

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

2013



aus dem Inhalt

- 42 Ohnmacht – nein danke!
- 46 Feiertag verbraucht Urlaubstag?
TVöD, AVR-Württemberg, AVR Bayern, KTD
- 49 Das Streikurteil des Bundesarbeitsgerichts
Auswirkungen auf den Dritten Weg
- 55 Geld ist in der Gesellschaft genug da –
es muss für die Menschen eingesetzt werden

Arbeitnehmer-Grundrechte – auch in Kirche und Diakonie?

Arbeitnehmer sind von ihrem Arbeitgeber abhängig. Zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht ein strukturelles Ungleichgewicht. Dem versucht der Gesetzgeber mit arbeitsrechtlichen Schutzgesetzen entgegenzuwirken. Arbeitsrecht ist daher stets Arbeitnehmerschutzrecht.

Zu den freiheitlichen Errungenschaften gehört aber auch das Recht, selbst für ihre Belange einzutreten. Abgesichert ist dieses Recht einerseits in dem Koalitionsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG, wonach die Gewerkschaften zur Durchsetzung von Tarifforderungen auch zu Streiks aufrufen dürfen. Auch innerhalb der Betriebe dürfen Arbeitnehmer durch Betriebs- oder Personalräte Einfluss nehmen. Sie haben mitzubestimmen z. B. bei der Aufstellung von Dienstplänen, aber auch bei erheblichen Betriebsänderungen. Hier gilt das Grundrecht auf Mitbestimmung.

Auch die in Kirche und Diakonie Beschäftigten sind Arbeitnehmer und deshalb schon nach gesetzlicher Definition abhängig Beschäftigte. Doch wie sieht es mit dem Koalitionsrecht und dem Grundrecht auf Mitbestimmung in kirchlichen Betrieben aus? Die kirchliche Vorstellung, sie könne unter Berufung auf ihre verfassungsrechtliche Stellung gewerkschaftliche Betätigung ausschließen, ist durch das Streik-Urteil des BAG vom 20. November 2012 hinfällig geworden; gefordert ist ein möglichst schonender Ausgleich. Die Arbeitnehmer-Grundrechte haben deshalb auch in Kirche und Diakonie zu gelten. Über die Umsetzung dieses Anspruchs werden wir auf der Tagung diskutieren.

14. und 15. November 2013 in Kassel, Hotel La Strada

Referate

Herausforderungen für eine Interessensvertretungspolitik in kirchlichen Betrieben

| Prof. Dr. Klaus Dörre

Das Recht zur koalitionspezifischen Betätigung in Kirchen

| Prof. Dr. Thomas Dieterich, Präsident des BAG und Richter am Bundesverfassungsgericht a. D.

Wie wird Europa mit dem Wettbewerbsvorteil aus Art. 140 GG umgehen? | N. N.

MVG-Novelle – eine vertane Chance? | Bernhard Baumann-Czichon, Rechtsanwalt

Arbeitsgruppen

Die vom BAG geforderte Verbindlichkeit von Arbeitsrechtsregelungen

– was verstehen wir darunter und was brauchen wir?

| Dr. Burkhard Voigt, Richter am LAG, Kirchenrichter | Berno Schuckart-Witsch, Gewerkschaftssekretär

Das Mitbestimmungsverfahren nach § 38 MVG-EKD

| Ralf Zimmermann, Richter am Arbeitsgericht, Kirchenrichter | Mira Gathmann, Rechtsanwältin

Praktisches Handeln zur Durchsetzung von Lohnforderungen

| Aysun Tutkundkardes, Gewerkschaftssekretärin | Peter Bigalke, Mitarbeitervertreter

Unternehmensmitbestimmung – was brauchen wir? | N. N.

Die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden | Mario Gembus, Jugendsekretär | N. N.

ANMELDUNG

dia e. V.
Vogelsang 6, 30159 Hannover
Telefon 05 11 41 08 97 50, Fax 05 11 234 40 61



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.



Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:

Bernhard Baumann-
Czichon (verantwortlich)
Judith Ruthke-Mose
(Redaktionsassistentin)
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 Wölfl

Redaktionsanschrift:

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

Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung:

KellnerVerlag,
St.-Pauli-Deich 3
28199 Bremen
Telefon: 04 21-778 66
Telefax: 04 21-704058
E-Mail:
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 Mitarbeitervertre-
tungen 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,

das BAG-Urteil vom 20. November 2012 hat zumindest auf einem Teilgebiet der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung Klarheit verschafft: Der Streik in kirchlichen Betrieben ist definitiv nicht verboten! Das vollständige Urteil wurde in der letzten AuK-Ausgabe abgedruckt (Seite 28). Aber bis zu fairen Lohnverhandlungen im kirchlichen Arbeitswesen ist es noch sehr weit: Lässt sich der ›Dritte Weg‹ noch überarbeiten? Oder sind doch einheitliche kirchliche Tarifverträge das Optimum? – Der Standpunkt von AuK zu diesem Thema ist Ihnen sicherlich bekannt. Viele Mitarbeitervertretungen aber sehen sich noch im Zwiespalt, sind durch die vielen Pressemeldungen verunsichert und haben weder genügend Zeit noch Muße, sich tief in die rechtliche Seite dieser Materie einzuarbeiten. Umso nützlicher ist es, dass Nora Wölfl in der vorliegenden Ausgabe eine neutrale Zusammenfassung zu diesem Thema geschrieben hat und sachlich-kompakt darlegt, wie der Status quo ist: Was wurde schon erreicht? Was ändert sich durch das Urteil? Wo hakt es noch? (Siehe ab Seite 49)

Praktische Tipps zur Dienstplangestaltung erhalten Sie dieses Mal außerdem in gewohnter Manier vom Arbeitsrechtler Tobias Michel. Und Konzepte zur Vermeidung von Stress (das kann jeder gebrauchen) vermittelt ab Seite 42 der Arbeitswissenschaftler Matthias Holm.

Vor diesem Hintergrund ist es für Mitarbeitervertretungen unerlässlich, immer auf dem aktuellen rechtlichen Stand zu sein. Der Service von AuK – Schnelldienst Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen (SR-MAV) – bietet hierfür eine wichtige und zuverlässige Grundlage, weil die Zustellung zeitnah erfolgt und als virtuelles Dokument leicht gesammelt sowie nach Stichwörtern durchsucht werden kann. Bitte denken Sie daran, dass dieser Service bereits im Abo-Preis enthalten ist. Versäumen Sie deshalb nicht – falls noch nicht geschehen – dem Verlag Ihre E-Mail-Adresse mitzuteilen. Hierfür können auch private Mailadressen verwendet werden, der Newsletter muss nicht direkt der MAV zugestellt werden. Bei Fragen oder zur Zusendung Ihrer Mailadresse kontaktieren Sie bitte: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de oder sachbuch@kellnerverlag.de

Auch die Redaktion wünscht Ihnen einen schönen Sommer und weiterhin viel Kraft beim täglichen Kampf um bessere Arbeitsbedingungen.

Klaus Kellner,
Verleger



Verleger
Klaus Kellner



Inhalt

- 42** Ohnmacht – nein danke!
- 46** Feiertag verbraucht Urlaubstag?
- 49** Das Streikurteil des Bundesarbeitsgerichts Auswirkungen auf den Dritten Weg
- 53** Caritas rüstet gegen Gewerkschaft auf
- 54** AVR ohne Tariftreue
- 55** Geld ist in der Gesellschaft genug da – es muss für die Menschen eingesetzt werden
- 58** Die Arbeit der Mitarbeitervertretung Das kirchengerichtliche Verfahren
- 64** Aktuelle Meldungen
- 66** Rezensionen
- 68** Leserfragen
- 70** Seminare Juli bis Oktober 2013
- 70** Rechtsprechung
- 76** Die Mitbestimmungskonferenz



Ohnmacht – nein danke!

