vor, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen würden. Diese außerordentliche Kündigung bedarf dann aber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Außerdem dürfen sie gegen ihren Willen nicht versetzt oder abgeordnet werden, außer es liegen wichtige dienstliche Gründe vor, die im Einzelfall eine solche Maßnahme rechtfertigen.

Der Wahlvorstand ist *weisungsfrei*. Dies ist ein Punkt, der gerne übersehen wird. Der Wahlvorstand führt die Wahl eigenständig und eigenverantwortlich durch, weder Dienststellenleitung noch alte Mitarbeitervertretung oder sonstige Dritte können in das Wahlverfahren eingreifen. Soweit es nach Ansicht anderer Personen Vorbehalte in Hinsicht auf das Wahlverfahren gibt, so sind diese auf ihr Einspruchsrecht und ihr Anfechtungsrecht nach der Wahl zu verweisen.

Die Geschäftsführung des Wahlvorstandes

Die Geschäftsführung des Wahlvorstandes ist in § 3 der WahlO geregelt. Der Wahlvorstand ist ein Kollegialorgan mit dem Vorsitzenden als Vertreter, d. h. der Vorsitzende gibt Erklärungen an Dritte ab und nimmt diese entgegen. In den Sitzungen des Wahlvorstandes erfolgt die Beschlussfassung mit einfacher Mehrheit, d. h. zwei von drei Stimmen. Sollte das schriftliche Umlaufverfahren angewendet werden, so ist Einstimmigkeit erforderlich. Von den Sitzungen sind Niederschriften anzufertigen, welche allerdings kein Wortprotokoll sein müssen, sondern lediglich die gefassten Beschlüsse mit dem Abstimmungsergebnis beinhalten müssen. Ebenso müssen alle Handlungen, die Voraussetzung für eine wirksame Wahl sind, etwa die Bekanntgabe von Listen u. ä., dokumentiert werden. Die Protokolle sind vom Vorsitzenden und dem Schriftführer zu unterzeichnen.

Ist ein Mitglied des Wahlvorstandes vorübergehend verhindert, wird das Amt durch das Ersatzmitglied übernommen, das in der Mitarbeiterversammlung die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.

Vorüberlegungen

Zunächst sollte der Wahlvorstand einige praktische Überlegungen anstellen.

Erforderliche Ausstattung

Hierzu gehört zunächst, was er zur Durchführung der Wahl benötigt. Ohne Frage wird er einen Raum benötigen, welcher für die Sitzungen des Wahlvorstandes und zur Lagerung der Materialien genutzt werden kann. Ist der Raum auch für andere Personen zugänglich, so ist es erforderlich, dass dem Wahlvorstand ein verschließbarer Schrank für die Wahlunterlagen zur Verfügung gestellt wird. Weiterhin muss der Wahlvorstand für alle Mitarbeiter erreichbar sein, d. h. er benötigt einen Briefkasten oder ein Postfach bzw. einen Telefonanschluss oder auch eine E-Mail-Adresse. Natürlich braucht der Wahlvorstand auch diverse Büromaterialien, einen PC-Zugang, eventuell auch einen Kommentar des MVG und der Wahlordnung, soweit diese nicht von der Mitarbeitervertretung gestellt werden können. Weiterhin kann der Wahlvorstand auch Sachverständige hinzuziehen, d. h. er kann sich für die Durchführung der Wahl schulen lassen oder auch im konkreten Falle bei konkreten Problemstellungen rechtlichen Beistand in Anspruch nehmen. Die Kosten trägt die Dienststelle.

Der Wahlvorstand entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen, welche Mittel er benötigt. Pflichtgemäßes Ermessen bedeutet hierbei, dass der Wahlvorstand unter Abwägung aller Umstände, d. h. z. B. Größe der Dienststelle, technische Ausstattung oder eigene Kenntnisse über die Wahldurchführung, beurteilen muss, ob er die Ausstattung mit diesen Mitteln für erforderlich halten darf oder nicht. Die



4. Auflage 2013 mit der Wahlordnung ordern beim Buchkellner Seite 37.

Kosten für diese Mittel hat die Dienststelle zu tragen. Dabei ist zu beachten, dass der Wahlvorstand keine Finanzhoheit hat, d. h., dass ihm kein Budget oder ähnliches zur Verfügung gestellt wird. Die Dienststelle darf allerdings die Kosten nur versagen, wenn der Wahlvorstand nicht nach pflichtgemäßem Ermessen über die Mittel entschieden, sondern seinen Beurteilungsspielraum überschritten hat.

Form der Wahl

Hinsichtlich der Wahl sollte der Wahlvorstand zunächst entscheiden, in welcher Form diese durchgeführt werden soll. Es gibt zunächst die Möglichkeit, die Wahl in einem einzelnen Wahllokal durchzuführen. Dies ist in kleineren Einrichtungen der Regelfall. § 8 der WahlO sieht allerdings auch vor, dass in Bedarfsfällen mehrere Stimmbezirke eingerichtet werden können, also auch mehrere Wahllokale, bei zeitgleicher Wahl bis zu drei Stück. Die Einrichtung mehrerer Stimmbezirke bietet sich an, wenn etwa Teilbereiche der Einrichtung räumlich weit entfernt sind und es für die Mitarbeiter dort schwierig werden würde, das Wahllokal zu erreichen.

mehrere Stimmbezirke gibt, ist auch für jeden dieser Bezirke für den Wahltag eine eigene Wählerliste zu erstellen, um die mehrfache Wahl einzelner Mitarbeiter in unterschiedlichen Bezirken auszuschließen. Außerdem ist zu bedenken, dass an allen Standorten am Tage der Wahl Räumlichkeiten zur Verfügung stehen müssen und die Termine und Orte auch alle ausreichend bekannt gegeben werden müssen.

Wahltermin

Ist die Entscheidung getroffen, wie die Wahl durchgeführt wird, ist der Wahltermin bzw. sind die Wahltermine durch den Wahlvorstand festzulegen.

MVG-EKD

In einem solchen Fall kann allerdings auch darüber nachgedacht werden, ob für einen solchen weit entfernten Wahlbereich nicht vom Wahlvorstand gem. § 9 Abs. 1a beschlossen wird, den dort tätigen Mitarbeitern von vornherein Briefwahlunterlagen zur Verfügung zu stellen. Dies könnte zu einer Entlastung am Wahltag selbst noch die Möglichkeit, eine Wanderurne zu nutzen, d. h. die Wahl wird an verschiedenen Stellen zu verschiedenen Zeiten durchgeführt. Es gibt allerdings nur eine Urne, die an den verschiedenen Orten genutzt und welche zwischen den Wahlen nicht geöffnet wird. Die Urne ist zwischen den Wahlgängen versiegelt zu halten. Die Entscheidung, was für eine Art von Wahl durchgeführt werden soll, ist entscheidend für die weitere Vorgehensweise, denn wenn es

MVG-K

Keine Regelung.

MVG-EKD

Hierbei ist zu beachten, dass der Wahltermin nach § 5 Abs. 1 der WahlO nicht später als drei Monate nach der Bildung des Wahlvorstandes liegen darf.

MVG-K

Der Wahlausschuss muss den Wahltermin spätestens zwei Wochen nach seiner Bildung festsetzen. Hierbei ist zu beachten, dass der Wahltermin nach § 5 Abs. 1 der WahlO nicht später als drei Monate nach der Bildung des Wahlvorstandes liegen darf.

Terminliste für die Wahl zur Mitarbeitervertretung MVG-EKD

Termin	Ereignis
Spätestens 3 Monate vor der Wahl	Mitarbeiterversammlung zur Bildung des Wahlvorstandes
Spätestens 7 Tage nach der Bildung des Wahlvorstandes	Konstituierung des Wahlvorstandes
Spätestens 5 Wochen vor der Wahl	Erstellen der Wählerliste und der Liste der wählbaren Mitarbeiter. Entwurf Wahlausschreiben
Spätestens 4 Wochen vor der Wahl	Bekanntgabe der Wählerliste und der Liste der wählbaren Mitarbeiter
Bis zum Beginn der Wahlhandlung	Einspruchsfrist gegen die Listen der wählbaren Mitarbeiter
Innerhalb von 3 Wochen nach Bekanntgabe der Wahlergebnisse	Einreichung der Wahlvorschläge
Spätestens 2 Wochen vor der Wahl	Veröffentlichung des Gesamtwahlvorschlages
Spätestens 1 Tag vor der Wahl	Aufbereitung der Briefwahlunterlagen
Innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	Anfechtung der Wahl
Innerhalb von 1 Woche nach Bestandskraft der Wahl / innerhalb von 1 Woche nach Ausangabe der Wahlunterlagen	Einladung zur konstituierenden Sitzung der Mitarbeitervertretung durch den Vorsitzenden des Wahlvorstandes
5 Jahre nach der Wahl	Konstituierende Sitzung der Mitarbeitervertretung
	Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Terminliste für die Wahl zur Mitarbeitervertretung MVG-K

Termin	Ereignis
Spätestens 3 Monate vor der Wahl	Mitarbeiterversammlung zur Bildung des Wahlausschusses
Spätestens 3 Tage nach der Bildung des Wahlausschusses	Konstituierung des Wahlausschusses
Spätestens 2 Wochen nach Bildung des Wahlausschusses	Festsetzung des Wahltermins durch den Wahlausschuss
Spätestens 6 Wochen vor der Wahl	Erstellen der Wählerliste und der Liste der wählbaren Mitarbeiter. Entwurf Wahlausschreiben
Spätestens 6 Wochen vor der Wahl	Erfass des Wahlausschreibens
1 Woche nach Bekanntgabe der Wählerliste und der Liste der wählbaren Mitarbeiter	Ende der Einspruchsfrist gegen die Listen
Innerhalb von 3 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlausschreibens	Einreichung der Wahlvorschläge
Spätestens 2 Wochen vor der Wahl	Veröffentlichung des Gesamtwahlvorschlages
Spätestens 48 Stunden vor Beginn der Wahlhandlung	Aufbereitung der Briefwahlunterlagen
5 Jahre nach der Wahl	Wahltermin
	Einladung zur konstituierenden Sitzung der Mitarbeitervertretung durch den Wahlausschuss
	Anfechtung der Wahl
	Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Die Vorbereitung der Wahl

Bei der Vorbereitung der Wahl gibt es einige Fristen, die vom Wahlvorstand einzuhalten sind. Diese Fristen sind zu großen Teilen vom Wahltermin abhängig, d. h. die Wahlordnung sieht vor, dass bestimmte Maßnahmen des Wahlvorstandes spätestens bis zu einem bestimmten Zeitpunkt vor der Wahl durchgeführt sein müssen. Die folgenden Ausführungen sollen einen Fahrplan darüber geben, was der Wahlvorstand zu welchem Zeitpunkt des Verfahrens tun muss.

Etwa zwei Monate vor der Wahl

Im Bereich des MVG-EKD beginnen die fristgebundenen Wahlhandlungen spätestens 5 Wochen vor dem Wahltermin. Im Bereich des MVG-K bereits spätestens 6 Wochen vor dem Wahltermin. Es ist daher empfehlenswert, mit der Vorbereitung der Wahl spätestens zwei Monate vor der Wahl zu beginnen.

Erstellung der Liste der wahlberechtigten und der wählbaren Mitarbeiter

Der Wahlvorstand muss zwei Listen für die Wahl erstellen. Dies ist zum einen eine Liste aller wahlberechtigten Mitarbeiter, zum anderen eine Liste aller wählbaren Mitarbeiter. Diese Listen unterscheiden sich, denn nicht alle Mitarbeiter, die wahlberechtigt sind, dürfen auch das Amt des Mitarbeitervertreters bekleiden.

Mit der Erstellung der Listen sollte möglichst zügig begonnen werden, denn hierfür müssen viele Informationen hinsichtlich der Mitarbeiter zusammengesammelt werden. Die Dienststellenleitung muss den Wahlvorstand bei der Erstellung dieser Listen unterstützen, d. h. die Dienststellenleitung muss dem Wahlvorstand die zur Erstellung der Liste erforderlichen Informationen über die Mitarbeiter zukommen lassen.

Zu beachten ist, dass viele Informationen für die Erstellung der Listung, also für die Zuordnung der einzelnen Mitarbeiter zu den Listen, notwendig sind, welche sich allerdings nicht in der endgültigen – zu veröffentlichenden – Version der Listen wiederfinden dürfen. Hier sind lediglich die folgenden Informationen aufzuführen: Name, Art und Ort der Tätigkeit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die wahlberechtigten Mitarbeiter, § 9 MVG-EKD/§ 10 MVG-K

Erste Voraussetzung für die Wahlberechtigung ist, dass es sich um Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen handelt, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Zu den Mitarbeitern gehören Teilzeitbeschäftigte ebenso wie geringfügig Beschäftigte, studentische Hilfskräfte, Anerkennungs- und Vorpraktikanten sowie auch Ärzte im Praktikum oder Ärzte in Weiterbildung. Keine Mitarbeiter in diesem Sinne sind Praktikanten oder Personen, die im Rahmen des Bundes-

freiwilligendienstes oder des freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres tätig sind. Auch Leiharbeiternehmer und Beschäftigte zur beruflichen oder sozialen Rehabilitation sind keine wahlberechtigten Mitarbeiter. Auszubildende gelten als wahlberechtigte Mitarbeiter, soweit die Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

Ist ein Mitarbeiter zu einer anderen Dienststelle abgeordnet, so wird er dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zu diesem Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.

MVG-EKD

Nach § 9 Abs. 3 MVG-EKD sind Mitarbeiter nicht wahlberechtigt, die aufgrund einer Alters- teilzeitvereinbarung freigestellt sind oder die am Wahltag mehr als drei Monate beurlaubt sind. Dies gilt auch für Elternzeit oder Pflegezeit. Nicht wahlberechtigt sind nach § 9 Abs. 3 MVG-EKD weiterhin Personen, die Mitglieder der Dienststellenleitung sind. Ebenfalls nicht wahlberechtigt sind Personen, die Entscheidungsträger im Sinne von § 4 Abs. 2 MVG-EKD sind, d. h. die Geschäftsführung oder ihre ständige Vertretung ebenso wie Personen, die ständig zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach dem MVG-EKD der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen.

MVG-K

Nach § 10 Abs. 2 MVG-K sind Mitarbeiter nicht wahlberechtigt, die am Wahltag noch für mindestens drei Jahre beurlaubt sind. Bestimmte Personenkreise fallen auch nicht unter den Kreis der wahlberechtigten Mitarbeiter, da sie nicht als Mitarbeiter im Sinne des MVG-K gelten. Hierzu gehören Dienststellenleitung, Geschäftsführung und deren ständige Vertretung. Ebenso nicht wahlberechtigt sind Personen, die Entscheidungen treffen, die von maßgeblicher Bedeutung sind. § 2 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 MVG-K zählt hier einige solcher Entscheidungen auf, diese sind allerdings nicht abschließend geregelt, so dass die Aufzählung nur als Hinweis für die Einschätzung genutzt werden kann.

Die wählbaren Mitarbeiter, § 10 MVG-EKD/§ 11 MVG-K

Wählbar ist jeder wahlberechtigte Mitarbeiter, der am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehört und Mitglied einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft ist, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, soweit die jeweilige Gliedkirche keine anderweitige Regelung getroffen hat. Diese sogenannte ACK-Klausel wird in der Rechtsprechung als mit staatlichem und kirchlichem Recht vereinbar

erachtet, ist allerdings politisch höchst umstritten, da sie zu einer Ungleichbehandlung von Christen und Nichtchristen in kirchlichen Einrichtungen führt.

Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind, und Auszubildende. Hierzu zählen auch Anwärter, Referendare, Vikare und Vorpraktikanten, nicht aber Anerkennungspraktikanten und Assistenzärzte, die ihre Fortbildung zum Facharzt absolvieren.

Alle anderen wahlberechtigten Mitarbeiter/innen sind auch wählbar.

MVG-EKD

Nach § 10 MVG-EKD sind ebenfalls nicht wählbar Mitarbeiter, die als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind, und solche, die infolge eines Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, was bei bestimmten Straftaten der Fall sein kann.

MVG-K

Nicht wählbar nach § 11 MVG-K sind außerdem Leiter von Kirchenkreisämtern oder der Kirchenverbände und Rentamtsleiter. Nicht wählbar sind außerdem die Referenten des Landeskirchenamts Hannover und die Abteilungsleiter (Personal) im Oberkirchenrat Oldenburg.

Notwendige Informationen

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Dienststellenleitung dem Wahlvorstand eine Liste aller Mitarbeiter zukommen lassen muss, die zumindest folgende Informationen enthält: Name, Geburtsdatum, Tätigkeit, Arbeitsbereich, Beschäftigungsbeginn, Zugehörigkeit zur ACK, etwaige Abordnungen, Beurlaubungen und deren Beginn und voraussichtliche Dauer, die Angabe von Besonderheiten, wie etwa Ausbildung, Leiharbeit etc. und bei Leitungspositionen, ob und in welchem Maße Entscheidungsbefugnisse bestehen.

Sollte die Dienststelle unvollständige Informationen liefern bzw. nur unvollständige Informationen liefern können, so muss der Wahlvorstand die Listen soweit vervollständigen, wie die Kenntnisse der Mitglieder des Wahlvorstandes es erlauben. Fehlt etwas, so ist dies unschädlich, denn die Mitarbeiter können gegen die Listen Einspruch erheben und so selbst zur Vervollständigung dieser Listen beitragen.

Erstellung des Wahlausschreibens

Der Wahlvorstand muss neben den Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiter einen Brief an die Mitarbeiter erstellen, in dem er umfassend über das Wahlvorhaben unterrichtet. Dies ist das sogenannte Wahlausschreiben.

Den Inhalt des Wahlausschreibens regelt § 5 WahlO. Dieser sieht vor, dass im Wahlausschreiben Ort und Tag seines Erlasses enthalten sein müssen, sowie Ort, Tag und Zeit der Wahl. Hier sind auch gegebenenfalls die Stimmbezirke aufzuführen, wenn die Wahl nicht nur an einem Ort stattfinden soll. Weiterhin müssen in dem Schreiben der Ort und die Zeit der Bekanntgabe der Wählerliste und der Liste der wählbaren Mitarbeiter enthalten sein. Das Wahlausschreiben muss einen Hinweis darauf enthalten, dass und in welcher Weise Einsprüche gegen die Listen beim Wahlvorstand eingelegt werden können. Die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung ist mitzuteilen. Die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen muss ebenso in dem Wahlausschreiben enthalten sein wie Informationen über die Voraussetzungen und das Verfahren für die Briefwahl. Es bietet sich an, dass auch Ort, Zeit und Art der Bekanntgabe des Ergebnisses nach der Wahl im Wahlausschreiben mitgeteilt wird. Eine weitere wichtige Information, welche in keinem Wahlausschreiben fehlen sollte, ist eine detaillierte Information darüber, unter welcher Anschrift und auf welchen anderen Wegen der Wahlvorstand zu erreichen ist.

MVG-EKD

Zuletzt soll im Bereich des MVG-EKD in dem Wahlausschreiben ein Hinweis auf § 12 MVG-EKD enthalten sein, d. h., dass bei den Wahlvorschlägen angestrebt werden soll, dass Frauen und Männer und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle bei der Wahl angemessen berücksichtigt werden sollen, sowie auf das Erfordernis, dass mehr Namen vorgeschlagen werden sollen, als Mitglieder in die Mitarbeitervertretung zu wählen sind.

MVG-K

Keine Regelung.

Bekanntgabe des Wahlausschreibens

Der Wahlvorstand muss bei der Überlegung, in welcher Form er das Wahlausschreiben bekannt gibt, berücksichtigen, dass dies so geschehen muss, dass alle Mitarbeiter von diesem Kenntnis erlangen können. Ein Aushang in der Dienststelle an einem

allen Mitarbeitern zugänglichen Platz gewährleistet eine solche Möglichkeit der Kenntnisnahme zwar grundsätzlich, es bietet sich allerdings an, auch weitere Kommunikationsmittel zu nutzen, so z. B. die Versendung einer E-Mail oder das Verteilen von Flugblättern.

MVG-EKD

Spätestens 5 Wochen vor der Wahl Bekanntgabe des Wahlausschreibens, § 5 WahlO
Der Wahlvorstand hat spätestens 5 Wochen vor der Wahl das Wahlausschreiben bekannt zu geben, § 5 Abs. 1 WahlO. Die Bekanntgabe des Wahlausschreibens kann durch Aushängen oder Auslegen in der Dienststelle oder in anderer geeigneter Weise erfolgen. Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Wahl nicht in der Dienststelle beschäftigt sind, müssen das Wahlausschreiben schriftlich zugesandt bekommen.

MVG-K

Spätestens 6 Wochen vor der Wahl Bekanntgabe des Wahlausschreibens, § 5 WahlO
Die Bekanntgabe des Wahlausschreibens muss 6 Wochen vor der Wahl erfolgen. Es soll durch schriftliche Mitteilung bekannt gegeben werden, kann aber auch in anderer geeigneter Weise allen Mitarbeitern zugänglich gemacht werden.

Bekanntgabe der Listen der wahlberechtigten und der wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

MVG-EKD

Spätestens 4 Wochen vor dem Wahltag Bekanntgabe der Listen der wählbaren und der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, § 4 WahlO-EKD
Die Listen der wahlberechtigten und der wählbaren Mitarbeiter ist nach § 4 Wahl O-EKD spätestens vier Wochen vor dem Wahltag bekannt zu geben.