Gute Erfahrungen mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen machen Mut für einen Abbau der erlebten Belastungen bei der Arbeit

Matthias Holm

Immer mehr Beschäftigte in diakonischen Einrichtungen fühlen sich den stressauslösenden Arbeitsbelastungen und dem Wirken von Führungskräften ohnmächtig ausgeliefert. Der Autor zeigt auf, dass das Arbeitsschutzgesetz den Mitarbeitervertretungen ein ausgezeichnetes Instrument an die Hand gibt, um die Überforderungssituation in der eigenen Einrichtung zu ermitteln und nachhaltige Maßnahmen zur Reduzierung der Belastungen einzufordern. Dabei stellt er ein Workshopkonzept vor, das sich als wirkungsvoller Weg herauskristallisiert hat, um die Beschäftigten aktiv an der Ermittlung der erlebten Belastungen zu beteiligen und mit ihnen zusammen Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln.



Der Autor

Matthias Holm
Dipl. Ing.
Arbeitswissenschaft
am Institut für
Gesundheitsförderung
und Personal-
entwicklung

Die Anforderungen an die Beschäftigten in den pflegenden Berufen wachsen stetig. Erhöhte Qualitätsstandards sind mit einer immer geringeren Anzahl von Kolleginnen und Kollegen zu erfüllen. Krankheitsbilder von Patienten und Klienten verändern sich und fordern eine hohe Anpassungsleistung von den Beschäftigten. Die Angst vor Aggressionen der Klienten ist in vielen Bereichen täglich präsent. Die dünne Personaldecke erfordert immer wieder kurzfristige Veränderungen des Dienstplans, die ein geregeltes Privatleben oft unmöglich machen.

Die Aufzählung von Merkmalen einer stetigen Leistungsverdichtung lässt sich beliebig fortsetzen. In vielen Bereichen sind die Beschäftigten zudem schweren körperlichen Belastungen ausgesetzt. Das Heben und Tragen ist in vielen Tätigkeitsfeldern der Diakonie täglich präsent, ebenso das Arbeiten in gebeugter Körperhaltung.

Eine Vielzahl von Forschungsstudien zeigt, dass Führungskräfte ebenfalls einen erheblichen Einfluss auf die Belastungssituation am Arbeitsplatz ausüben und damit auch auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten.

Führungskräfte gestalten die Arbeitstätigkeiten und die Arbeitsorganisation und stecken damit die Rahmenbedingungen für belastungsarmes und gesundheitsförderliches Arbeiten ab. Darüber hinaus

hängt es von ihrer sozialen Unterstützung und ihrem Führungsverhalten ab, ob die Beschäftigten die täglichen Arbeitsanforderungen als Überforderung erleben.

Das Ausmaß psychischer Belastungen der Beschäftigten ist das Produkt der Entscheidungen des Vorgesetzten. Viele Führungskräfte sind sich dieser Verantwortung für die Arbeitsqualität der Beschäftigten allerdings nicht bewusst.

Ohnmacht breitet sich aus

Immer mehr Beschäftigte in diakonischen Einrichtungen fühlen sich den stressauslösenden Arbeitsbelastungen und dem Wirken von Führungskräften ohnmächtig ausgeliefert. Sie haben oft keine Ideen und keinen Mut, die eigene Arbeitssituation aktiv zu verändern. Verstärkt wird dieses Gefühl der Machtlosigkeit oft dadurch, dass die KollegInnen nicht solidarisch zusammenstehen, sondern der Eindruck herrscht, jeder müsse für sich selbst Sorge tragen.

Die vom ausgeprägten Stress- und Ohnmacherleben unter Druck gesetzte Seele hat kein Schmerzempfinden – sie muss ihr Unwohlsein über körperliche Signale vermitteln. Rückenverspannungen, Bluthochdruck, Magen-Darm-Probleme und Schlafstörungen sind die am weitesten verbreiteten psychosomatischen Reaktionen des Körpers auf dauerhaftes Erleben von Stress.

Beschäftigte neigen dazu, mit Medikamenten die körperlichen Symptome zu überdecken, um am nächsten Tag bei der Arbeit wieder ›ihren Mann oder ihre Frau zu stehen‹.

Stress macht krank – der Volksmund weiß das schon lange:

Die Nase voll haben – häufige Erkältungen
Ich kann es nicht mehr hören – Tinnitus
Es schlägt auf den Magen – Verdauungsstörungen
Es sitzt im Nacken – Rückenverspannungen
Es platzt der Kragen – Bluthochdruck
Es raubt mir den Schlaf – Schlafstörungen
Es geht an die Nieren – Stoffwechselstörungen
Haut als Spiegel der Seele – Allergien

Das dauerhafte Ignorieren der körperlichen Warnhinweise führt zu einer schleichenden Entkräftung der betroffenen Beschäftigten und nicht selten am Ende zu einem Burnout oder anderen ernsthaften Erkrankungen.

Das Arbeitsschutzgesetz zeigt den Weg aus der Ohnmacht

Das Arbeitsschutzgesetz gibt der Mitarbeitervertretung ein ausgezeichnetes Instrument an die Hand, um die Überforderungssituationen in der eigenen Einrichtung zu ermitteln und nachhaltige Maßnahmen zur Reduzierung der Belastungen einzufordern.

Die Paragraphen 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes

beschreiben die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber alle erlebten Belastungen der Beschäftigten zu ermitteln, Maßnahmen zur Reduzierung der Belastungen umzusetzen und eine Wirksamkeitskontrolle durchzuführen, um zu erkennen, ob die Maßnahmen auch wirklich zur Belastungsreduzierung beigetragen haben.

§ 5 Arbeitsschutzgesetz Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

§ 6 Arbeitsschutzgesetz Dokumentation

(1) Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber ausdrücklich auch die psychischen Belastungen zu ermitteln. Unter dem Sammelbegriff ›psychische Belastungen‹ sind alle Belastungen der folgenden Handlungsfelder zusammengefasst:

- Arbeitszeitgestaltung
- Arbeitsinhalte und Arbeitsmenge
- Arbeitsabläufe
- Kommunikation
- Führungsverhalten
- Klima unter den KollegInnen
- Arbeitsumgebung
- Qualifizierung

In einem großen Teil der diakonischen Einrichtungen ist die Gefährdungsbeurteilung bisher nicht umgesetzt worden oder es wurden die psychischen Belastungen nicht in die Gefährdungsbeurteilung integriert. Gründe für dieses Aussitzen der gesetzlichen Vorgabe sind zum einen die fehlende Qualifikation der betrieblichen Arbeitsschutzakteure und zum anderen die Ängste der Arbeitgeber, mit der Analyse der psychischen Belastungen ein Thema aufzugreifen, das zu umfangreichen Begehrlichkeiten auf der Seite der MAV und der Beschäftigten führt.

Unter diesen Voraussetzungen gehört es zur Aufgabe der Mitarbeitervertretung, ihr weitgehendes Mitbestimmungsrecht im Gesundheitsschutz zu nutzen, um die Umsetzung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der psychischen Belastungen initiativ einzufordern. Dabei ist es hilfreich für die MAV, eine eigene Idee vom Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung zu entwickeln, um aktiv Einfluss auf die Entwicklung eines betriebs-

spezifischen Vorgehens zu nehmen. In den unten angekündigten Seminaren von dia e. V. zur Stressprävention und zum belastenden Führungsverhalten werden Konzepte zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung ausführlich bearbeitet.

Der Gesetzgeber gibt kein Verfahren vor, mit dem die Gefährdungsbeurteilung in der eigenen Einrichtung umzusetzen ist. In einzelnen diakonischen Einrichtungen, die sich schon intensiv mit der Umsetzung der psychischen Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung beschäftigen, hat sich ein Workshop-Konzept als wirkungsvoller Weg herauskristallisiert, um die Beschäftigten aktiv an der Ermittlung der erlebten Belastungen zu beteiligen und mit ihnen zusammen Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln.

Eine gesicherte Erkenntnis aus zahlreichen durchgeführten Analyse- und Gestaltungsworkshops besteht in dem Erleben einer ›Gewinn-Gewinn-Situation: Nach der Umsetzung der Workshopergebnisse läuft die Arbeit reibungsloser und die Beschäftigten sind gleichzeitig zufriedener. Nachfolgend wird das Workshop-Konzept beschrieben, mit dem diakonische Einrichtungen bisher erfolgreich Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erreichen konnten.

Der Analyse- und Gestaltungsworkshop zur Feinanalyse psychischer Fehlbelastungen

Der Analyse- und Gestaltungsworkshop ist ein von der Gewerbeaufsicht anerkanntes Instrument zur kombinierten Analyse von psychischen Belastungen und der gleichzeitigen Erarbeitung von Veränderungsmaßnahmen. Ziel des Workshopkonzepts ist es, die Beschäftigten aktiv an der Entwicklung von Veränderungsmaßnahmen zu beteiligen und darüber eine erhöhte Akzeptanz für die Maßnahmenumsetzung zu erreichen. Das Konzept wurde im Rahmen ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilungen in unterschiedlichen diakonischen Einrichtungen der Alten- und Jugendhilfe und der Sozialarbeit (Kindertagesstätten, Obdachlosenhilfe) erprobt und eingesetzt.

Folgende Voraussetzungen sind im Vorfeld der Durchführung zu berücksichtigen:

- Für eine auf praktikable Lösungen ausgerichtete Vorgehensweise im Workshop sollten die Teilnehmer aus den Beschäftigten einer Organisationseinheit möglichst mit einer gemeinsamen Führungskraft bestehen. In diesem Fall haben alle Beteiligten ähnliche Arbeitsbedingungen und können sich im Workshopverlauf auf gemeinsame Veränderungsmaßnahmen verständigen.
- Die optimale Teilnehmerzahl liegt zwischen acht und 15 Teilnehmern. Bei kleineren Gruppen fließen weniger Erfahrungen in die Diskussion ein, bei größeren Gruppen kommen die einzelnen Teilnehmer nicht ausreichend zu Wort.
- Die Dauer der Workshops beträgt drei bis fünf Stunden. In dieser Zeit lassen sich in der Regel

SEMINAR

STIMMIG SEIN ALS MITARBEITER- VERTRETERIN

Authentisch sprechen und auftreten

Mitglieder von Mitarbeitervertretungen müssen viel und oft reden. Ziel dieses Tagesseminars ist es, die eigene Wirkung zu erfahren sowie das eigene Stimm- und Sprechpotenzial kennenzulernen und voll zu entfalten.

Termin:

28. August 2013

Ort: Hannover

Referenten:

Janina Heilmann,
Stimmtrainerin |
Lothar Germer,
agmav Niedersachsen

Anmeldung an :

verwaltung@
MAV-Seminare.de,
Sem.-Nr. 64/2013

nicht alle Veränderungspotenziale im Team bis zur Umsetzungsreife ausdiskutieren. Für alle zum Workshop-Ende noch offenen Problemstellungen werden Leitfragen für die weitere Bearbeitung zusammengestellt, die dann in späteren Teamsitzungen bearbeitet werden können.

- Die Art und Weise der Moderation des Analyse- und Gestaltungsworkshops hat einen großen Einfluss auf die Offenheit der Teilnehmer und die Tiefe der erarbeiteten Ergebnisse. Für die direkte Führungskraft ergibt sich bei der Moderation des Workshops im eigenen Wirkungsbereich in vielen Fällen ein Rollenkonflikt: Zum einen soll sie den Veränderungsprozess moderieren, zum anderen ist sie als Führungskraft für viele der angesprochenen Belastungssituationen mit verantwortlich. Aus dem beschriebenen Rollenkonflikt heraus hat sich eine externe Moderation der Analyse- und Gestaltungsworkshops bewährt. In Frage kommen die betriebliche Sozialberatung, der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Mitarbeiter der Personalentwicklung oder externe Moderatoren.

Schritte im Analyse- und Gestaltungsworkshop

Die Analyse- und Gestaltungsworkshops werden in neun aufeinander folgenden Schritten bearbeitet:

1. Eröffnung und Einführung in die Thematik

Nach der Begrüßung der Teilnehmenden und Vorstellung des Workshopverlaufs wird vom Moderator dargestellt, welche Funktion der Workshop zur Reduzierung von erlebten psychischen Belastungen hat und welche Rolle die Beschäftigten in diesem Prozess übernehmen können.

2. Feinanalyse mittels Kartenabfrage

Im ersten Workshop-Schritt geht es um die Ermittlung aller von den Teilnehmenden erlebten Belastungen bei der Arbeit mittels einer Kartenabfrage. Die Aufgabenstellung besteht für jeden Teilnehmer darin, seine persönlich erlebten Belastungen auf Moderationskärtchen zu notieren.

Nachdem alle Teilnehmer ihre Aspekte aufgeschrieben haben, werden Sie gebeten, nacheinander vor das Plenum zu treten, die beschrifteten Kärtchen an vorbereitete Pinnwände zu heften und ihre Stichworte zu erläutern.

Diese Methode eignet sich aus verschiedenen Gründen für den Einstieg in die Feinanalyse:

- a. Jeder Teilnehmer macht sich Gedanken zu den eigenen Belastungsfaktoren, ohne von den Äußerungen der übrigen Teammitglieder beeinflusst zu sein.
- b. Die Beschäftigten stehen zu ihren Belastungen vor dem eigenen Team und geben durch die Erläuterungen einen Einblick in die eigene Sichtweise.

- c. Das Ergebnis der Abfrage zeigt in der Regel, dass viele Belastungen mehrfach von verschiedenen Mitarbeitern benannt werden. Die Sammlung der Kärtchen visualisiert damit, dass die Probleme offensichtlich mit dem Arbeitssystem zusammenhängen und nicht auf eine Überforderung einzelner Beschäftigter zurückzuführen sind.

In großen Workshop-Gruppen ab zehn Teilnehmern kann es zur Zeitersparnis sinnvoll sein, das Kärtchenschreiben und Anheften in Zweier- oder Dreier-Gruppen durchzuführen.



Ergebnis der Kartenabfrage

3. Gewichtung der analysierten Belastungsfaktoren

Die nach der Sammlung vom Moderator nach Themen geordneten Moderationskärtchen werden mit passenden Überschriften versehen. Die Gewichtung der so zusammengefassten Belastungsfaktoren geschieht durch das Aufkleben von Klebepunkten durch die Teilnehmer. Das Auszählen der Punkte ergibt die teamspezifische Gewichtung der analysierten Belastungsfaktoren.

4. Erarbeiten von Veränderungsideen

In der Reihenfolge der priorisierten Belastungsfaktoren werden im Plenum Leitfragen formuliert, die im weiteren Workshop-Verlauf bearbeitet werden. Die Leitfragen werden so formuliert, dass die Lösungsvorschläge vom Team aus eigener Kraft angegangen werden können.

Entsprechend der Priorisierung werden zu den einzelnen Punkten in moderierter Diskussion Lösungsansätze erörtert und auf dem Flipchart dokumentiert.

5. Treffen von konkreten Verabredungen

Ist die Führungskraft im Workshop anwesend, werden sofort gemeinsame Verabredungen getroffen, um die Belastungssituation zu verändern. Für jede Lösung werden der Beginn und die verantwortliche Person benannt.