MVG-K

Gleichzeitig mit Erlass des Wahlausschreibens Bekanntgabe der Listen der wählbaren und der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, § 4 WahlO-K
Die Bekanntgabe der Listen muss mit Erlass des Wahlausschreibens, d. h. also auch 6 Wochen vor der Wahl, erfolgen. Die Bekanntgabe erfolgt gemäß § 4 Abs. 2 WahlO durch Auslegen von vollständigen Abschriften in jeder der an der Wahl beteiligten Dienststellen.

Bei der Wahl der Form der Bekanntgabe der Listen sollte der Wahlvorstand bedenken, dass diese eventuell noch im Laufe des Wahlverfahrens aktualisiert

werden müssen und dann diese aktualisierten Fassungen auf dem gleichen Wege bekannt zu geben sind wie die erste bekannt gegebene Fassung.

Einspruchsmöglichkeiten der Mitarbeiter gegen die Listen

Die Mitarbeiter können Einspruch gegen die Listen einlegen, wenn sie der Meinung sind, dass ein Mitarbeiter zu Unrecht auf einer dieser Listen bzw. zu Unrecht nicht auf einer dieser Listen steht. Hierdurch wird zum einen gewährleistet, dass die Listen möglichst aktuell und vollständig sind, zum anderen schafft diese Möglichkeit Rechtssicherheit, denn dadurch, dass jeder in diesem Wahlschritt eingreifen darf, ist eine Anfechtung der Wahl bei Fehlern auf den Listen ausgeschlossen, da dies schon im Vorfeld hätte geltend gemacht werden müssen.

MVG-EKD

Einspruch bis zum Beginn der Wahlhandlung möglich
Ein solcher Einspruch bedarf der Schriftform und muss bis zum Beginn der Wahlhandlung, also bis zur Öffnung des Wahllokals am Wahltag, beim Wahlvorstand mit schriftlicher Begründung eingehen. Auch die Dienststellenleitung darf einen solchen Einspruch einlegen. Die Entscheidung über den Einspruch ist bis zum Ende der Wahlhandlung, also bis zur Schließung des Wahllokals, möglich.

MVG-K

Einspruch innerhalb von 1 Woche nach Bekanntgabe der Listen
Ein solcher Einspruch darf nur durch wahlberechtigte Mitarbeiter eingelegt werden und bedarf keiner Form, er kann auch mündlich gegenüber dem Wahlvorstand erklärt werden. Die Einspruchsfrist im MVG-K-Bereich ist auf eine Woche ab Bekanntgabe der Listen beschränkt, d. h. der Inhalt der Listen steht bereits 5 Wochen vor der Wahl fest.

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, die Beanstandung zu prüfen. Er darf die Einsprüche nicht sammeln und erst später über sie entscheiden. Gibt der Wahlvorstand dem Einspruch statt, so ist die entsprechende Liste durch ihn zu ändern und die aktualisierte Fassung bekannt zu geben. Die Entscheidung ist der Person, die einen solchen Einspruch eingelegt hat, schriftlich mitzuteilen. Gibt der Wahlvorstand dem Einspruch nicht statt, so muss er in dem schriftlichen Bescheid den Mitarbeiter auf die Möglichkeit der Wahlanfechtung nach der Wahl gemäß § 14 hinweisen, d. h. darauf, dass eine Anfechtung der Wahl von drei Wahlberechtigten innerhalb von 14 Tagen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses gegenüber der Schlichtungsstelle erfolgen kann. Auch die Anschrift der Schlichtungsstelle ist in dem Schreiben anzugeben.

Regelmäßige Aktualisierung der Listen

Der Wahlvorstand ist verpflichtet, entsprechend der neuen Informationen die Listen fortlaufend zu aktualisieren und die aktualisierten Fassungen fortlaufend bekannt zu geben, so dass die Mitarbeiter stets die aktuellen Listen einsehen können. Wurde die Liste ausgehängt oder ausgelegt, so ist sie bei Änderungen an diesen Stellen auszutauschen. Erfolgte eine Versendung der ersten Fassung der Listen per E-Mail, so sind die neuen Fassungen an den gleichen Verteiler erneut zu verschicken.

MVG-EKD

Die Listen müssen bis zum Beginn der Wahlhandlung aktualisiert werden.

MVG-K

Die Listen müssen bis zum Tage vor dem Wahltag aktualisiert werden, wenn es maßgebliche Änderungen gibt.

Einreichung von Wahlvorschlägen innerhalb von 3 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlausschreibens

Alle Mitarbeiter können innerhalb von 3 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlausschreibens schriftlich Wahlvorschläge beim Wahlvorstand einreichen.

Der Wahlvorstand muss die eingereichten Wahlvorschläge unverzüglich – d. h. ohne schuldhaftes Zögern – prüfen und bei Beanstandungen, etwa einer fehlenden Unterschrift oder ähnlichem, dies sofort der Person mitteilen, die als erste den Wahlvorschlag unterzeichnet hat. Diese hat dann die Möglichkeit, den Fehler innerhalb der Drei-Wochen-Frist zur Einreichung der Wahlvorschläge zu beheben. Insofern bietet es sich an, möglichst kurzfristig Wahlvorschläge einzureichen; bei einer Einreichung erst am letzten Tag ist eventuell eine Fehlerbehebung nicht mehr innerhalb der dreiwöchigen Frist behoben, so führt dies dazu, dass der Wahlvorschlag nicht berücksichtigt wird und die dort Vorgeschlagenen nicht zu Kandidaten werden, soweit sie nicht von anderen Mitarbeitern ordnungsgemäß vorgeschlagen wurden.

Spätestens 2 Wochen vor der Wahl Bekanntgabe des Gesamtvorschlages, § 7 WahlO

Erstellung des Gesamtvorschlages, § 7 WahlO

Spätestens zwei Wochen vor der Wahl ist der Gesamtvorschlag bekannt zu geben. Der Gesamtvorschlag wird durch den Wahlvorstand per Beschluss festgestellt und beinhaltet alle gültigen Wahlvorschläge. Formal sind die Namen der Vorgeschlagenen in alphabetischer Reihenfolge aufzuführen und es sind Art und Ort der Tätigkeit der Wahlbewerber anzugeben. Ratsam ist ebenfalls, nochmals auf dem Gesamtvorschlag die Anzahl der zu wählenden Mitglieder zur Mitarbeitervertretung anzugeben. Die Bekannt-

MVG-EKD

Der Wahlvorschlag muss von mindestens drei Wahlberechtigten unterschrieben sein (so genannte Stützunterschriften). Eine dieser Unterschriften kann jedoch auch vom Kandidaten selbst stammen, so dass lediglich zwei weitere Unterstützungsunterschriften beigefügt werden müssen. Möglich und ratsam ist es auch, auf einem Wahlvorschlag mehrere Kandidaten vorzuschlagen. Bei den Wahlvorschlägen soll berücksichtigt werden, dass Frauen und Männer, Mitarbeiter aller Berufsgruppen und Dienststellen vertreten sind.

Die Wahlordnung sieht in § 6 Abs. 2 vor, dass der Wahlvorstand sich davon zu überzeugen hat, dass die Vorgeschlagenen mit ihrer Nominierung einverstanden sind, also auch tatsächlich kandidieren wollen. Hier bietet sich an, bereits mit dem Wahlausschreiben deutlich zu machen, dass Wahlvorschläge bereits seitens der Kandidaten mit entsprechenden Vermerken zu versehen, bevor die Wahlvorschläge an den Wahlvorstand abgegeben werden. Dies erspart dem Wahlvorstand einiges an Arbeit und es wird vermieden, dass Vorschläge ohne Rücksprache gemacht werden. Allerdings wird ein Wahlvorschlag nicht unwirksam, wenn er die gewünschte Bestätigung nicht enthält. In einem solchen Fall muss der Wahlvorstand die Bestätigung selbst einholen.

MVG-K

Jeder Wahlberechtigte kann allein oder mit anderen zusammen Wahlvorschläge einreichen.

Ein Wahlvorschlag ist nur ordnungsgemäß eingereicht, soweit dieser von dem Vorschlagenden unterzeichnet ist.

Weitere Wirksamkeitsvoraussetzung ist, dass der Vorgeschlagene – also der Kandidat – auf dem Wahlvorschlag erklärt, dass er seiner Aufstellung zustimmt. Auch dies muss durch Unterschrift geschehen.

Fehlt eine dieser Unterschriften, so ist der Wahlvorschlag nicht ordnungsgemäß eingereicht.

Möglich ist auch, auf einem Wahlvorschlag mehrere Kandidaten vorzuschlagen. Bei den Wahlvorschlägen soll berücksichtigt werden, dass Frauen und Männer, Mitarbeiter aller Berufsgruppen und Dienststellen vertreten sind.

Das Bild zeigt ein Formular für den Wahlvorschlag. Es enthält Felder für den Namen des Kandidaten, die Adresse, die Telefonnummer und die E-Mail-Adresse. Es gibt auch eine Zeile für die Unterschrift des Kandidaten und eine Zeile für die Unterschrift des Wahlberechtigten. Das Formular ist in zwei Spalten unterteilt: 'Wahlvorschlag' und 'Zusammenfassung'.

Das Bild zeigt einen Stimmzettel für die Wahl zur Mitarbeitervertretung. Er enthält eine Tabelle mit den Namen der Kandidaten und den Namen der Wahlberechtigten. Die Tabelle hat vier Spalten: 'Name', 'Stimmzettel', 'Stimmzettel' und 'Stimmzettel'. Die Tabelle ist in zwei Spalten unterteilt: 'Stimmzettel' und 'Stimmzettel'.

gabe kann hier wiederum in gleicher Form erfolgen, wie auch die Listen bekannt gegeben wurden, also durch Aushängen, Auslegen oder in anderer geeigneter Weise.

Erstellung der Stimmzettel, § 7 WahlO

Ebenfalls zu dieser Zeit müssen die Stimmzettel hergestellt werden. Sie müssen dem Gesamtvorschlag entsprechend gegliedert sein, also auch hier die Wahlbewerber in alphabetischer Reihenfolge mit Art und Ort der Tätigkeit wiedergeben. Die Stimmzettel müssen identisch aussehen, damit das Wahlgeheimnis gewahrt ist, und auch hier ist die Zahl der zu wählenden Mitglieder in die Mitarbeitervertretung nochmals schriftlich anzugeben. Auf den Stimmzetteln muss die Wahl durch Ankreuzen der Namen möglich sein, so dass darauf zu achten ist, dass sich hier ein entsprechendes Feld zum Ankreuzen findet.

MVG-EKD

Keine Regelung.

MVG-K

Der Stimmzettel muss zusätzlich einen Hinweis auf § 9 MVG-K enthalten, d. h. einen Hinweis darauf, dass in der Mitarbeitervertretung Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche vertreten sein sollen, ebenso wie Frauen und Männer ihren jeweiligen Anteilen in der Dienststelle entsprechend vertreten sein sollen.

Spätestens jetzt muss die Entscheidung fallen, ob die Stimmzettel mit oder ohne Wahlumschlag verwendet werden sollen.

Erstellung der Briefwahlunterlagen, § 9 WahlO

Mitarbeiter müssen außerdem die Möglichkeit bekommen, an einer Briefwahl teilzunehmen. Der Wahlvorstand muss dementsprechend die Unterlagen für eine Briefwahl bereithalten.

Der Mitarbeiter kann den Antrag selbst stellen oder von einem anderen stellen lassen. Dieser muss dann aber seine Bevollmächtigung nachweisen. Der Wahlvorstand muss auf dem Antrag vermerken, wann und wie der Antrag eingereicht wurde, damit im Zweifel nachvollzogen werden kann, ob dieser noch rechtzeitig erfolgt ist. Dies ist vor allem in Hinblick darauf, dass auch kurzfristig mündliche Anträge gestellt werden können, von Bedeutung.

Sollte der Wahlvorstand aus inhaltlichen oder formalen Gründen, etwa einer fehlenden Vollmacht, den Antrag auf Briefwahl ablehnen, so ist dies dem Antragsteller unverzüglich mitzuteilen. Stellt er fest, dass der Mitarbeiter zur Briefwahl berechtigt ist, so händigt der Wahlvorstand diesem die entsprechenden Unterlagen aus. Die Aushändigung ist auf der

MVG-EKD

Es besteht allerdings nur eine beschränkte Möglichkeit, die Briefwahl in Anspruch zu nehmen. Zum einen kann der Wahlvorstand nach § 9 Abs. 1a WahlO beschließen, dass Wahlberechtigten, die zum Zeitpunkt der Wahl räumlich weit vom Wahlort entfernt tätig sind oder nicht am Wahlort anwesend sein können, die Briefwahlunterlagen zur Verfügung gestellt werden, ohne dass es eines Verlangens des Wahlberechtigten bedarf. Zum anderen können Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Wahl verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, ihr Wahlrecht im Wege der Briefwahl ausüben. Die Voraussetzung ist, dass dienstliche oder persönliche Gründe für eine Verhinderung vorliegen. Dies können viele Gründe sein, so z. B., dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am Wahltermin frei hat. Allerdings ist diese Voraussetzung für den Wahlvorstand schwer überprüfbar, so dass im Zweifel einem Antrag auf Briefwahl stattzugeben ist.

Möchte ein Mitarbeiter im Wege der Briefwahl wählen, so muss er einen mündlichen oder schriftlichen Antrag gegenüber dem Wahlvorstand bis einen Tag vor der Wahl gestellt haben.

MVG-K

Möchte ein Mitarbeiter im Wege der Briefwahl wählen, so muss er einen mündlichen oder schriftlichen Antrag gegenüber dem Wahlvorstand bis 48 Stunden vor der Wahl gestellt haben.

Liste der wahlberechtigten Mitarbeiter zu vermerken, damit eine doppelte Stimmabgabe ausgeschlossen ist. Hierzu sollte der Wahlvorstand spätestens mit Erstellung der Stimmzettel auch die weiteren erforderlichen Unterlagen bereithalten, damit eine schnelle Abwicklung der Briefwahanträge erfolgen kann.

MVG-EKD

Briefwahlunterlagen, welche vom Wahlvorstand ausgegeben werden, müssen einen Stimmzettel, einen neutralen Wahlumschlag und einen Wahlbriefumschlag enthalten, der den Vermerk ›schriftliche Stimmabgabe‹ trägt, frankiert und an den Wahlvorstand adressiert ist. Zusätzlich zu diesen gesetzlichen Vorgaben bietet es sich an, einen Wahlschein beizufügen, auf dem der Wähler versichert, dass er die Stimmabgabe persönlich vorgenommen hat.

MVG-K

Briefwahlunterlagen, welche vom Wahlvorstand ausgegeben werden, müssen einen Wahlschein enthalten, der von einem Mitglied des Wahlausschusses unterzeichnet ist und die Bestätigung über die Eintragung in die Wählerliste enthält. Des Weiteren muss der Wahlschein den Wortlaut einer vom Wahlberechtigten abzugebenden Versicherung enthalten, dass er den Stimmzettel persönlich ausgefüllt hat. Weiter müssen ein Stimmzettel, ein neutraler Wahlumschlag und ein Wahlbriefumschlag beige-fügt sein, der den Vermerk ›schriftliche Stimmabgabe‹ trägt, frankiert und an den Wahlausschuss adressiert ist.

geschlossenen Behälter handelt, in den die Stimmzettel geworfen werden können, aus dem aber nichts herausgenommen werden kann. Des Weiteren benötigt der Wahlvorstand die erstellten Stimmzettel und eine Wählerliste, um auf dieser zu vermerken, wer bereits an der Wahl teilgenommen hat. Richtigerweise ist auf dieser Wählerliste bereits vermerkt, welche Mitarbeiter bereits im Wege der Briefwahl gewählt haben, damit diese nicht ein zweites Mal wählen können.

Die Wahlordnung sieht vor, dass mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes während der gesamten Wahl anwesend sein müssen. Findet die Wahl an mehreren Orten gleichzeitig statt, so müssen in der Regel mindestens ein Mitglied des Wahlvorstandes sowie ein Ersatzmitglied an jedem Ort anwesend sein. Daneben kann sich der Wahlvorstand auch mehrerer Wahlhelfer bedienen, wenn dies etwa für die Einrichtung des Raumes etc. notwendig ist. Diese dürfen allerdings nicht für das Führen der Liste der Wahlberechtigten herangezogen werden. Diese Aufgabe darf nur durch die Wahlvorstandsmitglieder selbst erfüllt werden. Die Erforderlichkeit von Wahlhelfern ist der Dienststellenleitung rechtzeitig anzuzeigen, damit diese für die benannten Personen für entsprechenden Ersatz am jeweiligen Arbeitsplatz sorgen kann.

Der Ablauf der Wahl

Vor Beginn der Wahl muss sich der Wahlvorstand darüber versichern, dass die Wahlurnen leer und verschlossen sind. Verschlossen bedeutet hier, dass die Wahlurne so gegen den Zugriff Dritter geschützt ist, dass ein solcher bemerkt werden würde. So kann z. B. ein Kasten durch Verkleben mit Paketband vor dem Öffnen geschützt werden. Wenn der Wahlvorstand zusätzlich auf dem Paketband seine Unterschriften hinterlässt, kann er auch stets nachverfolgen, ob die Urne geöffnet wurde oder tatsächlich original verschlossen ist.

Das Wahllokal ist pünktlich zu Beginn der Wahl zu öffnen. Im Verlauf der Wahl ist der Wahlvorstand verpflichtet, die Identität der Besucher des Wahllokals und ihre Wahlberechtigung zu prüfen. Auf der Wählerliste ist zu kennzeichnen, dass die betreffende Person ihre Stimme abgibt. Ist die Identität des Besuchers nicht bekannt, so ist es erforderlich, dass sich dieser durch Ausweis identifiziert. Erst wenn die Identität gesichert und die Wahlberechtigung festgestellt ist, darf der Stimmzettel ausgegeben werden. Der Wahlvorstand muss darauf achten, dass jeweils nur eine Person in einer Wahlkabine verweilt. Eine Ausnahme besteht nur bei solchen Wählern, die infolge einer Behinderung bei der Wahl beeinträchtigt sind. Diese Personen können sich einer Person ihres Vertrauens bedienen, welche ihnen beim Ausfüllen des Stimmzettels Hilfe leistet.

Umgang mit eingehenden Wahlbriefumschlägen

Geht ein Wahlbrief beim Wahlvorstand ein, so hat er die Stimmabgabe auf der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken und den verschlossenen Wahlbrief bis zum Schluss der Wahlhandlung aufzubewahren. Im Wege der Briefwahl abgegebene Stimmen sind nur zu berücksichtigen, wenn sie bis zum Ende der Wahlhandlung, also bis zur Schließung des Wahllokals, beim Wahlvorstand eingegangen sind.

Der Wahltag

Innerhalb der letzten zwei Wochen vor der Wahl sollten der Wahltag gut vorbereitet und alles in die Wege geleitet werden, um einen reibungslosen Ablauf am Wahltag selbst zu gewährleisten.

Notwendige Voraussetzung

Für die Wahl wird zunächst ein Raum mit Wahlkabinen gebraucht. Wahlkabinen können dabei auch Stellwände oder Ähnliches sein; von Bedeutung ist hier vor allem, dass sichergestellt ist, dass die Wählerinnen und Wähler ihren Stimmzettel unbeobachtet ausfüllen können. In den Wahlkabinen sollten ausreichend Kugelschreiber vorhanden sein. Des Weiteren muss eine Wahlurne zur Verfügung stehen; auch hier ist lediglich von Bedeutung, dass es sich um einen

MVG-EKD

Diese Vertrauensperson darf nicht Mitglied des Wahlvorstandes, Ersatzmitglied oder ein Wahlhelfer sein. Die Stimmabgabe erfolgt durch Einwurf in die Urne. Der Wahlvorstand muss darauf achten, dass die Schließung des Wahllokales genau zu dem im Wahlausschreiben angegebenen Zeitpunkt erfolgt. Lässt der Wahlvorstand das Wahllokal länger offen und noch Personen wählen, so ist dies ein Verstoß, der zur Wahlanfechtung berechtigt.

Keine Regelung.

Unverzügliche Stimmauszählung

Die Stimmauszählung muss unverzüglich nach Beendigung der Wahl erfolgen. Die Auszählung ist für die Wahlberechtigten öffentlich. Das bedeutet nicht, dass alle Wahlberechtigten einen Anspruch darauf haben, an der Auszählung teilzunehmen, sondern dass ein gewisser Anteil die Stimmauszählung verfolgen können muss. Findet die Auszählung etwa in den Räumlichkeiten statt, in denen die Wahl selbst stattgefunden hat, so dürfen die Wahlberechtigten in diesem Raum anwesend sein. Es ist allerdings auch hier darauf zu achten, dass sie nicht in die Wahl eingreifen können.

Beifügung der per Briefwahl abgegebenen Stimmen

Nach Abschluss der Wahlhandlung öffnet der Wahlvorstand zunächst die Wahlbriefe.