Wird der Workshop zu Beginn ohne die Anwesenheit der direkten Führungskraft moderiert, wird sie ab diesem Schritt hinzugezogen. Bisher im Workshop erarbeitete Lösungsideen werden ihr präsentiert und es werden gemeinsam konkret umzusetzende Veränderungen besprochen und verhandelt.

6. Benennen eines Umsetzungspaten

Für alle verabredeten Maßnahmen wird jeweils ein Pate aus dem Team benannt, der die Umsetzung der Verabredungen beobachtet und den Verantwortlichen ein Feedback gibt.

Die Benennung von Paten soll die Haltung verstärken, dass sich alle aktiv in den Veränderungsprozess einbringen müssen, damit ›sich‹ etwas verändert. Wichtig ist, keine Häufung von Patenschaften bei einer Person zu erzeugen, sondern möglichst viele Beschäftigte in den Prozess einzubinden.

7. Verabredung weiterer Kommunikation

In der Regel lassen sich nicht zu allen Belastungen innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens des Workshops Lösungen diskutieren. Es besteht dann die Möglichkeit, offene Fragestellungen in folgenden Teamsitzungen zu bearbeiten. Für jede zur weiteren Bearbeitung terminierte Fragestellung wird ein Pate benannt, der darauf achtet, dass die Thematik nicht vergessen wird, und der den betreffenden Termin ggf. inhaltlich vorbereitet.

8. Feedback zum Workshop

Zum Ende des Workshops fasst der Moderator den Workshopverlauf zusammen und formuliert den eindeutigen Appell an die Teilnehmer, Verantwortung für die eigene Gesundheit zu übernehmen und die verabredeten Maßnahmen mit Nachdruck umzusetzen. Beendet wird der Workshop durch ein Feedback der Teilnehmer und der Führungskraft.

Zusammenfassende Bewertung des Workshop-Konzepts

Das Workshop-Konzept stellt die Beschäftigten als Experten der eigenen Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt der Analyse und der Maßnahmenentwicklung zur Reduzierung psychischer Fehlbelastungen. Durch die unmittelbare Beteiligung der Beschäftigten kann eine hohe Akzeptanz und die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung im Veränderungsprozess erzeugt werden.

Für alle Mitarbeitervertretungen, die eine Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung als Chance für die Reduzierung von Arbeitsbelastungen in der eigenen Einrichtung erkennen, bietet die Diakonische ArbeitnehmerInnenInitiative (dia e. V.) Seminare zum Erwerb eines Grundwissens an. Das Seminar ›Stressprävention‹ stellt die Arbeitsbelastungen in den Mittelpunkt; das Seminar ›Wenn Führungsverhalten krank macht‹ beschäftigt sich speziell mit der Analyse des Führungsverhaltens und leitet Einflussmöglichkeiten der MAV im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ab.

Beide Seminaurausschreibungen sind auf der dia-Homepage oder im Fortbildungskalender abgedruckt und liefern weitere Hintergrundinformationen zu diesen Seminaren.

SEMINARE

WENN FÜHRUNGSVERHALTEN KRANK MACHT

Das Verbessern der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Beziehung als Aufgabe des betrieblichen Gesundheitsschutzes

Termin: 5. bis 9. August 2013

Ort: Walsrode

Referenten: Matthias Holm | Marion Weinrich

STRESSPRÄVENTION – WEGE AUS DER STETIGEN LEISTUNGSVERDICHTUNG

Handlungsmöglichkeiten zur Reduzierung psychischer Belastungen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der Mitbestimmung im Gesundheitsschutz

Termin: 2. bis 6. September 2013

Ort: Alhorn

Referenten: Matthias Holm | Annette Müller

KRANK – KAPUTT – RAUS?

Die steigende Arbeitsbelastung und die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes führen oft zur Verschleppung von Krankheiten. Handlungsmöglichkeiten für Mitarbeitervertretungen werden aufgezeigt und entwickelt.

Termin: 4. bis 8. November 2013

Ort: Walsrode

Referentinnen: Mira Gathmann | Karin Janneck

ANMELDUNG

dia e. V.
Vogelsang 6
30159 Hannover
Verwaltung@MAV-Seminare.de
www.mav-seminare.dev

Feiertag verbraucht Urlaubstag?

TVöD, AVR-Württemberg,
AVR Bayern, KTD

Tobias Michel

Flüchtig gelesen macht die Entscheidung der Bundesarbeitsrichter wenig Freude: Feiertage sind auf den TVöD-Urlaubsanspruch anrechenbar (BAG, Urteil vom 15.01.2013 – 9 AZR 430/11).



Der Autor

Tobias Michel,
Betriebsrat im
Essener Alfried-
Krupp-Krankenhaus.
Aus guten Gründen
ruhelos in und
für ver.di.
Tobias.Michel@krupp-
krankenhaus.de

Das Bundesurlaubsgesetz schrieb fast genau 50 Jahre zuvor recht einfach und scheinbar verständlich: ›Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.‹ (BUrlG § 3) So simpel, wie die Gesetzgeber sich die Welt dachten, war sie schon damals nicht.

Arbeitsschichten rund um die Uhr, von einem Tag auf den anderen und an sieben Wochentagen, zerlegten den Alltag in den Krankenhäusern, Heimen und Hotels. Werktage lassen sich da nicht immer mit Kalendertagen in Deckung bringen. Und Arbeitstage fallen regelmäßig auch auf Sonn- oder Feiertage.

TVöD § 26 sichert zwar über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus deutlich mehr Urlaubstage. Seine Vorläufer, BAT und BMT-G, erdrückten durch ihre Regelungsdichte; der TVöD fällt ins andere Extrem. Ausdrücklich verweist er: ›Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.‹ Wir haben uns damit den Begriffswirrwarr des BUrlG eingehandelt. Lücken in der Logik des Gesetzes und unseres Tarifes füllen nun Richter mit ihren Urteilssprüchen auf.

Bereits vor zwei Jahren rüttelten sie so die Berechnung des Urlaubsanspruchs in den Kliniken heftig durch. In einer den Kalendertag übergreifenden Nachtschicht erkannten die Bundesarbeitsrichter nicht einen Arbeitstag, sondern gleich zwei. Zumindest rechnerisch vermehrte die Verteilung der Arbeitszeit auf mehr Tage auch unsere Urlaubstage: ›Für Arbeitnehmer in Schichtarbeit sind die Urlaubstage in Arbeitstage umzurechnen.‹ (BAG, Urteil vom 15.03.2011 – 9 AZR 799/09 zu TVöD § 26)

So wörtlich wie beim Kalendertag nehmen sie es nicht immer. Ende der 1990er-Jahre ebneten sie die Unterschiede zwischen Werktagen und Sonn- und Feiertagen ein: ›Sofern an diesen Tagen Arbeitspflicht besteht, sind diese Tage urlaubsrechtlich wie Werktage zu behandeln.‹ (BAG, Urteil vom 11.08.1998, 9 AZR 111/97)

Tarifparteien dürfen diese anders, klarer und besser regeln. So blieb der BAT damals immun. Denn er schloss Feiertage begrifflich von den Arbeitstagen aus: ›Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird ...‹ (BAT §48 Abs. 4) Genau diese etwas umständliche Formel wurde so in den TV-Länder-§ 26 Abs. 1 Satz 3 hinübergerettet und wirkt dort noch heute.

Ebenso wie der TV-Länder:

AVR DW EKD § 28a Abs. 5,
AVR DWBO (Diakonischen Werk
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz)
AVR der Caritas in Anlage 14 § 3 Abs. 4,
Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung
(KDAVO), wohl auch AVR Baden in Anmerkung
zu § 9e Absatz 4.

Ansonsten noch ganz dicht?

Anders im TVöD-K. Die Bundesarbeitsrichter fassten es in ihrem Leitsatz zusammen:

›Auch für die dem TVöD unterliegenden Arbeitsverhältnisse gilt der Grundsatz, dass an gesetzlichen Feiertagen, an denen der Arbeitnehmer ansonsten nach Dienst- oder Schichtplan zur Arbeit verpflichtet wäre, Urlaub unter Anrechnung auf den Urlaubsanspruch gewährt werden kann.‹ (BAG, Urteil vom 15.01.2013, 9 AZR 430/11)

Wir können das kürzer sagen: Alle Arbeitstage sind mögliche Urlaubstage.

Dem TVöD folgen hier

AVR-Württemberg,
AVR Bayern.
Ebenso Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie (KTD),
der § 5 Abs. 6 ausdrücklich bestimmt:
›Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.‹

Die tägliche Praxis der Schichtplanung im Gesundheitswesen kennt wenig feste Rhythmen, selten ein regelmäßiges Frei. Oft steht, von langer Hand geplant, der Urlaub in der obersten, ersten Zeile. An welchen Tagen bestände ›ansonsten‹ eine planmäßige Arbeitspflicht? Wir rätseln.

Die Vorstellungswelt der Arbeitsrechtler blüht viel idealer. Sie stellen sich unsere Pläne ohne Urlaub und Feiertage vor. So kommen sie zu vier feinsinnigen Unterscheidungen:

1. Ansonsten frei: Hätte die Arbeitnehmerin ohne Feiertag an diesem Tag frei gehabt?
2. Ansonsten arbeiten: Hätte die Arbeitnehmerin ohne Urlaub und ohne Feiertag an diesem Tag arbeiten müssen?

3. Wegen des Feiertags frei: Hätte die Arbeitnehmerin ohne Urlaub und wegen des Feiertags an diesem Tag frei gehabt?
4. Trotz des Feiertags arbeiten: Hätte die Arbeitnehmerin ohne Urlaub und trotz des Feiertags an diesem Tag arbeiten müssen?

Von der Antwort auf diese praxisfernen Fragen hängt ab, ob wir für den Feiertag einen zusätzlichen Urlaubstag verbrauchen. Verschlimmernd knüpft sich auch das Schicksal des Feiertags daran.

Eindeutige Antworten auf diese Fragen sind nur möglich bei

- *festen betriebsüblichen Arbeitszeiten,*
- *einem starren Rahmenschichtplan oder*
- *tariflichen Vorgaben für die Berücksichtigung der feiertage in der Sollarbeitszeit (TVöD-K und -B) oder der Urlaubsberechnung (z. B. TV-Länder, TV-Versorgungsbetriebe).*

Feste, betriebsübliche Arbeitszeiten haben wir vielleicht in der Verwaltung oder im technischen Dienst geregelt.

Ein sich kontinuierlich wiederholender, also starrer Rahmenplan kann die Arbeitszeiten von Einzelnen (wie etwa den Stationssekretärinnen) vorgeben, oder für große Arbeitsbereiche. Er kann vielleicht auch nur der Ausgangspunkt einer konkretisierenden Planung sein. Tatsächlich aber wird er manchmal ausschließlich aufgestellt für den Zweck der Bewertung des Zeitfaktors an Feier-, Urlaubs- und Krankheitstagen. So, als bloße technische Umgehung, wirkt er rechtlich höchst fragwürdig.

Das ›Vorabzugsprinzip‹ reduziert die Sollarbeitszeit vor der konkreten Planung um den Feiertag. Zumindest ›unterm Strich‹ bei der Arbeitszeitmenge verliert so ein Urlaubstag am Feiertag seinen Schrecken. Wer nach Plan arbeitet, der zu Schichten an allen sieben Wochentagen einteilt (TVöD § 6.1 Abs. 2), spart sich also einiges Kopfzerbrechen. In unserem Fall vermindert der Tarif die Sollarbeitszeit je Feiertag um ein Fünftel der Wochenarbeitszeit. Die pauschale Verkürzung der Arbeitszeit schützt vor Willkür der planenden Vorgesetzten. Sie schützt ebenso vor dem Pech mit dem Rahmenplan; fällt da ein ›Regelfrei‹ auf den Feiertag, müssen die Stunden nicht ›nachgearbeitet‹ werden (TVöD § 6, Protokoll-erklärung zu Abs. 3 Satz 3).

Es bleiben quälende Fragen. Zu deren Aufklärung empfiehlt sich für die Schichtplanung ein Vorgehen im Trippelschritt:

- Im ersten Schritt wird in die erste Zeile eingetragen, wie ›ohnehin/ansonsten‹ zu arbeiten ist.
- Im zweiten Schritt wird in der zweiten Zeile der Feiertag und bei Arbeitseinsatz ein eventueller Ersatzruhetag berücksichtigt.
- Erst im dritten Schritt werden die Urlaubstage eingetragen.

Seminare für Mitarbeitervertretungen

Konflikte um Schichtpläne – clever lösen!

Schichtplan-Fibel Basiswoche

Schicht- und Dienstpläne in Kliniken, Heimen, Ambulanten und Sozialen Diensten

Referent: Tobias Michel

Berlin, 14.10.-18.10.2013

Seminar-Nr.: D3-135402-085

Gladenbach, 02.12.-06.12.2013

Seminar-Nr.: D3-135403-085

TVöD-K/TVöD-B intensiv

Tarifliche Ansprüche erschließen für den betrieblichen Alltag der Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Referent: Tobias Michel

Bielefeld, 11.11.-15.11.2013

Seminar-Nr.: D3-135407-085

TV-Ärzte/VKA und TVöD-K (Ärzte)

Referent: Tobias Michel

Düsseldorf, 16.08.2013

Seminar-Nr.: D3-135435-085

Dortmund, 28.10.2013

Seminar-Nr.: D3-135436-085

Nicht ohne MAV!

Kirchengerichtsverfahren / Schlichtungsstelle

Düsseldorf, 26.09.2013

Seminar-Nr.: D3-135307-119

MAV-Kompakte Mitbestimmung

Bielefeld, 07.-11.10.2013

Seminar-Nr.: D3-135304-119

MAV-Strategie

Bielefeld, 07.-09.10.2013

Seminar-Nr.: D3-135308-119

MAV-Öffentlichkeitsarbeit

Hattingen, 25.-29.11.2013

Seminar-Nr.: D3-135305-119

Für weitere Informationen und Anmeldung:

DGB-Bildungswerk NRW e.V.

Bismarckstraße 77, 40210 Düsseldorf

Doris Kluthausen

Telefon 0211 17523-188

Telefax 0211 17523-261

verdi@dgb-bildungswerk-nrw.de, www.dgb-bildungswerk-nrw.de

Das DGB-Bildungswerk NRW ist zertifiziert nach EFQM

Fachbereich
Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen



Gemeinsam weiterbilden

Hausaufgaben

Die Richter haben uns unliebsame betriebliche Hausaufgaben aufgegeben. Wir versuchen, sie kurz und bündig abzuarbeiten. Dazu spielen wir systematisch mögliche Fallgestaltungen durch. In den folgenden Beispielen fällt ein Feiertag auf den Donnerstag.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
Agnes	Plan	X	X	F	X	F	F	F	30,8?
38,5	Ist			U		U	U	U	
7,7 std.	+10 std.								+10 std.

Agnes hat sowieso am Donnerstag frei und verbraucht dann keinen Urlaubstag. Fällt sie nicht unter den Vorwegabzug, plagen uns ganz andere Sorgen. ›Was ist mit dem Feiertag?‹ Die Bundesarbeitsrichter haben auch da schon etwas entschieden: Wer seine Stunden an anderen Tagen erbringen muss, braucht die durch Feiertag ausfallenden Stunden nicht nachzuarbeiten, sondern bekommt die Sollarbeitszeit verringert (BAG, Urteil vom 08.12.2010 – 5 AZR 667/09; zu TVöD § 6 Abs. 3). Doch die besonderen Teile BT-K und BT-B treffen in § 49 eine ausdrücklich abweichende Regelung.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
Branka	Plan	F	F	F	F	F			38,5?
38,5	Ist	U	U	U	XF	U			
7,7 std.	+12 std.								+12 std.