MVG-EKD

Nach Öffnung des jeweiligen Wahlbriefes muss der Wahlvorstand anhand der Versicherung zunächst prüfen, ob der Wähler in die Wählerliste eingetragen ist und ob er die Versicherung wirksam abgegeben hat. Ist dies der Fall, ist die Stimmabgabe auf der Wählerliste zu vermerken. Ist der Wahlbrief bzw. der Wahlschein in Ordnung, werden die Wahlumschläge in die Wahlurne gelegt. Der Wahlbriefumschlag wird durch den Wahlvorstand

Keine Regelung.

MVG-K

vernichtet. Wird die nicht ordnungsgemäße Einreichung festgestellt, etwa, weil der Wahlbrief nicht rechtzeitig eingegangen ist, so werden diese Wahlbriefe ungeöffnet samt Inhalt ausgesondert und zu den Wahlunterlagen genommen.

Stimmauszählung

Nach Hinzufügung der im Wege der Briefwahl abgegebenen Stimmzettel sind alle Stimmzettel in der Urne enthalten. Der Wahlvorstand öffnet die Urne und zählt die Stimmzettel aus. Hierbei sind ungültige Stimmzettel auszusondern. Ungültig sind Stimmzettel, die nicht vom Wahlvorstand ausgegeben wurden, die also nicht Originalstimmzettel sind, solche, auf denen mehr Namen angekreuzt wurden, als Mitglieder in die Mitarbeitervertretung zu wählen sind, ebenso Stimmzettel, bei denen mehrere Kreuze bei einem Bewerber und auch andere unklare Stimmabgaben gemacht wurden. Der Wille des Wählers muss sich aus dem Stimmzettel zweifelsfrei ergeben, sonst ist der Stimmzettel als ungültig anzusehen. Ungültig wird ein Stimmzettel nicht dadurch, dass etwa statt der geforderten Kreuze Punkte in den vorgesehenen Feldern gemacht wurden, denn auch in einem solchen Fall kann der Wille des Wähler zweifelsfrei erkannt werden. Ebenfalls ungültig sind Stimmzettel, die einen Zusatz enthalten.

In dieser Situation der Stimmauszählung sollte der Wahlvorstand darauf achten, dass sich die Wahlberechtigten, welche bei der Auszählung anwesend sind, nicht in die Stimmauszählung einmischen. Diese obliegt allein dem Wahlvorstand und auch die Entscheidung darüber, ob Stimmzettel ungültig sind oder nicht. Sollte ein Wahlberechtigter der Auffassung sein, dass hier eine falsche Entscheidung vorliegt, so ist er auf das Anfechtungsrecht zu verweisen.

Der Wahlvorstand stellt nach der Auszählung fest, wie viele Stimmen auf die einzelnen Vorgeschlagenen entfallen sind, und ermittelt dann die Reihenfolge nach der Stimmenzahl. Als Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterin sind die Vorgeschlagenen gewählt, auf welche die meisten Stimmen entfallen. Die Kandidaten, die weniger Stimmen erhalten haben, müssen in ihrer Reihenfolge ebenfalls festgestellt werden, da diese dann Ersatzmitglieder werden. Sollte es eine Stimmgleichheit geben, so hat der Wahlvorstand durch Los zu entscheiden. Wurde für einen Wahlbewerber keine Stimme abgegeben, so kann dieser auch kein Ersatzmitglied werden.

Wahlschein

Sie haben vom Wahlausschuss auf Ihren Antrag hin die Briefwahlunterlagen erhalten.

Die Briefwahlunterlagen bestehen aus:

- dem Stimmzettel
- dem Wahlumschlag
- der Erklärung zur schriftlichen Stimmabgabe
- dem adressierten Freiumschlag mit dem Vermerk „Briefwahl“

Bitte wählen Sie in folgender Weise:

Kreuzen Sie unbetrachtet und persönlich den oder die Namen Ihrer Wahl auf dem Stimmzettel an und stecken Sie ihn in den Wahlumschlag. Schließen Sie den Wahlumschlag, ohne ihn zuzukleben. Den Wahlumschlag bitte nicht beschriften. Nun stecken Sie den Wahlumschlag in den adressierten Freiumschlag. Bestätigen Sie die Erklärung ausfüllen, vom Wahlschein abtrennen und diese ebenfalls in den adressierten Freiumschlag stecken. Schreiben Sie Ihren Absender auf den Freiumschlag und übersenden Sie ihn so rechtzeitig, dass er beim Wahlvorstand spätestens am 10. April 2013 um 17:00 Uhr eingegangen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Mitglied des Wahlausschusses

Versicherung über die persönliche Stimmabgabe
Ich versichere hiermit, den Stimmzettel persönlich ausgefüllt zu haben.
Name: _____

Ort, Datum: _____

Unterschrift

MVG-EKD

Über die Auszählung hat der Wahlvorstand ein Wahlprotokoll zu fertigen, welches die Zahl der abgegebenen Stimmen, die Zahl der Stimmen, die auf die einzelnen Kandidaten entfallen sind, und die Feststellung der Reihenfolge der Gewählten, auch der Ersatzmitglieder, enthalten muss. Es ist durch alle Mitglieder des Wahlvorstandes zu unterschreiben.

MVG-K

Keine Regelung.

MVG-EKD

Das Wahlergebnis ist außerdem der Dienststellenleitung bekannt zu geben.

MVG-K

Keine Regelung.

Besonderheiten bei mehreren Stimmbezirken

Wird in mehreren Stimmbezirken zur gleichen Zeit gewählt, so ist die Anwesenheit mindestens eines Wahlvorstandsmitgliedes und eines Ersatzmitgliedes an jedem Ort erforderlich. Zu beachten ist, dass in diesem Fall auch an jedem Ort getrennte Wählerlisten vorliegen müssen, so dass jeder Mitarbeiter nur an einem bestimmten Ort wählen kann. Dies stellt sicher, dass ein Mitarbeiter nicht zweimal an verschiedenen Orten wählt, ohne dass der Wahlvorstand dies verhindern könnte. Bei mehreren Stimmbezirken müssen die einzelnen Stimmauszählungen noch zu einem Gesamtergebnis zusammengeführt werden und erst dann ist das Ergebnis durch den Wahlvorstand bekannt zu geben.

Besonderheiten bei der Wahl mit Wanderurne

Wird mit einer Wanderurne gewählt, so ist nur eine Wählerliste erforderlich, da diese mit der Wanderurne an die verschiedenen Orte mitgenommen werden kann. Allerdings ist hier bedeutsamer, dass die Wanderurne gut verschlossen und versiegelt ist, ebenso wie darauf zu achten ist, dass sie zwischen den Wahlhandlungen an den verschiedenen Orten stets gut weggeschlossen ist und vor dem Zugriff Dritter geschützt wird.

Bekanntgabe des Wahlergebnisses, § 11 WahlO

Der Wahlvorstand muss das Wahlergebnis unverzüglich gegenüber den Wahlberechtigten bekannt geben und die Gewählten schriftlich benachrichtigen. Auch hier gilt wieder, dass die Bekanntgabe ohne schuldhaftes Zögern erfolgen muss, d. h. es ist ratsam, dies noch am Tage der Wahl zu tun. Die Bekanntgabe gegenüber den Wahlberechtigten sollte in der gleichen Form erfolgen, wie das Wahlausschreiben und die Listen der Wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiter bekannt gegeben wurden. Zusätzlich empfiehlt sich ein Verlesen gegenüber den noch anwesenden Mitarbeitern. Die Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist bedeutsam, da sie die Frist zur Anfechtung der Wahl auslöst.

**Nach der Wahl:
Möglichkeit der Ablehnung der Wahl
innerhalb 1 Woche nach Zugang**

Die Wahl gilt als angenommen, wenn die Gewählten nicht innerhalb von einer Woche nach Erhalt der schriftlichen Benachrichtigung die Wahl gegenüber dem Wahlvorstand schriftlich ablehnen. Äußern sie sich nicht, so gilt die Wahl nach einer Woche als angenommen. Lehnt einer der Gewählten die Wahl tatsächlich schriftlich ab, so rückt der mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl Gewählte nach. Nicht nachrücken kann eine Person, die keine Stimme erhalten hat.

**Möglichkeit der Wahlanfechtung innerhalb
von 2 Wochen**

Nach § 14 MVG kann die Wahl innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses entweder von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und dass dieser Verstoß geeignet war, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Die Antragsgegnerin für die Wahlanfechtung ist allerdings nicht der Wahlvorstand, sondern die gewählte Mitarbeitervertretung.

Verwahrung der Wahlunterlagen**MVG-EKD**

Verwahrung der Wahlunterlagen für 5 Jahre
Die kompletten Wahlunterlagen sind für einen Zeitraum von fünf Jahren aufzubewahren.

MVG-K

Verwahrung der Wahlunterlagen für 4 Jahre
Die kompletten Wahlunterlagen sind für einen Zeitraum von vier Jahren aufzubewahren.

Hierfür müssen die Protokolle des Wahlvorstandes, Wahlausschreiben, die Listen der Wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiter, die Wahlvorschläge und die Unterlagen vom Wahltag inklusive Stimmzettel vom Wahlvorstand in verschlossene Umschläge verpackt werden, welche durch die Mitarbeitervertretung verwahrt werden. Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist können die Unterlagen von der Mitarbeitervertretung vernichtet werden.

Einladung zur konstituierenden Sitzung der Mitarbeitervertretung

MVG-EKD

Der Vorsitzende des Wahlvorstandes hat gemäß § 24 Abs. 1 MVG-EKD die Mitarbeitervertretung innerhalb 1 Woche nach Bestandskraft der Wahl, also innerhalb von 3 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, zur konstituierenden Sitzung einzuladen.

MVG-K

Der Vorsitzende des Wahlvorstandes hat gemäß § 25 Abs. 1 MVG-K die Mitarbeitervertretung innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zur konstituierenden Sitzung einzuladen.

Es bietet sich an, vor dem Verlassen der Sitzung noch die Wahlunterlagen an den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu übergeben. Mit der Übergabe dieser Unterlagen hat der Wahlvorstand seine Aufgaben erfüllt.

Es muss eine schriftliche Einladung an die Mitglieder der Mitarbeitervertretung erfolgen, in welcher Zeit und Ort angegeben sind, sowie der Hinweis, dass der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung zu wählen ist. Die Sitzung wird zunächst durch den Vorsitzenden des Wahlvorstandes geleitet, dieser muss die Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung prüfen, welche gegeben ist, wenn die Mehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung anwesend ist. Danach ist die Wahl des Vorsitzenden durchzuführen. Nach der Wahl des Vorsitzenden ist der Vorsitzende des Wahlvorstandes verpflichtet, die Sitzung zu verlassen, da die Sitzungen der Mitarbeitervertretung nicht öffentlich sind.

Irgendwo, 10.04.2013

Wahlausschuss
Ev. Stift Irgendwo
- Sitzungsraum Erdgeschoss -
Irgendwostraße 1
12345 Irgendwo

Wahlergebnis

Die Wahl der MitarbeiterInnenvertretung am 10. April 2013 hat folgendes Ergebnis:

Es sind ____ Stimmzettel abgegeben worden.

Es waren ____ Stimmabgaben gültig und ____ Stimmabgaben ungültig.

Dabei entfielen die Stimmen auf die Kandidaten wie folgt:

Name, Vorname	Stimmen	Gewählte Kandidaten

Auflistung der KandidatInnen nach Anzahl der Stimmen, gewählte Kandidaten mit gewählt kennzeichnen.



Foto: Gabi Eder, www.pixelio.de

Wahlkampf im Betrieb?

Die Wahl zur Mitarbeitervertretung wird durch den Wahlvorstand organisiert. In vielen Einrichtungen werden die Kandidaten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht oder nur in einer Mitarbeiterversammlung vorgestellt. Folglich können die Wähler ihre Wahlentscheidung nur davon abhängig machen, wen sie kennen und mögen. Natürlich ist das einem Kandidaten entgegengebrachte persönliche Vertrauen für die Wahlentscheidung wichtig. Aber genügt es, dass man jemanden aus privaten oder beruflichen Zusammenhängen kennt?

Die Arbeit als Mitarbeitervertreter kann man auf sehr unterschiedliche Weise ausüben. Jeder und jede wird dabei für sich in Anspruch nehmen, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu vertreten – das ist schließlich der gesetzliche Auftrag der Mitarbeitervertretung. Aber was heißt das, wenn es um die Festlegung der Arbeitszeit, um die Kündigung von Kollegen oder um das Aushandeln einer Notlagenregelung zur Abwendung der Insolvenz geht? Und ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung auch bereit, in kritischen Situationen Hilfe von außen in Anspruch zu nehmen, zum Beispiel von der Gewerkschaft, der Arbeitsgemeinschaft (Gesamtausschuss) oder einem Anwalt?

Was ein Kandidat für die MAV vorhat, kann und sollte dieser vor der Wahl sagen. Dazu können die Kandidaten auch Wahlwerbung machen. Sie können ihre Kolleginnen und Kollegen persönlich ansprechen und diskutieren. Sie können aber mit Flugblättern werben, auf denen sie ihre Ziele darstellen. Mit solcher Wahlwerbung wird in der Regel auch für die Wahl an sich geworben – und eine höhere Wahlbeteiligung nützt jeder MAV. Wahlwerbung kann auch dazu führen, dass die unterschiedlichen Positionen der Kandidaten sichtbar werden. Wir dokumentieren im Folgenden Beispiele von Wahlwerbung.

Beispiel

**Mitdenken – mitbestimmen
– mitgestalten!**

**MAV-Wahl am
13. + 14. April 2005**

Ihre Kandidatinnen und Kandidaten
für die Wahl der Mitarbeitervertretung
stellen sich vor

Mitarbeitervertretungswahl 2005



Faltblatt

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Am 13. und 14. April 2005 findet die Wahl zur Mitarbeitervertretung statt.

Die letzten vier Jahre haben gezeigt, wie notwendig eine starke und kompetente Mitarbeitervertretung ist.

Unter schwierigen Bedingungen ist es uns gelungen, erfolgreich die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vertreten, u. a.

- durch unsere kompetente Beratungsarbeit
- durch wirkungsvolle Vermittlung bei aufgetretenen Konflikten.
- durch den Abschluss von Dienstvereinbarungen
- durch konsequente Vertretung von Mitarbeiterinteressen im Hauptkomitee (Aufsichtsrat)
- durch kompetente Tarifarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie

Die Kandidaten und Kandidatinnen, die sich jetzt Ihrer Wahl stellen, werden diesen Weg weiter fortsetzen.

Erfolge für die MAV sind aber ohne Ihre Unterstützung und aktive Mithilfe nicht denkbar. Diese Unterstützung haben wir in den vergangenen Jahren gehabt.

Gehen Sie deshalb zur Wahl!

Durch eine hohe Wahlbeteiligung sorgen Sie für die notwendige Legitimation der MAV und zeigen, dass Sie hinter Ihrer MAV stehen!

Mit freundlichen Grüßen
Manfred Freyermuth
MAV-Vorsitzender



V.i.S.d.P.: Axel Reichinger
ver.di-Bezirk Braunschweig/Umland
Geschäftsstelle Wolfsburg
axel_reichinger@verdi.de
Gestaltung: freeStyle grafik, Hannover
Druck: undruck, Hannover

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Braunschweig/Umland

Damit die Interessen der Beschäftigten nicht auf der Strecke bleiben, brauchen wir eine starke Mitarbeitervertretung.

Wir treten ein für:

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Sicherung von Arbeitsplätzen
- Verhinderung von weiterer Arbeitsverdichtung
- Erhaltung und Verbesserung der Betreuungsqualität
- qualifizierte Arbeit in allen Bereichen
- Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- und ein gutes Betriebsklima

Folgende Wahllokale stehen zur Verfügung:

- Christinenstift, Besprechungsraum:
Mittwoch, 13.04.2005, 9.00 – 12.00 Uhr und 15.00 – 17.00 Uhr
- Clausmoorhof, Speisesaal:
Mittwoch, 13.04.2005, 12.30 – 14.30 Uhr
- Begegnungszentrum:
Mittwoch, 13.04.2005, 13.00 – 16.00 Uhr
- Tagungs- und Schulungszentrum:
Mittwoch, 13.04.2005, 17.00 – 20.30 Uhr
Donnerstag, 14.04.2005, 9.00 – 17.00 Uhr

Wenn Sie am Wahltag verhindert sind, nutzen Sie die Möglichkeit der Briefwahl!

Die Briefwahlunterlagen können schriftlich oder telefonisch beim Vorsitzenden des Wahlvorstandes Herrn Karl-Heinz Stelter 05371 / 721-537 oder bei Frau Arndt 05371 / 721-203 und bei Frau Wendt 05371 / 721-227 beantragt werden.



GUTE ARBEIT KANNST DU WÄHLEN

Diakonie Himmelsthür **ver.di** eine starke Mitarbeitervertretung



Nur **gemeinsam** sind wir stark!

In dieser Woche starten die MAV-Wahlen.

Am 26. Februar können hier in Sorsum Zeichen für eine starke Interessenvertretung gesetzt werden.

Wir gemeinsam haben mit dem Tarifvertrag viel erreicht. Die Unterstützung der Mitarbeitenden war grandios! Als Einzelkämpferinnen und ohne die Wegbereiter in der MAV wäre das nie möglich gewesen.

So sollten wir weiter machen. Bei einer Mitarbeitervertretung geht es eben nicht um Einzelinteressen, sondern um eine starke Gemeinschaft, die für verbesserte Bedingungen aller einsteht.

Deshalb versprechen wir auch nicht das Blaue vom Himmel, sondern formulieren erreichbare Ziele und sagen, woran wir arbeiten wollen.

Gute Arbeitsbedingungen lassen sich nicht auf die Dienstplanung (4-Stunden-Dienste; Geteilte Dienste; Ausfallmanagement ...) beschränken.

Auch hier haben wir in ver.di einen verlässlichen Partner. Mit der Kampagne »Mein Frei gehört mir«, vielen Informationen, praktischen Tipps und persönlicher Beratung – natürlich auf der Grundlage des Tarifvertrages, bekommen die Beschäftigten qualifizierte Argumente an die Hand.

Nur mit guter Unterstützung und einer starken Gemeinschaft im Rücken können wir weiter als verlässliche Kraft die Arbeitsbedingungen mitgestalten.

Wir stehen für eine kritische, sachliche Kommunikation, aber auch harte Auseinandersetzung mit den Vorgesetzten. Dabei lassen wir die Ziele, die Rahmenbedingungen und die differenzierten, persönlichen Interessen nicht aus den Augen. Einige von uns sind wirklich schon über lange Jahre dabei und haben wertvolle Erfahrungen – wissen, wie man was erreicht und wo sich Auseinandersetzung lohnt.

Bei dieser Wahl kannst Du dem **WIR eine Stimme geben.**

Auch in diesem Jahr zählt jede Stimme.

Bitte geht zur Wahl!

*Die ver.di-Kandidatinnen aus Sorsum:
Heidi Helmsen, Simone Wagner, Martin Rode*

Vereine Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di-Bezirk Hannover/Lüne-Weser, Fachbereich 3, Michael Frank, Osterstr. 39A, 31134 Hildesheim
Herstellung: IneStyle gmbh, Hannover

WAHLBILDER

4 für Hildesheim



Was wir wollen ist klar:
**Gesunde Arbeitsbedingungen,
Arbeitsplätze vor allem
und überall da, wo
wir leben.**
Euer Team Hildesheim

Veränderung ist wählbar und so geht's!

- ✓ Am **wichtigsten** ist wählen zu gehen.
- ✓ Jeder Mitarbeiter kann **6 Stimmen** vergeben.
- ✓ Jede Person kann **nur 1 Stimme** bekommen.
- ✓ Jeder Wähler kann also **6 Personen** wählen.
- ✓ Es können aber **auch weniger Stimmen** vergeben werden (z.B. 4!).
- ✓ **Jetzt entscheidet Ihr!**



Markus Brandenburger
Seit 1999 in der Diakonie Himmelsthür im Geschäftsbereich EDV tätig. **In der MAV seit 2005** als Vertreter für die Region Hildesheim aktiv!



Matthias Höppner
Seit 1997 in der Diakonie Himmelsthür. Von 1999 bis 2002 war ich als Wohngruppenleitung tätig. 2002 wechselte ich in den geschlossenen Bereich der Tagesförderung. **MAV-Mitglied seit 2009.**



Tobias Franz
Seit dem Zivildienst 1987 mit der Diakonie Himmelsthür verbunden, arbeite ich im Kinder und Jugendbereich. Ich bin **seit 2010 in der MAV** für Sie tätig.



Silke Buchborn
Seit 1986 in der DH (Schule) tätig. Von 1989 bis 1993 als Gruppenleitung im Bereich Wohnen. (In Elternzeit von 1993 bis 2000.) Seit dem arbeite ich im HPH. Ich bin **MAV-Mitglied seit 2007** und seit 2011 Schwerbehindertenvertretung.

Flugblätter



**Vereine
Dienstleistungsgewerkschaft**

Dienstag sind MAV-Wahlen

im Festsaal 11 - 16 Uhr

Vielen Dank für eure
sehr positiven Rückmeldungen

Schulung tut Not

Fortbildung für Mitarbeitervertretungen

Wer in eine Mitarbeitervertretung gewählt wird, wird mit vielen Aufgaben konfrontiert, mit denen er zuvor nichts zu tun hatte. Das fängt bei den Formalien der Einladung und Durchführung einer Sitzung der Mitarbeitervertretung an. Aber es stellen sich auch Fragen zum Kündigungsschutz, zur Arbeitszeit und Dienstplanung bis hin zu Fragen der Art und Weise, wie in kirchlichen Einrichtungen die Vergütung festgesetzt wird: im Rahmen des Dritten Weges oder durch Tarifverträge.