Branka fällt nicht unter den Vorwegabzug. Wer so ›wegen‹ des Feiertags frei hätte (xF = Frei am Feiertag), verbraucht keinen Urlaubstag. ›Urlaub kann nur für solche Tage erteilt werden, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der Verteilung seiner Arbeitszeit eigentlich hätte arbeiten müssen [...]. Denn Urlaubsgewährung ist die Befreiung von der Arbeitspflicht für einen bestimmten künftigen Zeitraum.‹ (BAG, Urteil vom 15.03.2011, 9 AZR 799/09) Bedenken der Bundesarbeitsrichter bezüglich des Entgeltfortzahlungsanspruchs (BAG, Urteil vom 11.08.1998, 9 AZR 499/97, zu § 3 Abs. 1 EFZG) sind hier unbeachtlich. Denn § 6.1 TVöD-K schafft ja eine eigene Anspruchsvoraussetzung.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
Conny	Plan	X	F	F	F	X			38,5?
38,5	Ist		U	U	U	XF Do			
7,7 std.	+11 std.								+11 std.

		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
Doris	Plan	X	F	F	F	X		F	30,8?
30,5	Ist		U	U	U		XF Do	U	
7,7 std.	+9 std.								+9 std.

Conny fällt nicht unter den Vorwegabzug. Sie müsste ›trotz‹ des Feiertags arbeiten. Für sie wird dieser Tag urlaubsrechtlich als Werktag behandelt. Der Feiertag wird in den Urlaub einbezogen und auf den Urlaubsanspruch angerechnet. Die Arbeitszeit vom Donnerstag wird durch eine entsprechende Freistellung – hier am Freitag – ausgeglichen (TVöD-K § 6.1 (1)). Gut, dass der Freizeitausgleich im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden muss (TVöD-K § 8, Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d).

Bei Doris greifen die Rechtsvoraussetzungen des Vorwegabzugs. Sie müsste ›trotz‹ des Feiertags arbeiten. Für sie wird dieser Tag urlaubsrechtlich als Werktag behandelt. Der Feiertag wird in den Urlaub einbezogen und auf den Urlaubsanspruch angerechnet.

Die Arbeitszeit vom Donnerstag wird bereits durch die Verminderung der Sollarbeitszeit ausgeglichen. Dies ist ein recht spezieller Fall eines Freizeitausgleichs (BAG, Urteil vom 09.07.2008 – 5 AZR 902/07). Der gesetzliche Ersatzruhetag (ArbZG § 11 Abs. 3) kann daher auch auf einen ohnehin freien Samstag verplant werden.

Tarifliche Baustelle

Noch zu wenig gewürdigt haben wir einen Pilotabschluss. Er löste genau unser Problem in der gemeinsamen Entgeltrunde des öffentlichen Dienstes 2012. Die Feiertagsregelung des TV-V (Versorgungsbetriebe) ist gleich dem TVöD (§ 6 Abs. 3) und seiner Nachahmer. In TV-V § 14 Erholungsurlaub Abs. 3 wurden folgende neue Sätze 3 und 4 eingefügt:

³Fällt in den Urlaub ein gesetzlicher Feiertag, der auf einen Werktag fällt, an dem der Arbeitnehmer dienstplanmäßig zu arbeiten hätte, verlängert sich der Erholungsurlaub um einen Arbeitstag. ⁴Satz 3 gilt auch dann, wenn ein gesetzlicher Feiertag, der üblicherweise auf einen Werktag fällt, ausnahmsweise auf einen Sonntag fällt, an dem der Arbeitnehmer dienstplanmäßig zu arbeiten hätte.

Das Streikurteil des Bundesarbeitsgerichts

Auswirkungen auf den Dritten Weg

Nora Wölfel

Das Bundesarbeitsgericht hat am 20.11.2012 in zwei Verfahren über eine seit langem heftig diskutierte Frage entschieden, ob nämlich in kirchlichen Einrichtungen, insbesondere in diakonischen Betrieben, gestreikt werden darf. Über beide Entscheidungen ist in der Presse und auch in vielen Rundschreiben und Stellungnahmen viel gesagt und angemerkt worden. Zum Verständnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist es aber notwendig, die zur Entscheidung führenden Fragen sowie deren wirtschaftliche und rechtliche – vor allem verfassungsrechtliche – Bedeutung herauszuarbeiten.



Die Autorin

Nora Wölfel,
Rechtsanwältin,
Bremen
arbeitsrecht@bremen.de

Unsere Verfassung, das Grundgesetz, sieht in Art. 9 Abs. 3 das Recht aller Arbeitnehmer vor, sich in Koalitionen, also Gewerkschaften, zusammenzuschließen. Zweck eines solchen Zusammenschlusses in einer Gewerkschaft ist es, gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen einzutreten und dazu erforderlichenfalls auch zu streiken.

Warum ist das Streikrecht so wichtig?

Auf dem Arbeitsmarkt stehen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber als sehr ungleiche Partner gegenüber. Unsere Rechtsordnung geht davon aus, dass – so die Gewerbeordnung von 1858 – der Inhalt eines Arbeitsvertrages ›Gegenstand freier Übereinkunft‹ ist. Das war seinerzeit ein äußerst zivilisatorischer Fortschritt, weil damit jegliche Form von Leibeigenschaft abgeschafft war.

Die tatsächlichen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt führen aber in der Regel dazu, dass sich Arbeitnehmer gegenseitig im Kampf um Arbeitsplätze unterbieten. Dass dieser Unterbietungswettbewerb nicht zu flächendeckenden Hungerlöhnen geführt hat, ist allein dem Vorhandensein von Tarifverträgen zu verdanken. Von den Gewerkschaften verhandelte und oft auch mühsam erkämpfte Tarifverträge garantieren allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Anwendungsbereich eines solchen Tarifvertrages einen Mindestlohn. Erst dadurch, dass sich Arbeitnehmer zusammenschließen und so davor schützen, gegeneinander ausgespielt zu werden, ermöglichen sich die Arbeitnehmer selbst, aus der Unterbietungskonkurrenz auszubrechen. Und wenn Arbeitnehmer sich in Gewerkschaften zusammenschließen und

gemeinsam für Lohnforderungen eintreten, dann können sie auch ihren Anteil am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt und Wohlstand mit erreichen. Zentrale Aufgabe der Gewerkschaften ist es deshalb, für ihre Mitglieder verbindliche Mindestarbeitsbedingungen auszuhandeln, die nicht unterschritten werden dürfen.

Wenn Gewerkschaften solche Mindestarbeitsbedingungen aushandeln sollen, dann müssen Sie in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern auch so stark sein, dass sie angemessene Löhne durchsetzen können. In Lohnverhandlungen sitzen Arbeitnehmer immer auf der schlechteren Seite. Denn schon dann, wenn es den Arbeitgebern gelingt, Lohnerhöhungen zu verhindern, führt dies aufgrund der stetigen Inflation zu einer kontinuierlichen Absenkung des Lebensniveaus der Arbeitnehmer. Arbeitnehmer laufen der wirtschaftlichen Entwicklung immer hinterher.