Der Gesetzgeber hat anerkannt, dass Mitglieder von Mitarbeitervertretungen in all diesen Fragen geschult werden müssen und hat für jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung ein pauschales Schulungskontingent von vier Wochen pro Amtszeit vorgesehen. Dabei bleibt es den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung überlassen, ob sie das Schulungskontingent zu Beginn der Amtszeit verbrauchen oder gleichmäßig über vier Jahre verteilen. Die Kosten der Teilnahme an einer Schulung oder an einer Tagung trägt der Arbeitgeber, der während dieser Zeit auch die Vergütung des Mitgliedes der Mitarbeitervertretung weiter zahlen muss. Deshalb gibt es häufig Konflikte um die Teilnahme von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung an Schulungen. Manche Arbeitgeber versuchen Einfluss zu nehmen auf die Auswahl der Themen und auch der Veranstalter. Ein solches Auswahlrecht steht dem Arbeitgeber hingegen nicht zu. Die Mitarbeitervertretung muss bei der Entscheidung, welches Mitglied sie zu welcher Schulung/Tagung entsendet, lediglich Folgendes beachten:

- *Sind die Kosten, die durch die Teilnahme entstehen, angemessen? Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung muss keineswegs immer zu der billigsten Schulung fahren. Je teurer eine Schulung jedoch ist, umso eher muss die Mitarbeitervertretung prüfen, ob nicht qualitativ gleichwertige Seminarangebote bestehen, die geringere Kosten verursachen. Bei der Entscheidung für ein teureres Seminar darf die Mitarbeitervertretung z. B. auch berücksichtigen, dass sie gegenüber dem Veranstalter wegen dessen inhaltlicher Ausrichtung ein besonderes Vertrauen aufbringt. So muss sich eine Mitarbeitervertretung z. B. nicht auf eine Schulung verweisen lassen, die von Arbeitgeberseite veranstaltet wird und deshalb billiger ist.*

- *Die Mitarbeitervertretung muss darauf achten, dass durch die Teilnahme an Schulungen wegen der zeitlichen Lage nicht besondere Probleme entstehen. So ist z. B. zu prüfen, ob mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die im gleichen Bereich arbeiten, zum selben Seminar fahren oder zeitlich versetzt, so dass die Belastungen für den Betrieb geringer sind.*
- *Die Mitarbeitervertretung muss ein Thema auswählen, das in sachlichem Zusammenhang mit der Arbeit der Mitarbeitervertretung steht. Anders als im Betriebsverfassungsgesetz steht der Mitarbeitervertretung hier aber ein gewisser Beurteilungsspielraum zu, was sich unmittelbar aus dem Schulungskontingent von vier Wochen ergibt.*

Wir wollen im Folgenden auf einige interessante Seminare hinweisen:

Konflikte am Arbeitsplatz hat es schon immer gegeben. Aber die knapperen Ressourcen der Betriebe führen dazu, dass Konflikte weniger großzügig gelöst werden können, und die sich aus der Arbeitsverdichtung ergebenden Belastungen vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen zu einer Zuspitzung von Konflikten bei. Und so wundert es nicht, dass im Gesundheitswesen, der öffentlichen Verwaltung und vergleichbaren Institutionen psychische Erkrankungen mit zu den meisten krankheitsbedingten Fehltagen führen. Es gibt also aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch aus betrieblicher Sicht guten Grund, sich dem Miteinander im Betrieb und damit dem Betriebsklima insgesamt zuzuwenden. Dies können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Zeit vom 8. bis zum 12.04.2013 in Walsrode unter dem Thema:

Schulung

MOBBING/BOSSING – ODER PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DER MITARBEITERVERTRETUNG, DAS BETRIEBSKLIMA ZU VERBESSERN.

Ort: Walsrode, 8. bis 12. April 2013

Anmeldung: www.mav-seminare.de; Verwaltung@MAV-Seminare.de

Veranstalter

Alle Schulungen: dia e. V. Hannover
Vogelsang 6, 30459 Hannover

Nach § 106 GewO hat der Arbeitgeber das Recht, unter anderem die Lage der Arbeitszeit im Rahmen von Gesetz, Tarifverträgen und Arbeitsverträgen nach billigem Ermessen festzusetzen. Gerade in Betrieben, in denen zu unterschiedlichen Zeiten gearbeitet werden muss, ist die Festlegung der Arbeitszeit die im Alltag der Mitarbeiter einschneidendste Maßnahme. Das Mitarbeitervertretungsgesetz sieht deshalb ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit vor. Dies Mitbestimmungsrecht beschränkt sich nicht darauf, die Grundsätze der Dienstplanung festzulegen, und auch nicht darauf, die abstrakten Schichtzeiten zu bestimmen. Vielmehr unterliegt dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung die konkrete Zuordnung eines einzelnen Arbeitnehmers zu einer bestimmten Dienstart. Es geht also um die Frage, welcher konkrete Arbeitnehmer an welchem konkreten Tag zu welcher konkreten Zeit zu arbeiten hat. Aus diesem Mitbestimmungsrecht ergeben sich weitreichende Möglichkeiten für die Mitarbeitervertretung. Wer mehr wissen will:

Schulung

**ARBEITSZEIT 1
HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DER
MAV BEI ARBEITSZEIT- UND
DIENSTPLANGESTALTUNG**

Ort: *Springe, 15. bis 19. April 2013*

Anmeldung:

www.mav-seminare.de;

Verwaltung@MAV-Seminare.de

Schwerbehinderte Arbeitnehmer sind am Arbeitsplatz besonders gefährdet. Deshalb bietet ihnen das SGB IX besonderen Schutz. Dieser Schutz gilt auch in kirchlichen Einrichtungen. Das SGB IX bietet darüber hinaus nicht nur individuellen Schutz, sondern sieht auch die Bildung einer Schwerbehindertenvertretung vor. Diese Vorschriften des SGB IX finden im Mitarbeitervertretungsrecht jedoch keine Anwendung. Vielmehr sieht das Mitarbeitervertretungsgesetz eine eigenständige Vertretung der Schwerbehinderten vor, nämlich die Vertrauensperson der Schwerbehinderten. Das Mitarbeitervertretungsgesetz verweist hinsichtlich deren Aufgaben wieder auf das staatliche Recht. Wer als Vertrauensperson der Schwerbehinderten gewählt ist, kann in der Zeit vom 6. bis zum 08.05.2013 im Kloster Drübeck an dem Seminar

Schulung

**EINFÜHRUNG IN DIE ARBEIT
DER VERTRAUENSPERSON
DER SCHWERBEHINDERTEN**

Ort: *Kloster Drübeck, 6. bis 8. Mai 2013*

Anmeldung:

www.mav-seminare.de;

Verwaltung@MAV-Seminare.de

Die Mitarbeitervertretung muss in jedem Jahr mindestens eine Mitarbeiterversammlung durchführen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei Rechenschaft über ihre Arbeit ablegen. Die Mitarbeitervertretung kann – und sollte – darüber hinaus weitere Mitarbeiterversammlungen durchführen, insbesondere wenn wichtige Entwicklungen im Betrieb anstehen. Dabei machen viele Mitarbeitervertretungen die Erfahrung, dass die Mitarbeiterversammlungen nicht besonders gut besucht sind. Es lohnt sich deshalb, darüber nachzudenken und Ideen zu entwickeln, wie eine Mitarbeiterversammlung attraktiver gemacht werden kann. Hierfür gibt es gute Beispiele. Wer mehr erfahren will:

Schulung

**MITARBEITERVERSAMMLUNGEN
UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT
DER MITARBEITERVERTRETUNG**

vom 27. bis zum 31.05.2013

in Bad Bevensen

Anmeldung:

www.mav-seminare.de;

Verwaltung@MAV-Seminare.de

Aus »Management by ...«, 140 satirische Cartoons gegen Bürofrust, KellnerVerlag, 9,90 Euro. Erhältlich beim BuchKellner, Hinweise siehe Seite 37.



Fälligkeit der zweiten Hälfte Jahressonderzahlung, AVR-J keine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage im Sinne des § 1 Abs. 5 AVR DW EKD

Leitsätze:

1. Eine bloße Mitteilung eines negativen betrieblichen Ergebnisses, unabhängig vom tatsächlichen Vorliegen, reicht nicht aus, um den Anspruch auf Auszahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung entfallen zu lassen.
2. Die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung steht unter der auflösenden Bedingung des Nachweises eines negativen wirtschaftlichen Ergebnisses der Einrichtung des Arbeitgebers. Dabei kann die auflösende Bedingung jedoch nur bis zur Fälligkeit des Anspruchs auf Auszahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung eintreten. Bei AVR-konformen Verhalten des Arbeitgebers hat die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung mit dem Juni-Gehalt zu erfolgen. Nach Ablauf dieser Fälligkeit kann der Nachweis eines negativen wirtschaftlichen Ergebnisses nicht mehr anspruchsvernichtend sein.
3. Ergibt sich für die Dienststelle aufgrund der Zugehörigkeit zum Diakonischen Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die Verpflichtung zur Anwendung der AVR DW EKD, so gehören die AVR-J nicht zu den zulässigerweise anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen. Auch handelt es sich bei den AVR-J nicht um eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage i. S. § 1 Abs. 5a AVR DW EKD.
4. Die AVR-J, die von der arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO) erlassen worden sind, stellen verbindlich getroffene Regelungen nur für die Mitglieder DWBO dar. Eine gesellschaftliche Verbundenheit der Dienststelle mit der sie beherrschenden Mitgliedseinrichtung, die ihrerseits dem DWBO angehört, genügt nicht, um das Territorialitätsprinzip zu durchbrechen.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

LANDEsarbeitsgericht NIEDERSACHSEN, URTEIL VOM 24. JANUAR 2013, AZ.: 15 SA 419/12

VORINSTANZ ArbG HILDESHEIM, AZ.: 3 CA 174/11 (REVISION ZUGELASSEN)

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten um die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung für das Jahr 2010.

Die Beklagte ist ein Unternehmen des Johanniter Verbundes und Mitglied des Diakonischen Werks der Ev.-luth. Landeskirche Hannover (DW Hannover).

Auf das Dienstverhältnis zwischen den streitenden Parteien finden die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR DW EKD) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Seit 2010 ging die Beklagte dazu über, mit neu einzustellenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Arbeitsvertragsrichtlinien

– Johanniter (AVR-J) zu vereinbaren.

Die Beklagte verwehrt die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung gemäß Anlage 14 AVR bei Fälligkeit am 30.06.2011. Zur Begründung führt die Beklagte im Falle der Auszahlung ein negatives Betriebsergebnis an. Zum Nachweis legt die Beklagte das Testat einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft vom 12.08.2011 vor.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, die hiergegen beim Landesarbeitsgericht Niedersachsen eingelegte Berufung der Klägerin hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

I. (...)

II.

Die Berufung ist auch begründet. Das arbeitsgerichtliche Urteil ist abzuändern und der Klage stattzugeben. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Auszahlung der zweiten Hälfte der Jahressondervergütung in der begehrten Höhe über 1.175,98 Euro brutto.

1)

Der Anspruch der Klägerin folgt aus der Anlage 14 der AVR DW EK.

Danach erhalten Mitarbeiter, die sich am 1. November eines Jahres in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, das mindestens bis zum 31.12. des Jahres besteht, eine Sonderzahlung (Abs. 1 der Anlage 14). Die Klägerin erfüllte am 31.12.2010 die genannten Voraussetzungen, da sie schon seit 1982 bei der Beklagten beschäftigt ist und dieses auch am 31.12.2012 noch war.

Der Anspruch ist in der sich nach Abs. 2 der Anlage 14 anhand der durchschnittlichen Bezüge von Januar bis Oktober des Jahres errechnenden Höhe von 2.351,96 Euro brutto entstanden und in Höhe der Hälfte durch die Zahlung der Beklagten im November des Jahres 2010 erloschen (§ 362 Abs. 1 BGB). In Höhe des Restbetrages von 1.175,98 Euro brutto ist er gemäß Abs. 3 S. 1 der Anlage 14 der AVR DW EKD im November 2011 entstanden und im Juni des Jahres 2011 fällig geworden.

2)

a)

Dem Anspruch auf Auszahlung der zweiten Hälfte der Sonderzahlung steht nicht der Einwand der Erfüllung entgegen.

b)

Die Beklagte kann darüber hinaus nicht mit Erfolg geltend machen, dass der Anspruch gemäß Anlage 14 Abs. 5 untergegangen sei.

Nach dieser Regelung entfällt der Anspruch – gegebenenfalls auch teilweise – wenn bei voller Junizahlung der anteiligen Bruttopersonalkosten der Jahressonderzahlung für alle Mitarbeiter ein negatives Betriebsergebnis im Vorjahr vorliegen würde und die Dienstgeberin dies nachweist.

aa)

Insoweit kann es zunächst dahin stehen, ob die Beklagte sich überhaupt auf die Exkulpationsvorschrift der Anlage 14 Abs. 5 AVR DW EKD berufen kann oder ob dies gem. § 1 Abs. 5 AVR DW EKD ausgeschlossen ist, weil sie im Jahr 2010 nicht auf alle Mitarbeiter die AVR oder gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlagen angewendet hat. Denn die Beklagte hat das negative Betriebsergebnis, dessen Vorliegen zwischen den Parteien frei-

lich streitig ist, jedenfalls nicht im Sinne der Vorschrift nachgewiesen.

(1)

Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Beklagte der Mitarbeitervertretung bereits im Januar 2011 mitgeteilt hat, dass ein negatives Betriebsergebnis vorliege. Der Regelung in Anlage 14 AVR DW EKD lässt sich entnehmen, dass eine bloße Mitteilung eines negativen betrieblichen Ergebnisses – unabhängig von seinem tatsächlichen Vorliegen – nicht ausreicht, um den Anspruch auf Auszahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung entfallen zu lassen. Dies ergibt die Auslegung der Regelung in Anlage 14 der AVR DW EKD.

Arbeitsvertragsrichtlinien sind Kollektivvereinbarungen besonderer Art, in denen besondere Bedingungen der beim Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer festgesetzt worden sind.

Ihnen kommt – außer im kirchenrechtlichen Bereich – keine normative Wirkung zu. Sie sind nach den gleichen Grundsätzen auszulegen, wie sie für die Tarifauslegung maßgeblich sind. Danach ist vom Wortlaut ausgehend und anhand dessen der Sinn der Regelung zu erfassen, ohne am Wortlaut zu haften (vgl. juris, Urteil vom 14.01.2004 - 10 AZR 188/03, AP Nr. 3 zu AVR Caritas-Verband, Anlage 1; BAG, Urteil vom 19.01.2011 - 10 AZR 863/09, AP Nr. 58 zu § 611 BGB Kirchendienst; LAG Hamm, Urteil vom 15.10.2009 - 15 Sa 860/09 -). Der wirkliche Wille der Richtliniengeber und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Bestimmungen ist mit zu berücksichtigen, soweit sie in der Vorschrift der Regelung ihren Niederschlag gefunden haben. Verbleibende Zweifel können durch die Heranziehung weiterer Auslegungskriterien (Entstehungsgeschichte der Regelungen oder praktische Handhabbarkeit) geklärt werden. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorrang, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Urteil vom 24.09.2008 - 10 AZR 190/08, NZA RR 2009, 107).

Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze ergibt sich, dass die bloße Mitteilung, es werde ein negatives betriebliches Ergebnis erzielt werden, nicht ausreicht, um ein solches im Vorjahr im Sinne der Anlage 14 Abs. 5 AVR DW EKD nachzuweisen.

Schon der Wortlaut gibt einen deutlichen Hinweis darauf, dass ein belastbarer Nachweis zu führen ist, der im Zweifel auch über-

prüfbar sein muss. Eine bloße Mitteilung ohne Benennung konkreter Prüfungsergebnisse kann dem nicht genügen. Hätten die Richtliniengeber die Mitteilung ausreichen lassen wollen, hätten sie sich eines anderen Vokabulars bedient. Hinzu kommt der systematische Zusammenhang mit Satz 2 der Regelung, in dem es heißt, der Nachweis gelte als erbracht, wenn die Dienststellenleitung der MAV ein Testat eines vereidigten Wirtschaftsprüfers oder einer Treuhandgesellschaft vorlegt, aus dem sich der Umfang des negativen betrieblichen Ergebnisses und die Summe der regulären betrieblichen Julizahlung ergibt.

Die arbeitsrechtliche Kommission der DW EKD stellte also erhebliche formelle Anforderungen an den zu erbringenden Nachweis. Sinn und Zweck der Regelung sprechen ebenfalls dafür, dass die bloße Mitteilung des negativen betrieblichen Ergebnisses nicht ausreicht, um das Merkmal des »Nachweisens« i. S. der Vorschrift zu erfüllen. Folge des Nachweises des betrieblichen Ergebnisses ist es nämlich, dass der Anspruch des Arbeitnehmers entfällt. Eine derart erhebliche Einbuße an Einkommen, die bis zu 4 % des Jahreseinkommens ausmachen kann, setzt die Erbringung eines überprüfbaren Nachweises voraus. Hierfür spricht schließlich, dass die arbeitsrechtliche Kommission der DW EKD in Abs. 5 sogar die Voraussetzungen des negativen betrieblichen Ergebnisses i. S. d. Abs. 5 festgelegt hat. Dieses soll nur bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen angenommen werden können, nämlich dann, wenn der sich aus § 243 HGB ableitende Jahresüberschuss ohne die dort im Einzelnen aufgelisteten Positionen negativ ist. Dies lässt sich nachhaltig nur überprüfen, wenn sich der Nachweis nicht auf eine bloße Mitteilung beschränkt.

(2)

Der Anspruch der Klägerin ist zudem nicht dadurch erloschen, dass ein vereidigter Wirtschaftsprüfer einen Nachweis über ein negatives betriebliches Ergebnis erbracht hat, indem er ein Testat übersandt hat.

Dabei war es für die Kammer nicht entscheidend, ob die in diesem Zusammenhang von der Beklagten als Anlage B 1 im Anlagenordner zu den Akten gereichte Bescheinigung über die Prüfung der Ermittlung des betrieblichen Ergebnisses gemäß Anlage 14 AVR DW EKD den Anforderungen einer ordnungsgemäßen Bescheinigung im Sinne des Abs. 4, 5 der Anlage 14 entspricht oder aber ob der Wirtschaftsprüfer – wie die Klägerin

meint – Auswirkungen aus Bilanzierungs- und Bewertungsänderungen aufgrund der Vorgaben des BilMoG nicht beachtet hat.

Darauf kommt es im Ergebnis nicht an, weil weder das Testat des vereidigten Wirtschaftsprüfers noch ein sonstiger Nachweis rechtzeitig vorgelegt worden ist und mithin zu einem Erlöschen des klägerischen Anspruchs auf Jahressonderzahlung selbst dann nicht mehr führen konnte, wenn es die formellen Anforderungen an das Testat eines vereidigten Wirtschaftsprüfers i. S. d. Anlage 14 Abs. 4, 5 AVR DW EKD erfüllte. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht die restliche, kollektiv geregelte Jahressonderzahlung gem. Abs. 4 Anlage 14 AVR DW EKD unter dem Vorbehalt eines fehlenden negativen betrieblichen Ergebnisses. Die AVR-Regelung soll verhindern, dass es nach der externen Begutachtung und der Prüfung durch die Mitarbeitervertretung noch zu individuellen rechtlichen Angriffen kommt (BAG, Urteil vom 19.1.2011 - 10 AVR 863/09 - AP Nr. 58 zu § 611 BGB Kirchendienst = EzA § 611 BGB 2002 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 19).

Mit dem Landesarbeitsgericht Bremen ist dementsprechend davon auszugehen, dass die Regelung des Abs. 4 der Anlage 14 der AVR DW EKD eine auflösende Bedingung i. S. d. § 158 Abs. 2 BGB beschreibt, deren Eintritt zeitlich begrenzt wird durch die Fälligkeit des Anspruchs (LAG Bremen, Urteil vom 14.12.2011 - 2 Sa 36/12 - n. V.).

Die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung steht unter der auflösenden Bedingung des Nachweises eines negativen wirtschaftlichen Ergebnisses der Einrichtung des Arbeitgebers. Allein das negative Ergebnis reicht danach nicht aus, um die Zahlung zu verweigern. Bei richtlinienkonformen Verhalten des Arbeitgebers hat die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung mit dem Junigehalt zu erfolgen. Die Anlage 14 regelt keine Berechtigung des Arbeitgebers, die Auszahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung trotz Fälligkeit zurückzuhalten, bis ein entsprechender Nachweis geführt werden kann.

Ob der Nachweis darüber hinaus nur durch Vorlage des Testats eines vereidigten Wirtschaftsprüfers erbracht werden kann oder ob mit dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Urteil vom 24.02.2012 - 6 Sa 1943/11 - ZTR 2012, 600) davon auszugehen ist, dass der Nachweis des negativen betrieblichen Ergebnisses auch auf andere Weise geführt werden kann als durch das

Testat des vereidigten Wirtschaftsprüfers, dieses vielmehr auch nach Fälligkeit der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung vorgelegt werden darf, kann an dieser Stelle dahinstehen. Denn die Beklagte hat jedenfalls vor Übersendung des Testats mit Schriftsatz vom 15. Februar 2012 im Rahmen dieses Rechtsstreits keinen Nachweis eines negativen Betriebsergebnisses geführt. Die Beklagte kann sich damit – wie in der mündlichen Verhandlung vom 24.01.2013 erörtert – nicht mit Erfolg auf die zitierte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg berufen, da der Arbeitgeber in dem dort judizierten Fall – anders als hier – lange vor Fälligkeit des Anspruchs auf die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung den Umfang des negativen betrieblichen Ergebnisses durch Vorlage des Berichts ihrer Wirtschaftsprüfer erbracht hatte. In diesem Fall konnte angenommen werden, dass einem Nachweis gegenüber der – im konkreten Fall nicht gebildeten – Mitarbeitervertretung durch Vorlage des Testats eines Wirtschaftsprüfers lediglich eine Erleichterungswirkung i. S. einer kollektiven verobjektivierten Nachweisfunktion zukomme (BAG Urteil vom 19.01.2011, 10 AZR 863/09 – AP Nr. 58 zu § 611 BGB Kirchendienst). Nachdem die Beklagte sich hierzu auch schriftsätzlich bereits geäußert und ihrerseits die zitierte Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg zur Stützung ihres Standpunktes in Bezug genommen hat, war die Gewährung eines Schriftsatznachlasses insoweit nicht mehr angezeigt, vielmehr unter Berücksichtigung der konkreten Umstände eine sofortige Äußerung zu erwarten (vgl. hierzu Zöller-Greger, Komm, zur ZPO, 27. Auflage 2009, § 139 Rn. 14). Ungeachtet eines entsprechenden Antrags der Beklagten in der ersten Instanz hat sie sich auch ohne einen dort nicht angezeigten gesonderten rechtlichen Hinweis zu der Frage des Nachweises dahin geäußert, dass dieser mittels des mit Schriftsatz vom 15.2.2012 vorgelegten Testats geführt worden sei.

Die Fälligkeit des Anspruchs im Juni des Folgejahres markiert gleichzeitig das Ende des Zeitraums, innerhalb dessen die auflösende Bedingung eintreten kann und den vormals bestehenden Schwebezustand – im Falle nachweislosen Verstreichens des Zeitraums – beendet.

Danach konnte die auflösende Bedingung nicht mehr mit anspruchsvernichtender Wirkung eintreten. Das ergibt sich zum einen daraus, dass eine auflösende Bedingung nicht nur ausgefallen ist, wenn feststeht,

dass sie nicht mehr eintreten kann, sondern auch dann, wenn der Zeitraum verstrichen ist, innerhalb dessen die Bedingung eintreten konnte (BGH NJW 1985, 1557). Dass die auflösende Bedingung nur bis zur Fälligkeit des Anspruchs auf Auszahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung 2010 eintreten konnte, ergibt sich aus dem Wortlaut der Regelung, der davon ausgeht, dass die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung im Juni zu zahlen ist. Hat die arbeitsrechtliche Kommission der DW EKD bestimmt, dass der Anspruch im Juni fällig ist, so ist damit zugleich festgelegt, dass eine spätere Rückforderung ausgeschlossen ist. Diese entspricht dem beiderseitigen Interesse der Arbeitsvertragspartner und mithin dem Sinn und Zweck der Anlage 14 Abs. 4. Einerseits wird dem Arbeitnehmer eine gesonderte Vergütung über sein monatliches Einkommen hinaus gewährt. Dieses soll aber andererseits vom betrieblichen Ergebnis des Arbeitgebers abhängig sein. Bei der Wahl des Fälligkeitszeitpunkts im Juni des Folgejahres dürfte sich die arbeitsrechtliche Kommission der DW EKD davon leiten gelassen haben, dass regelmäßig bis zum Juni des Folgejahres das betriebliche Ergebnis des Vorjahres feststehen dürfte. Dem Arbeitnehmerinteresse wäre es jedenfalls nicht zuträglich, noch sehr viel später, etwa sogar noch im übernächsten Jahr mit der Verweigerung der Auszahlung der Jahressonderzahlung rechnen zu müssen, weil – gegebenenfalls – erst dann der Nachweis des negativen betrieblichen Ergebnisses des vorvergangenen Jahres erbracht würde, so wie dieses hier nach Auffassung der Beklagten möglich sein soll. Davon, dass die paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommission dieses zulassen wollte, kann nicht ausgegangen werden. Andere zeitliche Begrenzungen als den Fälligkeitszeitpunkt für die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung hat die arbeitsrechtliche Kommission nicht geregelt. Der Monat Juni des Folgejahres ist nach alledem der Monat, nach dessen Ablauf die auflösende Bedingung nicht mehr eintreten konnte.

bb)

Darüber hinaus kann die Beklagte sich auf die Exkulpationsvorschrift des Abs. 4 der Anlage 14 AVR DW EKD auch gem. § 1 Abs. 5 der AVR DW EKD nicht berufen. Danach können von den Abweichungsmöglichkeiten in § 17 und den Anlagen 14 und 17 der AVR Einrichtungen keinen Gebrauch machen, wenn auf alle Dienstverhältnisse der Einrichtung und der mit ihr verbundenen Einrichtungen, die Mitglied in einem diakonischen

Werk sind, die Arbeitsvertragsrichtlinien oder eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage angewandt werden sowie Leiharbeiter nur zur kurzfristigen Überbrückung von Personalengpässen eingesetzt werden.

Die Beklagte erfüllt diese Voraussetzungen nicht, weil sie ab dem Jahr 2010 mit ihren neu eingestellten Mitarbeitern die Anwendung der AVR-J vereinbarte. Dabei handelte es sich nicht um ›die AVR‹ i. S. des § 1 Abs. 5 a AVR DW EKD und auch nicht um eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage.

(1)

Dass ›die Arbeitsvertragsrichtlinie‹ i. S. des § 1 Abs. 5a AVR DW EKD nur die AVR DW EKD meinen, ergibt sich entgegen der Auffassung der Beklagten schon aus der grammatischen Auslegung der Regelung.

Hätte die arbeitsrechtliche Kommission auch andere AVR als die AVR des DW EKD unter § 1 Abs. 5 a als AVR verstehen mögen, hätte sie das Wort Arbeitsvertragsrichtlinie nicht mit einem bestimmten sondern mit einem unbestimmten Artikel versehen. Außerdem wäre es dann erforderlich gewesen, ›die AVR‹ näher zu bezeichnen; anderenfalls bestünde keine Gewähr dafür, dass überhaupt kirchenrechtliche Arbeitsvertragsrichtlinien unter diejenigen i. S. des § 1 Abs. 5a AVR DW EKD subsumiert würden. Dass es der arbeitsrechtlichen Kommission nicht darauf ankam, welche AVR verwandt würden und ob es sich bei diesen überhaupt um kirchliche handelte, ist nicht anzunehmen. Die AVR-J ist nicht die AVR DW EKD. Vielmehr handelt es sich dabei um AVR, die von der arbeitsrechtlichen Kommission der DWBO aufgestellt wurden.

(2)

Mit der Inbezugnahme der AVR-J hat die Beklagte auch nicht eine gleichwertige Arbeitsvertragsgrundlage i. S. der Vorschrift angewendet.

Ausweislich der Anmerkung zu Abs. 5 des § 1 AVR DW EKD ist eine Arbeitsvertragsgrundlage gleichwertig, die nach Maßgabe der jeweiligen anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zustande gekommen ist sowie für den Öffentlichen Dienst geltende tarifvertragliche Regelungen.

Die AVR-J gehören nicht zu den von der Beklagten zulässigerweise angewendeten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen. Dabei kann es dahinstehen, ob die AVR-J nach den von der DWBO zu beachtenden kirchlichen Regelungen ordnungsgemäß zustande gekommen sind oder ob dies – wie die Klägerin meint – an einer nicht paritätischen Besetzung der Arbeitsrechtskommission (ARK)

scheiterte. Sie sind jedenfalls entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts – nicht nach Maßgabe der ›jeweils‹ anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zustande gekommen.

Nach Maßgabe der ›jeweils‹ anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sind die AVR-J nur zustande gekommen, wenn sie nach den Arbeitsrechtsregelungen zustande gekommen sind, die jeweils, d. h. nach den für die Beklagte und ihre Arbeitnehmer geltenden Arbeitsrechtsregelungen zustande gekommen sind. Dies ist nicht der Fall, weil die ARK der DWBO sie im Rahmen ihrer gem. § 3 ARRO DWBO abgesteckten Befugnisse beschlossen hat und die ARK der DWBO gem. § 3 Abs. 3 ARRO DWBO dem Ziel verpflichtet ist, Regelungen der Arbeits- und Vergütungsbedingungen und deren Fortentwicklung nur für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des DWBO zu regeln. Im Gegensatz zu ihrer Hauptgesellschafterin ist die Beklagte aber kein Mitglied des DWBO. Einrichtungen im Sinne dieser Rechtsverordnung sind nur das DWBO und seine Mitglieder, die die AVR DWBO anwenden.

Die Beklagte hingegen ist gem. § 8 Abs. 2e S. 1 Eingangssatz der Satzung des DW EKD Hannover dazu verpflichtet, Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden, die unmittelbar gelten oder die vom Präsidium oder der Mitgliederversammlung für das Diakonische Werk übernommen sind, anzuwenden. Um solche handelt es sich bei der AVR-J nicht. Diese sind nur von der arbeitsrechtlichen Kommission der DWBO erlassen worden, die nach ihrer Satzung nur Regelungen für ihre Mitglieder trifft. Daran ändert sich auch nichts dadurch, dass die Mehrheitsgesellschafterin der Beklagten, die Johanniter GmbH, Mitglied der DWBO ist. Nach der Entscheidung des Kirchengerichtshofs vom 08.09.2011 kann die Rechtsetzungsmacht einer Gliedkirche oder die von ihr auf ihr Diakonisches Werk delegierte Rechtssetzungsbezugnis keine Legitimation der Geltung dieser – kirchenrechtlich normativ wirkenden – Gesetze oder sonstiger rechtlich verbindlicher Regelungen für einen rechtlich selbständigen Rechtsträger erzeugen, der nur im Gebiet einer anderen Gliedkirche oder deren Diakonischen Werkes ansässig ist und nur eben diesem Diakonischen Werk angehört (KGH, Beschluss vom 08.09.2011, – I-0124/S67-10-).

Dies folgt aus dem grundsätzlich zu beach-

tenden Territorialitätsprinzip. Es beansprucht Geltung nicht nur unter den Gliedkirchen und Landeskirchen sondern auch unter deren Diakonischen Werken. Hiervon ausgehend ist nach der Entscheidung fraglich, ob die auf der Grundlage des gliedkirchlichen Rechts der EKBO und dessen Diakonischen Werk entstandenen AVR-J überhaupt für die ›den Johannitern‹ verbundenen selbständigen Einrichtungen, die im Gebiet der EKBO überhaupt keinen Sitz haben und keine Einrichtung betreiben und dem dortigen Diakonischen Werk nicht angehören überhaupt Geltung haben können. Eine kraft Mitgliedschaft im DWBO begründete rechtliche Verpflichtung der Beklagten, die AVR-J anzuwenden, besteht jedenfalls nicht. Die gesellschaftsrechtliche Verbundenheit der Dienststelle mit der sie beherrschenden Mitgliedereinrichtung, die ihrerseits dem DWBO angehört, genügt hierfür nicht, um das Territorialitätsprinzip zu durchbrechen.

Schließlich hat die Beklagte auch nicht deshalb im Jahr 2010 durchgehend die AVR DW EKD angewendet, weil sie ihren in 2010 neu eingestellten Mitarbeitern zum Ende des Jahres 2010 Arbeitsvertragsänderungen dahingehend angeboten hat, dass dann, wenn die AVR-J nicht in Bezug hätten genommen werden dürfen, rückwirkend zum 01.01.2010 die AVR DW EKD Anwendung fänden. Denn die Rückbeziehung ist eine lediglich rechtliche Fiktion, die daran, dass die Beklagte im Jahr 2010 faktisch die AVR-J anwendete, nichts ändert. Hinzu kommt, dass nicht alle Mitarbeiter sich mit einer Abänderung der Arbeitsvertragsbedingungen hin zu den AVR DW EKD bereit erklärt hatten, so dass die Beklagte auch im Jahr 2010 ungeachtet ihrer Bemühungen nicht mit allen Mitarbeitern eine entsprechende Änderung vereinbaren konnte. Die Beklagte kann nicht einwenden, sie habe alles getan, um tarifrett zu sein. Darauf kommt es nicht an, Sinn und Zweck der Exkulpationsmöglichkeit des § 1 Abs. 5 AVR DW EKD ist es entgegen ihrer Auffassung nicht, Tariftreue zu belohnen. Diese wird als selbstverständlich vorausgesetzt. Vielmehr bestimmt die Regelung, dass sich diejenigen, aber auch nur die Arbeitgeber, welche durchgehend die AVR oder andere nach Maßgabe der jeweils anzuwendenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen auf ihre Arbeitsverhältnisse anwenden auf die Abweichungsmöglichkeit des § 1 Abs. 5 AVR DW EKD berufen können.

Bis zur Entscheidung des KGH vom 08.09.2011 mag es kirchenrechtlich offen

gewesen sein, ob einzelvertragliche Bezugnahmen der AVR-J nach der Satzung des DW Hannover kirchenrechtlich zulässig sind. Die spätere Erkenntnis der kirchenrechtlichen Unzulässigkeit ihrer Anwendung durch die Beklagte ändert indes nichts daran, dass sie objektiv von Anbeginn an nicht zulässig war. Der Beklagten ist zuzugeben, dass sie einzelvertraglich keine Möglichkeit hatte, Mitarbeiter, mit denen sie die AVR-J vereinbart hatte, im Nachhinein zur Anwendung der AVR DW EKD zu zwingen. Diese Situation hat sie aber durch ihr eigenes, den satzungsmäßigen Vorgaben ihrer Organisation nicht entsprechendes Vorgehen herbeigerufen. Es entspricht dem Sinn und Zweck des § 1 Abs. 5 AVR DW EKD, diejenigen Arbeitgeber von der Exkulpationsmöglichkeit auszuschließen, die nicht durchgehend gleiche Arbeitsbedingungen anwenden, sondern – und sei es aus wirtschaftlich sinnvollen Erwägungen – Änderungen vornehmen, welche unproblematisch wären, gehörten sie nicht der AVR setzenden Organisation an. Die AVR bauen auf einem Gesamtsystem von arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Rechten und Pflichten auf, welches innerhalb der paritätisch besetzten AK ausgehandelt wurde. Dieses wird gestört, wenn der Arbeitgeber Arbeitsverträge auf der Grundlage von außerhalb des jeweiligen kirchlichen Systems stehenden arbeitsrechtlichen Regularien abschließt. Vor diesem Hintergrund könnte das Verhandlungsergebnis der AK gestört werden, wenn auch derjenige Arbeitgeber in den Genuss kommen würde, dass sein negatives betriebliches Ergebnis berücksichtigt wird, der sich im Übrigen nicht an das System gehalten hat. Den AVR DW EKD ist nicht zu entnehmen, dass es in diesem Zusammenhang darauf ankäme, ob die abweichend in Bezug genommenen Regelungen solche waren, die im konkreten Fall zu Gunsten oder zu Ungunsten des Arbeitnehmers von den Regelungen der AVR DW EKD abwichen. Vor diesem Hintergrund kommt es auch entgegen der Auffassung der Beklagten nicht darauf an, ob die AVR-J für die Arbeitnehmer ungünstiger waren als die AVR DW EKD.

Nach alledem war das Urteil des Arbeitsgerichts aufzuheben und der Klage stattzugeben.

(...)

Termine & Seminare April bis Juni 2013

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
08.-12.04.	e <i>MVG-Einführung</i>	Walsrode, dia e.V.
08.-12.04.	e <i>Mobbing und Konflikte</i>	Walsrode, dia e.V.
08.-12.04.	e <i>Grundlagenwissen Arbeitsrecht</i>	Walsrode, dia e.V.
09.04.	e <i>Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</i>	München ver.di Bayern
15.-17.04.	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Inst.
15.-17.04.	k <i>Arbeitsrechts-Grundkurs AVR</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Inst.
15.-19.04.	e <i>Arbeitszeit 1</i>	Springe, dia e.V.
15.-19.04.	e <i>Wie erkenne ich die wirtschaftliche (Not-)Lage meiner Einrichtung?</i>	Springe dia e.V.
17.-19.04.	k <i>Souverän auftreten</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
17.-19.04.	k <i>Das ABC des Sozialrechts</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
22.-24.04.	e <i>Einführung in das MVG</i>	Undeloh, DAI e.V.
22.-24.04.	e <i>Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinie AVR</i>	Dresden KWIS e.V.
24.-26.04.	e <i>Einführung in das MVG</i>	Undeloh, DAI e.V.
24.-26.04.	e <i>Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes – AufbauSeminar</i>	Illschwang ver.di Bayern
29.04.	e <i>Fachtagung für Mitarbeitervertreter/innen</i>	Nürnberg, ver.di Bayern
06.-08.05.	e <i>Effektiv leiten/Kompetenz-Modul</i>	Drübeck, dia e.V.
06.-08.05.	e <i>Eingruppierung AVR-K/EKD</i>	Drübeck, dia e.V.
06.-08.05.	e <i>Einführung in die Arbeit des Schwerbehindertensprechers</i>	Drübeck dia e.V.
06.-08.05.	k <i>Beendigung, Kündigung und Arbeitsgerichtsbarkeit</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
06.-08.05.	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
06.-08.05.	k <i>Vom Umgang mit Konflikten</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
06.-08.05.	e <i>Rhetorik, Moderation und Präsentation</i>	Leipzig, KWIS e.V.
13.-15.05.	e <i>MVG III – Von der Reaktion zur Aktion</i>	Hamburg, DAI e.V.
13.-17.05.	e <i>MVG-Einführung</i>	Ohrbeck, dia e.V.
13.-17.05.	e <i>Beratungskompetenz</i>	Ohrbeck, dia e.V.
13.-17.05.	k <i>DJK-Seniorenakademie</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
27.-29.05.	k <i>Optimierung der MAV-Arbeit</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
27.-29.05.	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
27.-29.05.	k <i>Sozialrecht im Arbeitsalltag</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
27.-31.05.	e <i>MVG-Einführung</i>	Bad Bevensen, dia e.V.
27.-31.05.	e <i>Krank – kaputt – raus?</i>	Bad Bevensen, dia e.V.
27.-31.05.	e <i>Mitarbeiterversammlungen und Öffentlichkeitsarbeit</i>	Bad Bevensen, dia e.V.
29.-31.05.	e <i>Arbeitsschutz</i>	Hamburg, DAI e.V.
03.-05.06.	e <i>Altersgerechte Arbeiten</i>	Papenburg, dia e.V.
03.-07.06.	e <i>Teilzeitarbeit/Prekäre Arbeitsverhältnisse</i>	Papenburg dia e.V.
05.-07.06.	e <i>AufbauSeminar Mediation</i>	Papenburg, dia e.V.
10.-12.06.	e <i>MVG IV – Auffrischung für „alte Hasen“</i>	Hamburg, DAI e.V.
11.-13.06.	e <i>Einführung in die Dienstvertragsordnung der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (DIVO)</i>	Schweinfurt ver.di Bayern
17.-21.06.	e <i>Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes</i>	Brannenburg ver.di Bayern
17.-21.06.	e <i>Grundlagen des Arbeitsrechts</i>	Leipzig, KWIS e.V.
17.-21.06.	e <i>Verhandlungsführung</i>	Springe, dia e.V.
17.-21.06.	e <i>Wie leite ich Sitzungen? TZI</i>	Springe, dia e.V.
17.-21.06.	e <i>AVR-K Einführung</i>	Springe, dia e.V.
19.-21.06.	e <i>Netzwerke der MAV</i>	Springe, dia e.V.
19.-21.06.	k <i>Arbeitsrechts-Aufbaukurs KAVO</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut

Streikrecht in kirchlichen Betrieben, kirchliches Selbstbestimmungsrecht, koalitionspezifische Betätigung in kirchlichen Einrichtungen, praktische Konkordanz

Leitsätze:

1. Der Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts erfasst die individualrechtliche wie kollektivrechtliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der in kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer. Die Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht hebt deren Zugehörigkeit zu den »eigenen Angelegenheiten« der Kirche nicht auf. Entscheidet sich eine christliche Religionsgesellschaft dazu, das Verfahren zur kollektiven Arbeitsrechtssetzung am Leitbild der Dienstgemeinschaft auszurichten, wird auch diese Entscheidung vom Selbstbestimmungsrecht umfasst.

2. Ein Ausschluss von Arbeitskämpfmaßnahmen in diakonischen Einrichtungen kollidiert mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft, mit dem Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder kollektiv im Wege von Tarifverträgen auszuhandeln und hierfür Arbeitskämpfe zu führen.

3. Der Schutzbereich des Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG ist nicht auf einen Kernbereich koalitionsmäßiger Betätigungen beschränkt, die für die Sicherung des Bestands der Koalitionen unerlässlich sind, er erstreckt sich vielmehr auf alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen. In den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG ist auch die koalitionsmäßige Betätigung in diakonischen Einrichtungen einbezogen.