Damit Gewerkschaften in Lohnverhandlungen bzw. Tarifverhandlungen nicht den Kürzeren ziehen, steht ihnen das Recht zu, zur Durchsetzung ihrer Forderungen mit einem Streik zu drohen und gegebenenfalls auch einen solchen Streik durchzuführen. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Reihe von Entscheidungen immer wieder festgestellt, dass eine Gewerkschaft, die ohne das Recht auf Streik über Löhne verhandeln will, auf kollektives Betteln beschränkt ist. Deshalb ist eine Organisation von Arbeitnehmern nur dann als Gewerkschaft anzuerkennen, wenn sie hinreichend gut organisiert ist, um auch tatsächlich einen Streik durchführen zu können. Sie braucht also genügend Mitglieder, sie braucht eine gut gefüllte Streikkasse und sie braucht eine Organisation, die die Durchführung eines Streiks auch tatsächlich ermöglicht.

Tatsächlich ist es so, dass viele Tarifverträge in der Bundesrepublik abgeschlossen werden, ohne dass die jeweilige Gewerkschaft überhaupt mit einem Streik droht, geschweige denn zu einem Streik aufruft. Allein das Recht, streiken zu können, stärkt die Verhandlungsposition der Gewerkschaften so sehr, dass auch ohne Streik angemessene Verhandlungsergebnisse erzielt werden können. Aber welche Veranlassung sollte ein Arbeitgeber haben, einer ordentlichen Lohnerhöhung zuzustimmen, wenn er nicht damit rechnen müsste, dass die Gewerkschaft wirkungsvolle Maßnahmen zur Durchsetzung Ihrer Forderung ergreifen kann?

Was hat das mit Kirche und Diakonie zu tun?

Lange Zeit dachte in Kirche und Diakonie niemand daran, zu einem Streik aufzurufen. Das hatte vor allem etwas damit zu tun, wie die Arbeit diakonischer Einrichtungen finanziert wurde. Bis Ende 1984 galt für jeden sozialen Träger und damit auch für die Diakonie, dass alle tatsächlich entstandenen Personalkosten auch erstattet wurden, solange sie nicht

höher lagen als Vergütungen nach dem Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT). Es galt das sogenannte Selbstkostenerstattungsprinzip. Für die Einrichtungen war klar, dass sie dann, wenn sie den Mitarbeitern weniger Vergütung als nach BAT zahlen würden, sie auch weniger von den Kostenträgern erstattet bekämen. Sie konnten also nichts sparen. Und wenn sie höhere Vergütungen zahlen wollten, so bekamen sie dennoch keine höheren Pflegesätze, mussten also aus eigenen Mitteln zuzahlen. Damit war klar, dass der Bundesangestellten-Tarifvertrag auch für die Diakonie die maßgebliche Leitwährung war. Und das hatte dann zur Folge, dass immer dann, wenn im Öffentlichen Dienst die Müllmänner, die Briefträger, die Busfahrer und andere kampfbereite Gruppen eine Lohnerhöhung durchsetzten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie davon unmittelbar profitierten.

Mit Einführung der Pflegeversicherung zum 01.01.1995 und durch die Änderung der Finanzierung anderer Hilfsfelder (z. B. Fallpauschalen im Gesundheitswesen) ist dieser Mechanismus – politisch gewollt – durchbrochen worden. Zunächst vorsichtig und schleichend, inzwischen aber sehr konsequent sind die kirchlichen Vergütungssysteme vom Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes entkoppelt worden. Und vergleicht man heute die Arbeitsvertragsrichtlinien mit dem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes in der Weise, dass man das Einkommen eines Arbeitnehmers während seines gesamten Berufslebens addiert, so stellt man fest, dass die Arbeitsvertragsrichtlinien zwischen 5 und 10 Prozent unterhalb des Öffentlichen Dienstes liegen.

Die vom Gesetzgeber gewollte Abkoppelung der Vergütung in sozialen Berufen vom Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes ist es, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in der Diakonie veranlasst, sich verstärkt gewerkschaftlich zu organisieren und für Lohnerhöhungen einzutreten.

Wie setzt die Kirche Vergütungen fest?

Die Art und Weise, wie in der Kirche in der Regel die Vergütung festgesetzt wird, unterscheidet sich deutlich von dem Verfahren im ›wirklichen Leben‹. Werden bei VW, Daimler, aber auch im Bewachungsgewerbe oder im Gebäudereinigerhandwerk Tarifverträge beschlossen, die das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern sind, werden die Vergütungen in der Kirche im sogenannten Dritten Weg festgelegt. Dazu werden sogenannte Arbeitsrechtliche Kommissionen gebildet, in denen die gleiche Anzahl von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sitzen. Die Kirche bezeichnet dies als den ›Dritten Weg‹.

Aus Sicht der Gewerkschaften hat dieser Dritte Weg vor allem zwei Mängel:

- Zum einen fehlt es den Arbeitnehmervertretern in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen an Durchsetzungskraft. Wenn diese Arbeitnehmervertreter eine Lohnerhöhung fordern, dann genügt es, dass die Arbeitgeber diese Forderung ablehnen. So kommt keine Mehrheit für einen Beschluss zugunsten einer Lohnerhöhung zustande. Die Arbeitnehmer in Kirche und Diakonie haben keine Möglichkeit, durch Aktionen, Demonstrationen und möglicherweise auch durch Streiks für ihre Lohnforderungen einzutreten. Können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einigen, so kann ein Schlichtungsausschuss angerufen werden, der unter dem Vorsitz eines Unabhängigen entscheidet. Die Arbeitnehmer sind damit von einer einzelnen Person abhängig, ohne dass ihre eigene Verhandlungsmacht und Verhandlungsstärke bei der Entscheidungsfindung eine Rolle spielt.
- Vor allem aber sind die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht verbindlich. Wir kennen viele Einrichtungen, die mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Löhne und Gehälter unabhängig von den Arbeitsvertragsrichtlinien vereinbaren. Das sind dann sogenannte ›Haustarife‹, andere nennen es ›Arbeits- und Sozialordnung‹. Immer handelt es sich dabei aber um Vergütungsregelungen, die die Arbeitgeber einseitig aufgestellt haben.

Die Folgen dieser Situation kann man sehr deutlich sehen:

Die Vergütung von Arbeitnehmern z. B. in der Diakonie Mitteldeutschland liegt deutlich unterhalb des Niveaus des Tarifvertrages des Öffentlichen Dienstes. Die Vergütung liegt auch deutlich unterhalb der Vergütung, die z. B. die Caritas zahlt. Und wie wenig die Interessen von Arbeitnehmern berücksichtigt werden, macht auch der Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission in Berlin-Brandenburg vom 08.04.2013 deutlich. Im Sommer letzten Jahres hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine Pflegefachkraft, die in der Psychiatrie arbeitet, in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert ist, und zwar unabhängig davon, ob sie die entsprechende Fachweiterbildung aufweist, und auch unabhängig davon, ob sie darlegen kann, dass sie in der Psychiatrie nicht nur somatische, sondern zugleich auch psychiatrische Pflege betreibt. Weil dies den Arbeitgebern nicht passte, haben sie eine Änderung des Richtbeispiels zur Entgeltgruppe 8 beantragt und jetzt auch durchsetzen können. In die Entgeltgruppe 8 ist nur noch eine fachweitergebildete Fachkraft eingruppiert, die auch nachweisen kann, dass sie psychiatrische Pflege betreibt.

Streiks in kirchlichen Einrichtungen

Dies ist der Hintergrund, vor dem sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer z. B. am evangelischen Krankenhaus Bielefeld einem Aufruf der Gewerkschaft ver.di angeschlossen und Warnstreiks durchgeführt haben. Dies haben das beteiligte Krankenhaus, das Diakonische Werk, die Landeskirche und andere kirchliche Körperschaften zum Anlass genommen, Klage gegen die Gewerkschaft ver.di zu erheben. Mit dieser Klage sollte der Gewerkschaft ver.di untersagt werden, diese Einrichtungen und andere diakonische Einrichtungen zu bestreiken.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Diese Klage hat das Bundesarbeitsgericht abgewiesen. Deshalb ist zunächst festzustellen, dass es ein gerichtlich bestätigtes Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen nicht gibt.