4. Die Kollisionslage ist nach dem Grundsatz praktischer Konkordanz durch schonenden Ausgleich der gegenläufigen gleichermaßen verfassungsrechtlich geschützten Positionen aufzulösen.

5. Ein Regelungsmodell, das den Arbeitskampf ausschließt, muss die Funktionsbedingungen eines angemessenen und sachlich richtigen Interessen-

ausgleichs durch entsprechende Verfahrensgestaltung gewährleisten. Dieses Ziel wird verfehlt, wenn der Dienstgeberseite die Möglichkeit eröffnet ist, zwischen mehreren auf dem Dritten Weg zustande gekommenen Regelungen zu wählen.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

BUNDESARBEITSGERICHT, URTEIL VOM 20.11.2012, AZ. 1

AZR 179/11, VORINSTANZ LAG HAMM, AZ. 8 SA 788/10

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen in der Diakonie. Die Kläger (verschiedene kirchliche Körperschaften aus den Landeskirchen Westfalen, Rheinland und Hannover) begehren – kurz gefasst – von der beklagten Gewerkschaft ver.di Streikaufrufe zu unterlassen. Das Arbeitsgericht Bielefeld hatte der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Gewerkschaft hatte das Landesarbeitsgericht Hamm die Klagen abgewiesen. Die hiergegen von den kirchlichen Klägern eingelegte Revision blieb erfolglos.

Redaktionelle Anmerkung:

Obwohl das Bundesarbeitsgericht sämtliche Anträge der Kläger abgewiesen hat, hat es grundsätzlich zum Verhältnis der Koalitionsgrundrechte aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Weimarer Reichsverfassung (WRV) und Art. 4 GG (Religionsfreiheit) Stellung genommen. Den sich auf diese Diskussion beziehenden Teil der Entscheidung dokumentieren wir im Folgenden. Zurückgewiesen hat das BAG die Anträge aus verschiedenen Gründen: Teilweise konnte den Klägern das geltend gemachte Recht schon deshalb nicht zustehen, weil sie von Streikaufrufen noch gar nicht betroffen waren (fehlende Erstbegehungsgefahr oder Wiederholungsgefahr). Andere Anträge scheiterten daran, dass sie zu unbestimmt waren. Vor allem aber wurden die Anträge zurückgewiesen, weil die Kläger in keinem Fall die Voraussetzungen erfüllten, die das Bundesarbeitsgericht für erforderlich hält, damit ein Ausschluss von Streiks in Betracht kommen kann. Dazu gehört das Recht der Gewerkschaften, für ihre Mitglieder verbindliche Mindestarbeitsbedingungen zu verhandeln und sich dabei koalitionspezifisch zu betätigen.

Der volle Wortlaut der Entscheidung wird in der Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht (Eka) im Kellner-Verlag veröffentlicht.

Aus den Gründen:

(...)

III. (...)

B. Die Anträge sind – soweit zulässig – unbegründet. Als Anspruchsgrundlage für die von den Klägern geltend gemachten Unterlassungsansprüche kommt allein § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB in Betracht. (...)

1. Der Anwendungsbereich des § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB ist nicht auf Eigentumsbeeinträchtigungen beschränkt, sondern erstreckt sich auf alle deliktsrechtlich geschützten Rechtsgüter und erfasst auch absolute Rechte.

(...)

2. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht aus Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 i. V. m. Art. 140 GG und Art. 137 Abs. 3 WRV erfüllt die Anforderungen eines absoluten Rechts.

a) Die durch Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleistete freie Ordnung und Verwaltung der eigenen Angelegenheiten innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes ist nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine notwendige, rechtlich selbständige Gewährleistung, die der Freiheit des religiösen Lebens und Wirkens der Kirchen und Religionsgesellschaften die zur Wahrnehmung dieser Aufgaben unerlässliche Freiheit der Bestimmung über Organisation, Normsetzung und Verwaltung hinzufügt (BVerfG 14. Mai 1986 – 2 BvL 19/84 – [Berufsbildung] zu C 1 der Gründe, BVerfGE 72, 278). Beide Gewährleistungen entstammen einem vom Verfassungsgeber anerkannten unantastbaren Freiheitsraum, der nicht etwa vom Staat zur Verfügung gestellt oder von ihm abgeleitet ist (BVerfG 17. Februar 1981 – 2 BvR 384178 – [Volmarstein] zu C II 2 der Gründe, BVerfGE 57, 220). Sie kommen nicht nur den Religionsgesellschaften und deren rechtlich selbständigen Teilen zugute, sondern allen der verfassten Kirche in bestimmter Weise zugeordneten

Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen (vgl. BVerfG 25. März 1980 – 2 BvR 208176 – [KrankenhausG-NRW] zu C I 2a der Gründe, BVerfGE 53,366).

Die Religionsgesellschaften i. S. d. Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV sind unmittelbare Träger des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, die diesen zugeordneten Einrichtungen leiten dieses Recht von ihnen ab. Religionsgesellschaften vermitteln es ihnen, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen (BVerfG 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 – [Loyalitätspflichten] zu B II 1a der Gründe, BVerfGE 70, 138). Maßstab für das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist das Ausmaß der institutionellen Verbindung mit einer Religionsgesellschaft oder die Art der mit der Vereinigung verfolgten Ziele (vgl. BVerfG 11. Oktober 1977 – 2 BvR 209176 – [Goch] zu B II 2a der Gründe, BVerfGE 46, 73; 25. März 1980 – 2 BvR 208176 – [KrankenhausG-NRW] zu C I 2a der Gründe, BVerfGE 53, 366).

b) Hiernach erfüllt das kirchliche Selbstbestimmungsrecht aus Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 i. V. m. Art. 140 GG und Art. 137 Abs. 3 WRV die Anforderungen, die an ein absolutes Recht i. S. d. § 823 Abs. 1 BGB gestellt werden (vgl. BGH 11. Februar 2000 – VZR 271/99 – zu II 2 der Gründe, NJW 2000, 1555). Es ist Religionsgesellschaften und allen ihnen in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen und damit auch den diakonischen Werken und den diesen zugeordneten Einrichtungen zugewiesen. Diese können sich hierauf auch gegenüber Dritten berufen.

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
24.–26.06.	k Gut argumentieren	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
24.–26.06.	k Einführung in die MAVO	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
24.–27.06.	e Einführung in die Arbeit der JAV der Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Diakonie	Naumburg ver.di Bayern
26.06.	e Kündigung – was kann die MAV tun?	Hannover, dia e.V.
26.–28.06.	k MAV-Praxisberatung	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
26.–28.06.	k Grundlagen der MAV-Arbeit	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut

(...)

1. Der Schutzbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts erfasst die individualrechtliche wie kollektivrechtliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen der in kirchlichen Einrichtungen beschäftigten Arbeitnehmer.

a) Nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV ordnet und verwaltet jede Religionsgesellschaft ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze. Hierzu gehören alle Maßnahmen, die in Verfolgung der vom kirchlichen Grundauftrag her bestimmten Aufgaben zu treffen sind, wie z. B. Vorgaben struktureller Art, aber auch die Personalauswahl und die mit diesen Entscheidungen untrennbar verbundene Vorsorge zur Sicherstellung der »religiösen Dimension« des Wirkens im Sinne kirchlichen Selbstverständnisses. Dies schließt die rechtliche Vorsorge für die Wahrnehmung kirchlicher Dienste durch den Abschluss privatrechtlicher Arbeitsverträge ein (vgl. BVerfG 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 – [Loyalitätspflichten] zu B II 1b bis c der Gründe, BVerfGE 70, 138). Die Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse in das staatliche Arbeitsrecht hebt deren Zugehörigkeit zu den »eigenen Angelegenheiten« der Kirche nicht auf. Sie darf deshalb die verfassungsrechtlich geschützte Eigenart des kirchlichen Dienstes, das kirchliche Proprium, nicht in Frage stellen. Die Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts bleibt daher für die Gestaltung dieser Arbeitsverhältnisse wesentlich (vgl. BVerfG 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 – [Loyalitätspflichten] zu B II 1d der Gründe, a. a. O.).

b) Erstreckt sich der Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts auf die Entscheidung, die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Arbeitnehmer einheitlich auszugestalten, also das »Ob«, kann die Religionsgesellschaft auch das »Wie« der Ausgestaltung bestimmen. Dazu gehört die Entscheidung über die Art und Weise der kollektiven Arbeitsrechtssetzung, also der Gestaltungsmittel. Danach kann eine Religionsgesellschaft grundsätzlich darüber befinden, ob sie die Arbeitsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen regelt oder in Arbeitsrechtlichen Kommissionen und Schiedskommissionen vereinbart (von Campenhausen/de Wall, Staatskirchenrecht, 4. Aufl., S. 184; Kästner in Bonner Kommentar zum Grundgesetz Stand November 2012 Art. 140 Rn. 326; Koriath in Maunz/Dürig Komm. z. GG, Stand November 2012 Art. 140 GG/Art. 137 WRV Rn. 42; Robbers, Streikrecht in der Kirche, S. 27 ff.; Schubert, RdA 2011, 270, 274).

2. Entscheidet sich eine christliche Religionsgesellschaft dazu, das Verfahren zur kollektiven Arbeitsrechtssetzung am Leitbild der Dienstgemeinschaft auszurichten, wird auch diese Entscheidung vom Selbstbestimmungsrecht umfasst. Das gilt unabhängig davon, ob dieser Begriff in seinem theologischen Ursprung völlig geklärt oder im Bereich der Evangelischen Kirche völlig einheitlich ist oder nicht (vgl. dazu Jurina ZevKR 1984, 171 ff.; Heinig ZevKR 2009, 62 f., 72; Jousen RdA 2007, 328, 331; Lührs, Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, S. 115 ff.; Robbers, Streikrecht in der Kirche, S. 34 ff.).

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gehört zu den eigenen Angelegenheiten der Religionsgesellschaften, dass diese der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen regeln, das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft ihrer Mitarbeiter zugrunde legen können (BVerfG 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 – [Loyalitätspflichten] zu B II d der Gründe, BVerfGE 70, 138). Die Dienstgemeinschaft wurzelt nach dem Selbstverständnis der Kirche einerseits im Priestertum aller Gläubigen, in dem mit der Taufe einhergehenden Auftrag, Gott in geistiger Einkehr und Zuwendung an die Welt zu dienen, andererseits knüpft sie funktional an den Missionsauftrag der Kirche an (Heinig, ZevKR 2009, 62, 73; Robbers, Streikrecht in der Kirche, S.35). Sie verbindet alle am kirchlichen Auftrag Teilnehmenden unabhängig davon, auf welcher vertraglichen Grundlage und in welcher Einrichtung sie tätig sind (Jousen, RdA 2007, 328, 333). Mit Dienstgemeinschaft wird damit das theologisch geprägte Selbstverständnis des Dienstes der Gläubigen in der Kirche und durch die Kirche an der Welt umschrieben, nach dem jede Arbeitsleistung ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt verwirklicht. Ausfluss dessen ist eine gemeinsame Verantwortung der jeweiligen Dienstgeber und der Dienstnehmer für das gedeihliche Wirken der Kirche und ihrer Diakonie (vgl. KGH-EKD 9. Oktober 2006 – II-0124/M3506 – Rn. 58, NZA 2007, 761).

b) Danach verlangt das Bestehen einer Dienstgemeinschaft keine konfessionelle Gebundenheit aller Beschäftigten zu einer christlichen – hier zur evangelischen – Kirche. Es ist vielmehr Ausdruck des kirchlichen Dienstes selbst, der durch den Auftrag bestimmt wird, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden. Hieran wirken alle Beschäftigten durch ihre Tätigkeit und demnach ungeachtet ihres individuellen Glaubens oder ihrer weltanschaulichen Überzeugungen mit (vgl. Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, S. 175; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 6. Aufl., § 4 Rn. 24). Die Dienstgemeinschaft hängt deshalb nicht davon ab, ob oder in welchem Umfang nicht evangelische Christen oder Nichtchristen in einer kirchlichen Einrichtung beschäftigt sind. Ebenso wenig kommt es darauf an, ob die jeweiligen Arbeitsverhältnisse verkündigungsnahe oder verkündigungsferne Tätigkeiten betreffen. Auch insoweit entscheidet die Kirche darüber, was Teil ihres Bekenntnisses ist, ob eine solche Differenzierung ihrem Bekenntnis entspricht und sich auf die Dienstgemeinschaft auswirkt (vgl. BVerfG 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 – [Loyalitätspflichten] zu B II 2a der Gründe, BVerfGE 70, 138).

c) Die Ausrichtung des kollektiven Arbeitsrechtsregelungsverfahrens am Leitbild der Dienstgemeinschaft bezweckt entgegen der Auffassung der Beklagten nicht die Sicherung einer sog. haushaltsmäßigen Beweglichkeit, also die Förderung wirtschaftlicher Belange (dazu BVerfG 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 – [Loyalitätspflichten] zu B II 4a der Gründe, BVerfGE 70, 138). Es ist seiner Zwecksetzung nach auf das Gegenteil gerichtet, nämlich einer allein an wirtschaftlichen Interessen der Dienstgeberseite orientierten Festsetzung der Arbeitsbedingungen und der einseitigen Entgeltfindung entgegenzuwirken.

3. Das Selbstbestimmungsrecht erfasst auch die Erstreckung des Dritten Wegs auf die Arbeitnehmer diakonischer Einrichtungen. Zu den eigenen Angelegenheiten i. S. d. Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV gehört nach kirchlichem Selbstverständnis das diakonische Wirken als Ausdruck des christlichen Bekenntnisses (vgl. BVerfG 25. März 1980 – 2 BvR 208fi6 – [KrankenhausGNRW] zu C I 3 der Gründe, BVerfGE 53, 366). Dabei kommt es nicht darauf an, in welcher Weise eine Einrichtung ihren diakonischen Auftrag wahrnimmt. Erfasst sind vielmehr alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags

der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen (BVerfG 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 – [Loyalitätspflichten] zu B II 1a der Gründe mwN, BVerfGE 70, 138). Ohne Bedeutung ist deshalb, ob sich der Betrieb einer diakonischen Einrichtung substanziell von dem nichtkirchlicher Träger unterscheidet. Die Religionsgesellschaft hat grundsätzlich die Kompetenz zur Qualifizierung einer Angelegenheit als eigene (Hesse in HdbStKirchR 2. Aufl. Bd. 1 S. 521, 541 f.; Kästner in Bonner Kommentar zum Grundgesetz, Stand November 2012, Art. 140 Rn. 304). Sie entscheidet darüber, wie sie ihr Glaubensbekenntnis lebt. Da sie ihr Wirken in diakonischen Einrichtungen als tätige Nächstenliebe und sozialen Dienst am Menschen begreift, ist dies zugleich Ausdruck ihres Glaubensbekenntnisses (Schubert RdA 2011, 270, 273). Dies gilt auch dann, wenn die Religionsgesellschaft beim Betrieb diakonischer Einrichtungen im Wettbewerb mit nichtkirchlichen Trägern steht.

Der Einwand der Beklagten, die Kirche bediene sich wie die Privatwirtschaft der Instrumente der Ausgliederung und der Leiharbeit durch eigene Personalservicegesellschaften, betrifft nicht den Umfang des Schutzbereichs, sondern ist bei der Prüfung zu berücksichtigen, ob solche Einrichtungen Träger des Selbstbestimmungsrechts sein können, also ihrer Zwecksetzung nach der Glaubensverwirklichung dienen. Nach der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland steht substituierende Leiharbeit dem Wesen der Dienstgemeinschaft entgegen (KGH-EKD 9. Oktober 2006 – 11-0124/M35-06 – Rn. 58, NZA 2007, 761). Ist Gegenstand einer Einrichtung das Verleihen von Arbeitnehmern für diakonische Einrichtungen (Servicegesellschaften) oder setzen Einrichtungen Leiharbeiter dauerhaft ein, kann diese Form der Personalstellung oder des Personaleinsatzes Auswirkungen auf das Bestehen einer Dienstgemeinschaft haben oder die Einordnung als diakonische Einrichtung in Frage stellen. Auf die Inhaltsbestimmung der grundrechtlichen Gewährleistung des Selbstbestimmungsrechts hat das jedoch keinen Einfluss.

4. Die Ausrichtung der kollektiven Arbeitsrechtsordnung am Leitbild der Dienstgemeinschaft ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Die Behauptung einer Religionsgesellschaft, eine Angelegenheit sei ihre eigene, unterliegt einer eingeschränkten gerichtlichen Plausibilitätskontrolle. Genügen die einzelnen Vorgaben einer derartigen Kontrolle, sind staatliche Gerichte hieran gebunden, es sei denn, sie begäben sich dadurch in Widerspruch zu Grundprinzipien der Rechtsordnung, wie sie im allgemeinen Willkürverbot (Art. 3 Abs. 1 GG), sowie den guten Sitten i. S. d. § 138 BGB oder dem sog. *ordre public* ihren Niederschlag gefunden haben (BVerfG 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 – [Loyalitätspflichten] zu B II 2 a der Gründe, BVerfGE 70, 138).

b) Danach betrifft die Entscheidung der Kirche, ihre kollektive Arbeitsrechtsordnung auf dem Dritten Weg zu regeln, eine eigene Angelegenheit i. S. d. Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 i. V. m. Art. 140 GG und Art. 137 Abs. 3 WRV. Es ist nachvollziehbar, dass es nach kirchlichem Selbstverständnis Auftrag des kirchlichen Dienstes ist, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden, hierbei Dienstgeber und Dienstnehmer eine Dienstgemeinschaft bilden und darin versuchen, die nicht zu leugnenden Interessenkonflikte kooperativ und nicht konfrontativ zu lösen. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft und seine Auswirkungen auf das Verfahren zur kollektiven Arbeitsrechtsordnung stehen auch nicht im Widerspruch zu sonstigen Prinzipien der Rechtsordnung. Entgegen der Auffassung der Beklagten sind grundrechtliche Gewährleistungen und damit auch Art. 9 Abs. 3 GG nicht ohne Weiteres Teil des *ordre public* (so aber Kühling, AuR 2001, 241, 243 f.). Ein solches Verständnis führte zu einer unmittelbaren Grundrechtsbindung der Kirchen. Diese könnten ihr Selbstbestimmungsrecht nur insoweit in Anspruch nehmen, wie andere grundrechtliche Gewährleistungen hiervon nicht beeinträchtigt werden. Eine derartige Grundrechtsbindung käme einer von Art. 1 Abs. 3 GG für die staatliche Gewalt angeordneten Grundrechtsbindung weitgehend gleich und ginge darüber hinaus, als sie bereits den Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts begrenzte. Konflikte des Selbstbestimmungsrechts mit anderen grundrechtlichen Gewährleistungen betreffen jedoch nicht den Schutzbereich, sondern dessen Beschränkbarkeit (dazu BVerfG 19. Dezember 2000 – 2 BvR 1500/97 – [Zeugen Jehovas] zu C V 1b der Gründe, BVerfGE 102, 370).

5. Die Entscheidung der beteiligten Kirchen, das Verfahren ihrer kollektiven Arbeitsrechtssetzung am bekenntnismäßigen Leitbild der Dienstgemeinschaft auszurichten und nach den Grundsätzen einer partnerschaftlichen Lösung von Interessengegensätzen auszugestalten, schließt den Arbeitskampf zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen durch Tarifvertrag aus.

a) Nach der am Leitbild der Dienstgemeinschaft orientierten Verfahrenskonzeption des Dritten Wegs obliegt es Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Regelungen zu schaffen, die den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen. Arbeitsrechtliche Kommissionen sind paritätisch mit Vertretern der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite besetzt und können von beiden Seiten angerufen werden. Kommt es zu keiner Einigung, kann jede Seite eine ebenfalls paritätisch besetzte Schiedsstelle (Schlichtungskommission) mit der streitigen Angelegenheit befassen. Dieser sitzt ein neutraler Dritter vor. Die in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen und Schlichtungskommissionen gefundenen Regelungen wirken zwar nicht normativ (st. Rspr., vgl. BAG 24. Februar 2011 – 6 AZR 634/09 – Rn. 21 mwN, AP BGB § 611 Kirchendienst Nr. 57 = EzA BGB 2002 § 611 Kirchliche Arbeitnehmer Nr. 18), doch hat der Dienstgeber sie kraft kirchenrechtlicher oder satzungsrechtlicher Verpflichtung anzuwenden, indem er sie durch vertragliche Inbezugnahme zur Geltung bringt.

b) Entsprechend dem Leitbild der Dienstgemeinschaft sollen damit die Interessenkonflikte zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern nicht im Wege wechselseitiger Konfrontation, sondern durch Kooperation unter Wahrung des Gebots der Parität verbindlich zum Ausgleich gebracht werden (Joussen, RdA 2007, 328, 333). Diese Konzeption beruht auf der Überzeugung, dass nach dem Selbstverständnis der Kirchen jede Arbeitsleistung ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt verwirklicht und in einer darauf gerichteten Dienstgemeinschaft Interessengegensätze durch Verhandlungen und wechselseitiges Nachgeben ggf. mit Hilfe eines neutralen Dritten überwunden werden.

c) Ein solches Verfahren kollektiver Arbeitsrechtssetzung schließt den Arbeitskampf zur Regelung von Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag aus. Dieser ist darauf gerichtet, durch das Vorenthalten von Arbeitskraft und einen hierdurch ausgelösten wirtschaftlichen Schaden Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben, damit diese über die Arbeitsbedingungen überhaupt verhandelt und somit jenes Kräftegleichgewicht geschaffen wird, das ein Zustandekommen einer Regelung und die sachgerechte Lösung des zugrunde liegenden Interessenkonflikts erst ermöglicht. Diese Kampfmöglichkeit widerspricht jedoch dem Grundgedanken der Dienstgemeinschaft. Die damit verbundene Arbeitsniederlegung würde nicht nur den kirchlichen Dienst am Nächsten suspendieren und damit die Erfüllung des Missionsauftrags hindern, sondern aus Sicht der Kirchen auch eine bestehende Gemeinsamkeit von Dienstnehmern und Dienstgebern auflösen (Joussen, RdA 2007, 328, 333).

6. Ein Ausschluss von Arbeitskampfmaßnahmen in diakonischen Einrichtungen kollidiert mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft, mit dem Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder kollektiv im Wege von Tarifverträgen auszuhandeln und hierfür Arbeitskämpfe zu führen.

a) Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet nicht nur die Bildung und den Bestand einer Arbeitnehmerkoalition, sondern auch deren koalitionsmäßige Betätigung. Der Schutzbereich dieses Grundrechts ist dabei nicht von vornherein auf einen Kernbereich koalitionsmäßiger Betätigungen beschränkt, die für die Sicherung des Bestands der Koalitionen unerlässlich sind, er erstreckt sich vielmehr auf alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen (BVerfG 6. Februar 2007 – 1 BvR 978/05 – Rn. 21 ff., BVerfGK 10, 250). Dazu gehört auch die Tarifautonomie als das Recht, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mit der Arbeitgeberseite auszuhandeln und durch Verträge verbindlich für die Mitglieder zu regeln. Die Regelung der Arbeitsbedingungen in Kollektivverträgen dient der Verwirklichung der Interessen der strukturell unterlegenen Arbeitnehmer. Eine wirkungsvolle Interessendurchsetzung ist den Gewerkschaften nur möglich, wenn sie ihren Forderungen durch Streiks Nachdruck verleihen können. Der Arbeitskampf ist deshalb funktional auf die Tarifautonomie bezogen und insoweit grundrechtlich geschützt (vgl. BVerfG 26. Juni 1991 – 1 BvR 779/85 – zu C I 1a der Gründe, BVerfGE 84, 212; 10. September 2004 – 1 BvR 1191/03 – zu B II der Gründe, BVerfGE 4, 60). Ein Grundrecht auf Streik, losgelöst

von seiner funktionalen Bezugnahme auf die Tarifautonomie, gewährleistet Art. 9 Abs. 3 GG nicht.

b) In den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG ist grundsätzlich auch die koalitionsmäßige Betätigung in diakonischen Einrichtungen einbezogen. Dieses Grundrecht entfaltet gemäß Art. 9 Abs. 3 Satz 2 GG unmittelbare Drittwirkung gegenüber privat rechtlich als eingetragener Verein oder gemeinnützige GmbH oder in sonstiger Weise organisierte kirchliche Einrichtungen (Richardi in HdbSt-KirchR 2. Aufl. Bd. 2 S. 929 f.; Schubert RdA 2011, 270, 272). Bedienen sich diese zur Begründung von Arbeitsverhältnissen des Privatrechts, nehmen sie grundsätzlich in Bezug auf ihre Beschäftigten eine Arbeitgeberstellung ein. Insoweit gewährleistet Art. 9 Abs. 3 GG den Gewerkschaften auch das Recht, mit der Arbeitgeberseite über Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu verhandeln, verbindliche Abreden vor allem durch den Abschluss von Tarifverträgen zu treffen und ihren Forderungen nach der Aufnahme von Verhandlungen und der Durchsetzung bestimmter Regelungen mit Streik Nachdruck zu verleihen.

7. Für die Auflösung dieser Kollisionslage ist es ohne Belang, ob Art. 9 Abs. 3 GG wegen seiner unmittelbaren Drittwirkung den Anforderungen des Schrankenvorbehalts aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV genügt oder nicht. Diese im Schrifttum kontrovers diskutierte Frage bedarf keiner Entscheidung des Senats (ablehnend Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 6. Aufl. § 9 Rn. 30 f.; Robbers, Streikrecht in der Kirche, S. 55 f.; auch Koriath in Maunz/Dürig Komm. z. GG, Stand November 2012, Art. 140 GG/Art. 137 WRV Rn. 45; zweifelnd offenbar Richardi/Thüsing AuR 2002, 94, 96; dies befürwortend Oswald Streikrecht im kirchlichen Dienst und in anderen karitativen Einrichtungen S. 88; Czycholl Anm. LAGE GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 88; Kühling AuR 2001, 241, 247; Gamillscheg FS Zeuner, S. 39, 45; Waldhoff GS Heinze, S. 995, 1004). In beiden Fällen wären die Arbeitsgerichte wegen ihrer durch Art. 1 Abs. 3 GG angeordneten Grundrechtsbindung gehindert, bei einer – wie vorliegend – Auslegung und Anwendung einer zivilrechtlichen Unterlassungsnorm das völlige Zurückweichen eines Grundrechts zugunsten eines anderen hinzunehmen. Sie sind vielmehr gehalten, im Wege einer Güterabwägung nach dem Grundsatz der praktischen Konkordanz einen Ausgleich der jeweils kollidierenden grundrechtlichen Gewährleistungen herbeizuführen. Diese Pflicht entfällt nicht schon deswegen, weil es sich bei Art. 9 Abs. 3 GG ebenso wie bei Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 GG um vorbehaltlos

gewährleistete Grundrechte handelt. Das hindert ein Zurückweichen einer grundrechtlichen Gewährleistung zum Schutz einer anderen nicht. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts können auch vorbehaltlos gewährte Grundrechte zum Schutz anderer Grundrechte oder grundrechtlicher Gewährleistungen eingeschränkt werden (vgl. BVerfG 24. November 2010 – 1 BvF 2105 – Rn. 147, BVerfGE 128, 1). In diesem Sinne hat das Bundesverfassungsgericht etwa die Kollision des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts mit der durch Art. 5 Abs. 3 GG vorbehaltlos gewährleisteten Wissenschaftsfreiheit unter Heranziehung des Grundsatzes der praktischen Konkordanz aufgelöst (BVerfG 28. Oktober 2008 – 1 BvR 462106 – [Lüdemann] Rn. 47,65, BVerfGE 122, 89).

8. Der Grundsatz praktischer Konkordanz verlangt nach einem schonenden Ausgleich der gegenläufigen, gleichermaßen verfassungsrechtlich geschützten Interessen mit dem Ziel ihrer Optimierung (BVerfG 7. März 1990 – 1 BvR 266/86 u. a. – zu B II 2a der Gründe, BVerfGE 81, 278). Die durch die Rücksichtnahme auf kollidierende Verfassungswerte notwendig werdende Annäherung kann nicht generell, sondern nur im Einzelfall durch Güterabwägung vorgenommen werden. Eine damit einhergehende Begrenzung verfassungsrechtlich geschützter Interessen darf dabei nicht weiter gehen, als es notwendig ist, um die Konkordanz kollidierender Rechtsgüter herzustellen (Hesse, Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland, 20. Aufl. Rn. 72; ebenso Stern, Das Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland, Bd. 111/2, S. 656). Das Zurückweichen einer grundrechtlichen Gewährleistung muss zum Schutz der anderen geboten sein (vgl. Jarass in Jarass/Pieroth GG 11. Aufl. Vorb. vor Art. 1 Rn. 52). Für die erforderliche Abwägung gibt die Verfassung kein bestimmtes Ergebnis vor, verwehrt aber pauschale Vorrangentscheidungen, wie sie die Parteien des Verfahrens jeweils für sich in Anspruch nehmen (für die Kläger insbesondere Robbers, Streikrecht in der Kirche, S. 26 ff.; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche 6. Aufl. § 10 Rn. 20 f.; Stern, Das Staatsrecht der Bundesrepublik Deutschland, Bd. IV/1, S. 2091; Kemper in v. Mangoldt/Klein/Starck, GG, Bd. 16. Aufl., Art. 9 Abs. 3, Rn. 200; Manterfeld KuR 2011, 86, 100; für die Beklagte Kühling, AuR 2001, 241 ff.).

9. Die hiernach vorzunehmende Güterabwägung betrifft nicht den gesamten Bereich der jeweiligen verfassungsrechtlichen Gewährleistungen, sondern ist auf den Ausgleich der konkreten Kollisionslage beschränkt. Das Selbstbestimmungsrecht einer Religionsgesellschaft und die Koalitionsfreiheit einer Gewerkschaft schließen sich nicht wechselseitig völlig aus. Zur Kollision führt vielmehr erst die Ausübung einer bestimmten verfassungsrechtlichen Gewährleistung. Das ist hier die Entscheidung für ein bestimmtes Verfahren zur kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, die auf der Grundlage privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse in der Diakonie tätig sind und staatlichem Arbeitsrecht unterliegen (Schubert RdA 2011, 270, 274). Während die Kirche sich hierzu eines am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichteten kooperativen Verfahrens bedient, in dem letztlich die Möglichkeit einer Schlichtung durch einen neutralen Dritten, also den Vorsitzenden einer Schlichtungskommission einen fairen Interessenausgleich garantieren soll, setzt die Gewerkschaft auf das damit unvereinbare Regelungsmodell des staatlichen Tarifrechts, in dem erst durch Druck und Gegendruck angemessene Verhandlungsergebnisse erreicht werden. Das Gebot praktischer Konkordanz verlangt daher nur einen Vergleich dieser beiden Regelungskonzepte und deren schonendste Annäherung.

Ein Vergleich beider Regelungsmodelle zeigt, dass sie sich nicht im Ziel, sondern nur in der Wahl der zu dessen Erreichung gebotenen Mittel unterscheiden. Sowohl das Regelungsverfahren der Kirche als auch das der Koalitionen ist darauf gerichtet, den von der staatlichen Rechtsordnung frei gelassenen Raum des Arbeitslebens sinnvoll zu ordnen, indem der typische Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch kollektives Handeln zu einem angemessenen Ausgleich gebracht wird. Dieses Interessengegensatzes wie der strukturellen Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers ist sich auch die Kirche bewusst (Robbers, Streikrecht in der Kirche, S. 16; Schubert, RdA, 2011, 270, 277). Sie zu überwinden bedarf auch aus ihrer Sicht eines kollektiven Ausgleichsmechanismus, der die schwächere Verhandlungsposition des Arbeitnehmers gegenüber der des Arbeitgebers kompensiert. Diese Grunderkenntnis, auf der die verfassungsrechtliche Gewährleistung von Koalitionsfreiheit mit Tarifautonomie und Arbeitskämpfen aufbaut (vgl. BVerfG 26. Juni 1991 – 1 BvR 779/85 – [Aussperrung] zu C I 3b/aa der Gründe, BVerfGE 84, 212), will die Kirche allerdings

mit einem Regelungskonzept erfassen, das sich mit dem Leitbild der Dienstgemeinschaft vereinbaren lässt und damit ihrem durch Art. 4 GG geschützten Bekenntnis Rechnung trägt. Ein solches Regelungsmodell ist zwar zum Schutz religiöser Betätigungsfreiheit von Verfassungen wegen zu respektieren. Doch sind die Kirchen in der Ausgestaltung dieses Konzeptes nicht völlig frei, sondern müssen Rücksicht auf die verfassungsrechtlichen Gewährleistungen des Art. 9 Abs. 3 GG nehmen. Ihr Regelungsmodell darf die Koalitionsfreiheit und das Konzept der Tarifautonomie nur insoweit verdrängen, wie es für die Wahrung ihres Leitbildes von der Dienstgemeinschaft erforderlich ist und das angestrebte Ziel eines fairen, sachgerechten und verbindlichen Interessenausgleichs tatsächlich und in kohärenter Weise erreicht. Nur insoweit ist es mit dem sozialstaatlichen Gesamtkonzept, das Art. 9 Abs. 3 GG zugrunde liegt, vereinbar.

a) Ein fairer und angemessener Ausgleich widerstreitender Arbeitsvertragsinteressen im Wege kollektiver Verhandlungen verlangt nach annähernd gleicher Verhandlungsstärke und Durchsetzungskraft (vgl. BVerfG 26. Juni 1991 – 1 BvR 779/85 – [Aussperrung] zu I 3 b/aa der Gründe, BVerfGE 84, 212). Diese lassen sich weder formal und situationsgebunden feststellen noch normativ anordnen (BAG 10. Juni 1980 – 1AZR 822/79 – zu A IV 1a der Gründe, BAGE 33, 140). Im System der Koalitionen und der Tarifautonomie werden sie durch die Androhung oder den Einsatz von Kampfmaßnahmen gesichert. Ein Regelungsmodell, das den Arbeitskampf ausschließt, muss diese Funktionsbedingung eines angemessenen und sachlich richtigen Interessenausgleichs durch entsprechende Verfahrensgestaltung gewährleisten. Dazu muss es darauf angelegt sein, die strukturelle Verhandlungsschwäche der Dienstnehmer auszugleichen. Paritätische Besetzungsregeln genügen hierfür allein nicht. Vielmehr bedarf es weiterer Instrumente, die geeignet sind, Verhandlungsblockaden zu lösen und die Kompromissbereitschaft der Gegenseite zu fördern. Dieser Erkenntnis verschließt sich der Dritte Weg grundsätzlich nicht. Auch er ist letztlich darauf angelegt, ein Verhandlungsgleichgewicht zu schaffen. Kommt es in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht zu einer Einigung, werden die gescheiterten Verhandlungen paritätisch besetzten Schiedskommissionen übertragen, die ein unabhängiger und neutraler Dritter leitet und mit seiner Stimme zu einem Ergebnis führt. Ein solches Schlichtungsverfahren kann dem Grunde nach zur Herstellung eines Verhandlungsgleichgewichts geeignet sein, wenn die mit

dessen Entscheidungsstrukturen verbundenen Unwägbarkeiten sowie die Verlagerung der Konfliktlösung auf eine andere Verhandlungsebene schon in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen die Bereitschaft zum Kompromiss fördert und so ein »kollektives Betteln« der Dienstnehmerseite ausschließt. Das setzt aber voraus, dass die Anrufung der Schiedskommission und die Überleitung des Verfahrens in dieses Gremium der Dienstnehmerseite uneingeschränkt offen steht und im Falle einer Nichteinigung beider Seiten die Unabhängigkeit und Neutralität des Vorsitzenden der Schlichtungskommission nicht in Frage steht und auch durch das Bestellungsverfahren gewährleistet wird.

b) Ein am Leitbild der Dienstgemeinschaft ausgerichtetes kollektives Regelungsverfahren steht zudem einer gewerkschaftlichen Unterstützung der Dienstnehmerseite nicht entgegen. Das Leitbild der Dienstgemeinschaft ist nicht darauf gerichtet, Gewerkschaften von Verhandlungen in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen oder Schiedskommissionen fernzuhalten und sie daran zu hindern, aufgrund eigener Entscheidung ihr Sach- und Fachwissen in das Verfahren zugunsten der Dienstnehmer einzubringen. Eine organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in das Verfahren des Dritten Wegs zu regeln ist zwar Aufgabe der Kirche, der hierbei ein Gestaltungsspielraum zur Verfügung steht. Sie darf diesen jedoch nicht dazu nutzen, Gewerkschaften durch Besetzungsregeln für Arbeitsrechtliche Kommissionen und Schiedskommissionen von einer frei gewählten Mitwirkung am Dritten Weg auszuschließen. Das würde die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Freiheit koalitionspezifischer Betätigung über Gebühr beschneiden. Diese vom Leitbild der Dienstgemeinschaft nicht gebotene Beschränkung ist von besonderem Gewicht, da sie sich auch verzerrend auf die Tarifpolitik der einzelnen Gewerkschaften auswirkt. Die Attraktivität und Wirkkraft einer Gewerkschaft wird erheblich eingeschränkt, wenn sie gehindert wird, die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber dem Arbeitgeber im Wege von Kollektivverhandlungen zu verfolgen. Denn von der Zahl ihrer Mitglieder hängt nicht nur die finanzielle Leistungsfähigkeit ihrer Organisation ab, sondern auch die Wahrnehmung ihrer ureigensten Aufgabe, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern. Das wiegt umso schwerer, als die in Diakonie und Caritas Beschäftigten mit etwa 1,3 Mio. Arbeitnehmern keine Randgruppe darstellen.

c) Das Verfahrenskonzept des Dritten Wegs ist darauf gerichtet, das auch im kirchlichen und diakonischen Bereich vorhandene Kräftegleichgewicht zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern unter Beachtung der bekenntnismäßigen Besonderheiten des kirchlichen oder diakonischen Dienstes auszugleichen. Dieses Ziel kann jedoch nur erreicht werden, soweit das Ergebnis dieser Verhandlungen einschließlich einer darauf gerichteten Schlichtung für die Arbeitsvertragsparteien verbindlich und einer einseitigen Abänderung durch den Dienstgeber entzogen ist. Im Konzept der Tarifautonomie wird dieses Ziel durch § 4 Abs. 1 TVG erreicht, der den Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses betreffen, zwischen den Tarifgebundenen unmittelbare und zwingende Wirkung verleiht. Ausnahmen hiervon lässt § 4 TVG nur zu, soweit der Tarifvertrag sie gestattet oder es sich um Änderungen zugunsten des Arbeitnehmers handelt (§ 4 Abs. 3 TVG). Diese, die Tarifautonomie ausgestaltende und sichernde Regelung des staatlichen Rechts, steht für den Dritten Weg nicht zur Verfügung. Dem trägt die Kirche dem Grunde nach Rechnung, indem die jeweiligen Dienstgeber durch Kirchen- oder Satzungsrecht verpflichtet werden, das Ergebnis der Kollektivverhandlungen des Dritten Wegs durch einzelvertragliche Inbezugnahme zur Geltung zu bringen. Beide Regelungskonzepte erreichen durch unterschiedliche Regularien, dass die von Repräsentanten der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite ausgehandelten Vertragsbedingungen das einzelne Arbeitsverhältnis gestalten. Dieses Ziel wird allerdings verfehlt, wenn der Dienstgeberseite die Möglichkeit eröffnet ist, zwischen mehreren auf einem Dritten Weg zustande gekommenen Regelungen wählen zu können. Ein solches Wahlrecht verlagert faktisch die Festlegung von Arbeitsbedingungen auf die jeweilige Einrichtungsebene und überlässt sie dem Dienstgeber. Nicht eine im Voraus feststehende Arbeitsrechtliche Kommission, in der die Repräsentanten der Einrichtung mitwirken, bestimmt über die Arbeitsbedingungen der Dienstnehmer, sondern der dortige Dienstgeber. Das ist mit den Strukturprinzipien des Dritten Wegs ebenso unvereinbar wie kirchen- oder satzungsmäßig geregelte einseitige Abweichungsbefugnisse für Einrichtungen (vgl. Jousseaume in Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche, Bd. 46 [2012], S. 53, 75; Schliemann, NZA 2011, 1189, 1193). In all diesen Fällen wird gerade nicht dem Leitbild der Dienstgemeinschaft entsprechend gemeinsam durch Vertreter der Dienst-

geber- und Dienstnehmerseite in einem von der Einrichtung losgelösten Gremium über den Inhalt von Arbeitsrechtsregelungen gleichberechtigt verhandelt. Vielmehr legt der Dienstgeber einseitig die Arbeitsbedingungen für seine Einrichtung fest (sog. Erster Weg, vgl. BAG 20. März 2002 – 4 AZR 101/01 – zu III 2 b/cc (2) der Gründe, BAGE 101, 9). Solche einseitigen Bestimmungsrechte sind mit der Konzeption des Dritten Wegs unvereinbar und bedürfen zugunsten religiöser Betätigungsfreiheit keines Schutzes. Wählt eine Kirche oder eine ihrer Einrichtungen diesen Weg, stellt sie sich einem sonstigen Arbeitgeber gleich, der sich nach der Wertentscheidung des Grundgesetzes Verhandlungen mit einer Gewerkschaft über den Abschluss eines Tarifvertrags nicht entziehen und ggf. durch einen Arbeitskampf hierzu gezwungen werden kann. Für ein Zurückweichen des Rechts einer Gewerkschaft, sich koalitionsmäßig zu betätigen und ihren Forderungen mit Streikmaßnahmen Nachdruck zu verleihen, fehlt es in einem solchen Fall an einem schützenswerten Bedürfnis der Kirche.

10. Diese Güterabwägung steht im Einklang mit Unions- und Völkerrecht.

a) Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Grundrechtecharta, GRC) ist vorliegend nicht anwendbar.

aa) Nach dieser Vorschrift haben alle Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen (dazu Bryde SR 2012, 2, 9 ff.; Thüsing/Traut, RdA 2012, 65). Allerdings ist der Geltungsbereich des Unionsrechts nicht eröffnet. Die Europäische Union hat gemäß Art. 153 Abs. 5 AEUV keine Kompetenz zur Regelung des Koalitionsrechts, Streikrechts sowie des Aussperrungsrechts. Gemäß Art. 51 Abs. 2 GRC dehnt die Grundrechtecharta den Geltungsbereich des Unionsrechts auch nicht über die Zuständigkeiten der Union hinaus aus und begründet weder neue Zuständigkeiten noch neue Aufgaben für die Union und ändert auch nicht die in den Verträgen festgelegten Zuständigkeiten und Aufgaben. Der Gerichtshof der Europäischen Union überprüft lediglich im Licht der Grundrechtecharta das Unionsrecht in den Grenzen der der Union übertragenen Zuständigkeiten (EuGH 15. November 2011 – C-256/11 – [Dereci] Rn. 71, NVwZ 2012, 97).

bb) Eine Anwendungspflicht für Unionsrecht wird auch nicht durch Art. 6 Abs. 3 EUV eröffnet. Zwar sind nach Art. 6 Abs. 3 EUV die Grundrechte der Europäischen Menschenrechtskonvention und die darin geregelte Religions- und Vereinigungsfreiheit als allgemeine Grundsätze Teil des Unionsrechts. Doch regelt diese Vorschrift nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht das Verhältnis zwischen der Europäischen Menschenrechtskonvention und den Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten und bestimmt auch nicht, welche Konsequenzen ein nationales Gericht aus einem Widerspruch zwischen den durch die Konvention gewährleisteten Rechten und einer Regelung des nationalen Rechts zu ziehen hat. Die in Art. 6 Abs. 3 EUV enthaltene Verweisung auf die Europäische Menschenrechtskonvention gebietet einem nationalen Gericht nicht, im Falle eines Widerspruchs zwischen einer Regelung des nationalen Rechts und der Konvention deren Bestimmungen unmittelbar anzuwenden und eine mit ihr unvereinbare nationale Regelung unangewendet zu lassen (EuGH 24. April 2012 – C-571/10 – [Kamberaj] Rn. 62 f., NVwZ 2012, 950).

cc) Zur Anwendbarkeit der GRC und des EUV ist kein Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 Abs. 3 AEUV durchzuführen. Aufgrund der Entscheidung des EuGH vom 16. Januar 2008 (- C-361/07 - [Polier] Slg. 2008, I-6) ist hinreichend geklärt, dass ein nationaler Sachverhalt ohne Anknüpfungspunkt an das Unionsrecht den Geltungsbereich der GRC nicht eröffnet. Gleiches gilt für die aus Art. 6 EUV folgenden Anwendungspflichten nationaler Gerichte (vgl. EuGH 24. April 2012 – C-571/10 – [Kamberaj] Rn. 62 f., NVwZ 2012, 950).

b) Die gebotene völkerrechtsfreundliche Auslegung des Grundgesetzes 125 fordert ebenfalls kein anderes Ergebnis.

aa) Die Europäische Menschenrechtskonvention und ihre Zusatzprotokolle sind ebenso wie die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte bei der Auslegung der Grundrechte und rechtsstaatlichen Grundsätze des Grundgesetzes als Auslegungshilfe heranzuziehen. Dies verlangt allerdings keine schematische Gleichsetzung der Aussagen des Grundgesetzes mit denen der Europäischen Menschenrechtskonvention, sondern ein Aufnehmen der Wertungen der Konvention, soweit dies methodisch vertretbar und mit den Vorgaben des Grundgesetzes vereinbar ist. Das Grundgesetz setzt der völkerrechtsfreundlichen Auslegung allerdings auch Grenzen: Diese darf nicht zu einer Beschränkung des durch das Grundgesetz

gewährleisteten Grundrechtsschutzes führen. Das schließt auch Art. 53 EMRK aus (BVerfG 4. Mai 2011 – 2 BvR 2333/08 u. a. – [Sicherungsverwahrung] Rn. 93 f. mwN, BVerfGE 128, 326).

bb) Vorliegend sind die durch Art. 9 EMRK gewährleistete Religionsfreiheit und die durch Art. 11 EMRK geschützte Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit zu berücksichtigen.

(1) Gemäß Art. 9 Abs. 1 EMRK hat jede Person das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit. Diese Freiheitsrechte dürfen nach Abs. 2 dieser Bestimmung nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die öffentliche Sicherheit, zum Schutz der öffentlichen Ordnung, Gesundheit oder Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte ist die in Art. 9 EMRK garantierte Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit einer der Grundpfeiler der »demokratischen Gesellschaft« im Sinne der Konvention. Sie ist in ihrer religiösen Dimension eines der wichtigsten Elemente, das die Identität der Gläubigen und ihre Auffassung vom Leben bestimmt. Aus dem Recht des Gläubigen auf Religionsfreiheit einschließlich des Rechts, seine Religion in Gemeinschaft mit anderen zu bekennen, folgt die Erwartung, dass Gläubige sich frei und ohne willkürliche staatliche Eingriffe zusammenschließen können. Das unabhängige Bestehen von Religionsgemeinschaften ist unabdingbare Voraussetzung für den Pluralismus in einer demokratischen Gesellschaft und damit Kernstück des durch Art. 9 EMRK gewährten Schutzes (EGMR [I. Sektion] 5. April 2007 – 18147/02 – [Scientology Kirche Moskau/Russland] Rn. 71 f., NJW 2008, 495). Das Recht auf Religionsfreiheit schließt dabei jede Beurteilung der Legitimität der religiösen Überzeugungen oder deren Ausdrucksformen durch den Staat aus (EGMR [111. Sektion] 31. Januar 2012 – 2330/09 – [Sindicatul Pastoral cel Bun] Rn. 74).

(2) Nach Art. 11 Abs. 1 EMRK hat jede Person das Recht, sich frei und friedlich mit anderen zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen; dazu gehört auch das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten. Nach Abs. 2 dieser Bestimmung darf die Ausübung dieser Rechte nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die nationale oder öffentliche Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung oder zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Das Recht, Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen, ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte ein wesentliches Element des in Art. 11 EMRK garantierten Rechts (dazu EGMR [Große Kammer] 12. November 2008 – 34503/97 – [Demir u. Baykara] Rn. 144, 154, NZA 2010, 1425; EGMR [III. Sektion] 21. April 2009 – 68959/01 – [Enerji Yapi-Yol Sen] Rn. 24, NZA 2010, 1423; dazu Claudia Schubert, AöR 137 [2012], S. 92 ff.). Allerdings kann ein Arbeitgeber, dessen Berufsethos auf der Religion beruht, von seinen Angestellten besondere Loyalitätspflichten verlangen, soweit diese nach einer Abwägung der maßgeblichen Interessen einer Verhältnismäßigkeitsprüfung standhalten (EGMR [V. Sektion] 23. September 2010 – 1620/03 – [Schüth] Rn. 69, NZA 2011, 279).

cc) Danach ist die von den Klägern vertretene Rechtsauffassung, das kirchliche Selbstbestimmungsrecht schließe von vornherein die Koalitionsbetätigungsfreiheit der Beklagten in diakonischen Einrichtungen aus, nicht haltbar (ebenso Jousen in Essener Gespräche zum Thema Staat und Kirche, Bd. 46 [2012], S. 53, 89 f.; Walter, ZevKR 2012, 233, 259 f.). Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat mit seinen Entscheidungen zu Art. 11 EMRK vielmehr verdeutlicht, dass an die Rechtfertigung einer Einschränkung der Vereinigungsfreiheit und des damit verbundenen Streikrechts nicht unerhebliche Anforderungen zu stellen sind. Gleichwohl kann entgegen der Auffassung der Beklagten der Entscheidung in der Sache »Sindicatul Pastoral cel Bun« (EGMR [III. Sektion] 31. Januar 2012 – 2330/09) sowie den zum Streikrecht im öffentlichen Dienst ergangenen Urteilen (EGMR [Große Kammer] 12. November 2008 – 34503/97 – [Demir u. Baykara] NZA 2010, 1425 und EGMR [III. Sektion] 21. April 2009 – 68959/01 – [Enerji Yapi-Yol Sen] NZA 2010, 1423) nicht die uneingeschränkte

Zulässigkeit von Streiks in diakonischen Einrichtungen entnommen werden. In Bezug auf Letztere lässt die Beklagte außer Acht, dass sich Kirchen – anders als der öffentliche Dienst – ihrerseits auf die durch die Europäische Menschenrechtskonvention geschützte Religionsfreiheit berufen können. Dementsprechend fordert der Gerichtshof bei einer Kollision dieser beiden Rechte eine verhältnismäßige Abwägung (EGMR [111. Sektion] 31. Januar 2012 – 2330/09 – [Sindicatul Pastoral cel Bun] Rn. 79 f.). Das geht über die Anforderungen einer Abwägung zur Herstellung praktischer Konkordanz für die Auflösung einer konkreten Grundrechtskollision nicht hinaus.

c) Der Beschränkung des Streikrechts der Beklagten in diakonischen 131 Einrichtungen steht schließlich weder die Europäische Sozialcharta (ESe, BGBl. 1964 II S. 1262) noch das ILO-Übereinkommen Nr. 87 entgegen.

aa) Die ESC stellt eine von der Bundesrepublik Deutschland eingegangene völkerrechtliche Verpflichtung dar, deren Regeln die Gerichte beachten müssen, wenn sie die im Gesetzesrecht bezüglich der Ordnung des Arbeitskampfes bestehenden Lücken anhand von Wertentscheidungen der Verfassung ausfüllen (BAG 10. Dezember 2002 – 1 AZR 96/02 – zu B I 2a der Gründe, BAGE 104, 155; Bepeler FS Wissmann, S. 97, 106). Eine Einschränkung oder Begrenzung des in Teil 11 Art. 6 Nr. 4 ESC anerkannten Streikrechts ist nach Teil V Art. 31 Abs. 1 ESC nur zulässig, wenn diese gesetzlich vorgeschrieben und in einer demokratischen Gesellschaft zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer oder zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, der Sicherheit des Staates, der Volksgesundheit und der Sittlichkeit notwendig ist (BAG 12. September 1984 – 1 AZR 342/83 – zu B II 2c der Gründe, BAGE 46, 322). Rechte und Freiheiten anderer, die geeignet sind, das Streikrecht einzuschränken, ergeben sich aus der verfassungsrechtlich und völkerrechtlich anerkannten Religionsfreiheit. Insoweit bedarf es auch hier einer verhältnismäßigen Abwägung beider Gewährleistungen.

bb) Auch das ILO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes vom 9. Juli 1948 lässt eine Beschränkung des Streikrechts der Beklagten in diakonischen Einrichtungen zu. Es gehört zum einfachen innerstaatlichen Recht (Zustimmungsgesetz vom 20. Dezember 1956, BGBl. II S. 2072, in Kraft seit dem 20. März 1958 laut Bekanntmachung vom 2. Mai 1958, BGBl. II S. 113). Seine Gewährleistungen gehen jedoch nicht über die Grundsätze hinaus, die ohnehin durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gelten (BVerfG 20. Oktober 1981 – 1 BvR 404n8 – zu B I 5c der Gründe, BVerfGE 58, 233).

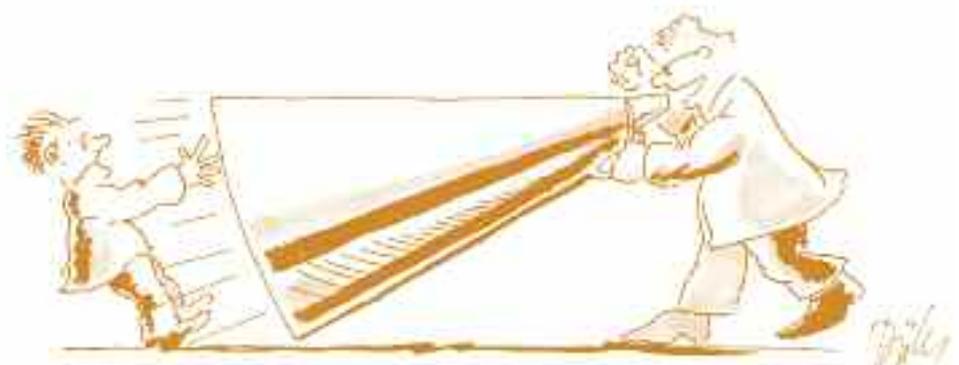
(...)

aa) Die kirchengesetzlichen Regelungen der Evangelischen Kirche von Westfalen ordnen für die in diakonischen Einrichtungen Beschäftigten keine ausreichend verbindliche Geltung der in einer bestimmten Arbeitsrechtlichen Kommission oder deren Schiedskommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen an. Nach § 2 Abs. 2 ARR Westfalen hat die für diesen Bereich gebildete Arbeitsrechtliche Kommission die Aufgabe, Regelungen zu finden, die den Inhalt, die Begründung und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen. Kommt es hierbei zu keiner Einigung, entscheidet die nach § 16 ARR Westfalen gebildete Schiedskommission. Auf diesem Weg zustande gekommene Regelungen sind zwar nach § 3 Abs. 1 Satz 1 ARR Westfalen verbindlich. Auch dürfen nach Abs. 2 dieser Vorschrift nur Arbeitsverhältnisse geschlossen werden, denen solche Arbeitsrechtsregelungen zugrunde liegen. Diese Vorschriften gelten jedoch nach der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der EKD nicht für die einzelnen Dienststellen oder Einrichtungen der Träger diakonischen Wirkens, auch wenn sie Mitglieder des Diakonischen Werks sind, da der in § 23 Abs. 1 ARR Westfalen geregelte Geltungsbereich nur die Beschäftigten der Evangelischen Kirche von Westfalen selbst und die bei deren Diakonischem Werk unmittelbar Beschäftigten erfasst (vgl. KGH-EKD 23. September 2009 – I-0124/R12-09 – zu II 2b der Gründe, ZMV 2010, 91 zur wortgleichen Regelung im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland).

bb) Die vom Prinzip der praktischen Konkordanz geforderte Verbindlichkeit folgt auch nicht aus satzungsrechtlichen Bestimmungen des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche von Westfalen e. V. (Kläger zu 5), die nach § 2 Abs. 1 ARR Diakonien-EKD den nach diesem Gesetz getroffenen Regelungen vorgehen. Nach § 4 Abs. 2 Nr. 7 Buchst. a der Satzung des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche von Westfalen e. V. sind dessen Mitglieder lediglich verpflichtet, die Mitarbeitenden nach Arbeitsbedingungen zu beschäftigen, die in einem kirchengesetzlich anerkannten Verfahren gesetzt werden, das auf strukturellem Gleichgewicht der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite beruht. Hierdurch wird den Dienstgebern nach der Rechtsprechung des Kirchengerichtshofs der EKD zumindest ein stichtagbezogenes Wahlrecht zwischen unterschiedlichen Arbeitsrechtsregelungswerken eröffnet (KGH-EKD 23. September 2009 – I-0124/R12-09 – zu II 2c der Gründe, ZMV 2010, 91 zu einer entsprechenden Regelung im Bereich des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche im Rheinland). Eine derartige einseitige Auswahlmöglichkeit für die Dienstgeberseite, die durch eine entsprechende einzelvertragliche Gestaltung von Bezugnahmeklauseln noch erweitert werden kann und bereits durch die übliche Personalfuktuation auch tatsächlich erweitert wird, kommt dem sog. Ersten Weg gleich, bei dem der kirchliche Dienstgeber die Arbeitsbedingungen letztlich einseitig festsetzt (dazu BAG 20. März 2002 – 4 AZR 101/01 – zu III 2 b/cc (2) der Gründe, BAGE 101, 9).

cc) Die Kläger zu 1) bis 3) können sich zur Begründung einer generellen Rechtswidrigkeit von Kampfmaßnahmen nicht auf den Grundsatz der Arbeitskämpfparität berufen. Das von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelte Prinzip zur Bestimmung des äußeren Rahmens eines auf Art. 9 Abs. 3 GG beruhenden Arbeitskämpfsystems (dazu ErfK/Oieterich 13. Aufl. Art. 9 GG Rn. 112 ff.) findet in dem davon abweichenden Regelungsmodell des Dritten Wegs keine Anwendung und lässt sich wegen der unterschiedlichen Regularien zur Herstellung von Verhandlungsparität hierauf auch nicht übertragen. Fehlt es an einer verfassungskonformen Ausgestaltung des Dritten Wegs oder weicht eine Einrichtung hiervon ab, besteht für einen weitergehenden Schutz religiöser Betätigungsfreiheit kein Raum (Schubert, RdA 2011, 270, 279).

Management by ...
Dezibel



Überzeugen durch Lautstärke
anstelle von Argumenten.

Fachbuch Ratgeber

für Mitarbeitervertretungen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

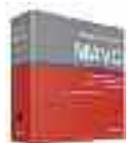
es bestellen immer mehr MAVen ihre Fachliteratur bei uns.

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.kellnerverlag.de



Klaus Kellner



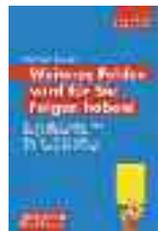
Nr. 333 ■

FREY U. A.:

Freiburger Kommentar MAVO

Das Grundwerk bietet überarbeitete und neue Beiträge unter Berücksichtigung der jüngsten MAVO-Novellierung 2011. Die Konzeption als Loseblattwerk mit ca. drei Ergänzungslieferungen im Jahr garantiert eine fortlaufende Aktualisierung des Inhalts. Mit Stichwort- und Literaturverzeichnis.

5. Auflage 2012, 1230 Seiten, Ordner, Lambertus, 78,00 Euro



Nr. 048 ■ BUEREN

Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben

Die Arbeitgeber nennen es Fehlzeitenmanagement und meinen damit die Senkung der Krankmeldungen.

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

2. Auflage 2002, 160 Seiten, KellnerVerlag, 16,90 Euro

Nr. 443 ■

DEPPISCH/JUNG U. A.:

Tipps für neu- und wieder-gewählte MAV-Mitglieder

Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im Umgang mit Dienststellenleitungen.

Handlich, verständlich und übersichtlich sowie mit der MVG-EKD-Novelle 2009.

2. Auflage 2010, 284 Seiten, Bund-Verlag, 19,90 Euro



4. aktualisierte Auflage



Nr. 032 ■ BAUMANN-CZICHON/
GATHMANN/GERMIER

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 und vielen Nebengesetzen. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen.

848 Seiten, Hardcover, 4. akt. Auflage 2013. KellnerVerlag, 49,90 Euro



Nr. 538 ■

DEPPISCH U. A.:

Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z

In über 140 Stichwörtern informiert das Lexikon über Aufga-

ben und Rechte der Interessenvertretung der Evangelischen Kirche. Im Vordergrund steht die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche (MVG-EKD). Neu ist die CD-ROM mit vielen hilfreichen Arbeitshilfen zur Übernahme in die Textverarbeitung.

3. Auflage 2011, 656 Seiten, gebunden, Bund-Verlag, 49,90 Euro



Nr. 313 ■ ESSER/WOLMERATH:

Mobbing und psychische Gewalt

Der Ratgeber für Betroffene und die Interessenvertretung. Zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Situation und hilft bei Konflikten am Arbeitsplatz. 8., aktualisierte Auflage 2011. 304 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 16,90 Euro



Nr. 588 ■ GRAUE:

Mutterschutzgesetz

Der Basiskommentar erläutert das gesamte Mutterschutzrecht kompakt und gut verständlich. Gesetzgebung und Rechtsprechung, einschließlich der neuesten europarechtlichen Vorgaben, sind berücksichtigt.

2. Auflage 2010, 318 Seiten, Softcover, Bund-Verlag, 29,90 Euro



Nr. 273 ■ DR. WOLFGANG DÄUBLER:

Arbeitsrecht

Der bewährte Ratgeber vermittelt für jeden Arbeitnehmer das nötige Rüstzeug, um ohne juristische Vorkenntnisse arbeitsrechtliche Probleme erkennen und einschätzen zu können. Die Schwerpunkte der 9. Auflage sind Kündigungsfristen und Kündigungsschutz, die Neuregelung der Leiharbeit, Streikrecht für Beamte und in der Kirche und das Pflegezeitgesetz.

9. Auflage 2012, 575 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 19,90 Euro

Nr. 100 ■ KITTNER:

Arbeits- und Sozialordnung 2013

Alle wichtigen Gesetze und Verordnungen, mit Einleitungen und Checklisten

1650 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag,

26,90 Euro



Der BuchKellner

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Tel. 0421 · 7 78 66

Fax 0421 · 70 40 58

buchservice@kellnerverlag.de

www.kellnerverlag.de

Unverzichtbar. Aktuell.

Der neue Kommentar ist da!



Die 4. Auflage zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland bietet eine übersichtliche und praxisorientierte Handlungshilfe für jedes Mitglied einer MAV oder Dienststellenleitung. Zahlreiche Gerichtsentscheidungen, ausgewählte Gesetze und aktuelle Anmerkungen zur Wahlordnung machen diesen Kommentar zum alternativlosen Hilfsmittel für Newcomer sowie langjährig tätige Mitarbeiter/innen. Aktualisiert auf der Basis von Beschlüssen der EKD-Synode. Praxisnah und unverzichtbar.

4., wesentlich erweiterte Auflage 2013
848 Seiten, 13,5 x 21 cm, Hardcover
ISBN: 978-3-927155-32-9

€ 49,90

Auch als E-Book: 978-3-939928-97-3

Ja, wir bestellen



Exemplare

Fax: 0421-704058 • Online: kellnerverlag.de

Name

Straße

PLZ

Ort

Datum, Unterschrift



St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Telefon: 0 421-77 8 66
buchkellner@kellnerverlag.de