Das Bundesarbeitsgericht ist in seiner Entscheidung vom 20.11.2012 davon ausgegangen, dass es einen Konflikt zwischen dem Grundrecht aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz, also der Koalitionsfreiheit und dem Streikrecht einerseits, und der in Art. 4 Grundgesetz garantierten Religionsfreiheit und dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht aus Art. 140 Grundgesetz gibt. Wenn zwei Verfassungspositionen miteinander in Konflikt geraten, ist dieser Konflikt so zu lösen, dass zwischen beiden Positionen ein möglichst schonender Ausgleich herbeigeführt wird. Solche Konflikte kommen in der Realität sehr häufig vor, z. B. wenn eine Zeitung unter Berufung auf die Pressefreiheit aus dem Privatleben eines Politikers oder eines Popstars berichten will und sich dieser auf seine Persönlichkeitsrechte beruft.

Um diesen möglichst schonenden Ausgleich zwischen den Rechten der Kirche und den Rechten der Gewerkschaften herzustellen, hat das Bundesarbeitsgericht zunächst einmal untersucht, was denn Inhalt der jeweiligen Rechte ist.

Die Rechte der Kirche

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Kirchen das Recht haben, ihre inneren Angelegenheiten selbst zu regeln. Dazu gehört zunächst, dass die Kirchen selbst festlegen, was innere Angelegenheit ist. Deshalb ist es nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts hinzunehmen, dass die Kirche ihre Diakonie als Glaubensausübung und damit als innere Angelegenheit ansieht, auch wenn die Diakonie häufig – wenn nicht fast überwiegend – nichts anderes macht als andere Träger sozialer Arbeit auch. Das Bundesarbeitsgericht hat es auch als innere Angelegenheit der Kirche angenommen, dass diese für sich in Anspruch nimmt, die Arbeitsbedingungen der bei ihr

beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst, nämlich im Rahmen des Dritten Weges, zu regeln.

Die Rechte der Gewerkschaften

Auf der anderen Seite hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass es das originäre Recht der Gewerkschaften ist, für ihre Mitglieder verbindliche Mindestarbeitsbedingungen auszuhandeln. Dazu ist es notwendig, dass sich die Gewerkschaften auch und gerade in kirchlichen und diakonischen Betrieben koalitionspezifisch betätigen dürfen. Denn nur dann, wenn eine Gewerkschaft die Möglichkeit hat, möglichst viele Mitglieder zu sammeln, ist sie in der Lage, den Forderungen nach angemessenen Lohnerhöhungen wirksam Nachdruck zu verschaffen. Das bedeutet, dass selbstverständlich jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin, der oder die in Kirche und Diakonie arbeitet, das Recht hat, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren. Das bedeutet weiter, dass eine Gewerkschaft das Recht hat, auch in kirchlichen und diakonischen Betrieben um Mitglieder zu werben. Dies darf sie durch Arbeitnehmer, die schon Mitglied der Gewerkschaft sind. Und sie darf dies selbstverständlich auch durch hauptamtliche und damit betriebsfremde Gewerkschaftssekretäre. Gewerkschaftsmitglieder und Sekretäre dürfen im Betrieb Werbematerial verteilen und sie dürfen auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ansprechen, um sie für eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu gewinnen. Dies dürfen Gewerkschaftsmitglieder sogar während der Arbeitszeit tun. Voraussetzung ist allerdings, dass dadurch der Betriebsablauf nicht gestört wird. Während einer Operation im Krankenhaus sollte man deshalb lieber die Klappe halten. Selbstverständlich ist es auch, dass eine Gewerkschaft ein Schwarzes Brett im Betrieb anbringen und dort Werbematerial aushängen darf.

Zur koalitionspezifischen Betätigung gehört aber nicht nur die Werbung für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, sondern vor allem die Festlegung verbindlicher Arbeitsbedingungen. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu festgestellt, dass die Kirchen den Gewerkschaften ermöglichen müssen, in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen mitzuarbeiten. Und die Kirchen müssen darüber hinaus sicherstellen, dass die auf diese Weise zustande gekommenen Arbeitsbedingungen auch verbindlich sind.

Welche Auswirkungen hat also das Urteil des Bundesarbeitsgerichts auf das kirchliche Arbeitsrecht?

Vor allem ist das Urteil als Auftrag an die Kirchen zu verstehen: Das kirchliche Arbeitsrecht muss reformiert werden, will die Kirche weiterhin auf dem Dritten Weg bleiben und im Sinne einer ›kooperativen

und nicht konfrontativen Lösung von Interessenkonflikten« (so umschreibt es das Bundesarbeitsgericht) den Streik der Mitarbeitenden verbieten.

Beteiligung der Gewerkschaften in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen

Nun wäre es denkbar, dass die Arbeitsrechtsregelungsgesetze geändert werden. Das sind diejenigen Gesetze, in denen die Kirche die Zusammensetzung und die Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen regelt. Die Kirchen könnten durch eine einfache Gesetzesänderung die Besetzung der Plätze der Arbeitnehmer in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen den Gewerkschaften übertragen. Da es aber letztlich auch hier am Mittel der Streikandrohung zur Herstellung einer gleichstarken Verhandlungsposition fehlen würde, müsste für die Gewerkschaften eine

andere Form geschaffen werden, um eine Verhandlungsgleichheit herzustellen. Das Bundesarbeitsgericht hält es für ausreichend, bei Nichteinigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Schlichtungsverfahren vorzusehen, denn allein die Aussicht darauf, ein solches Schlichtungsverfahren durchführen zu müssen, sei geeignet, schon in der Arbeitsrechtlichen Kommission selbst zu mehr Verhandlungs- und vor allem Kompromissbereitschaft auf Dienstgeberseite zu kommen – so das Bundesarbeitsgericht. Wie ein solches Verfahren im Detail aussehen könnte, ist schwer vorstellbar. Und selbst dann würde sich die Frage stellen, ob eine solche Beteiligung der Gewerkschaften ausreicht, um eine hinreichende koalitionspezifische Betätigung zu ermöglichen. Diese Frage können wir allerdings bislang dahinstehen lassen, da derzeit nicht erkennbar ist, dass die Kirchen über diese Variante ernsthaft nachdenken.

Verbindlichkeit der festgelegten Arbeitsbedingungen

Das Bundesarbeitsgericht fordert aber auch, dass die Arbeitsbedingungen auch verbindlich sind. Und dies stellt sich derzeit als größtes Problem für die Kirchen dar. Zum einen verkünden die Kirchen, dass die Arbeitsvertragsrichtlinien (oder wie die Regelungen in der jeweiligen Kirche auch immer heißen mögen) verbindlich sind und sich alle diakonischen Einrichtungen danach richten müssen – wohlgemerkt ist das aufgrund verschiedener Klauseln in den jeweiligen Satzungen der Diakonischen Werke nicht einmal formal vorgesehen –, zum anderen ist die Praxis – selbst wenn eine solche Verbindlichkeit in der jeweiligen Satzung angeordnet ist – eine andere. Aber wenn die Kirchen den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts gerecht werden wollen, so müssen sie einerseits die rechtlichen Grundlagen so modifizieren, dass eine theoretische Verbindlichkeit für jede Einrichtung hinsichtlich eines Regelwerkes besteht, und andererseits sicherstellen, dass jedes Mitglied des Diakonischen Werkes sich an diese Spielregeln hält. Dies dürfte auf lange Zeit ausgeschlossen sein. Und solange dies ausgeschlossen ist und das kirchliche Arbeitsrecht nicht die erforderlichen Änderungen erfahren hat, brauchen wir über ein Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen überhaupt nicht nachzudenken.

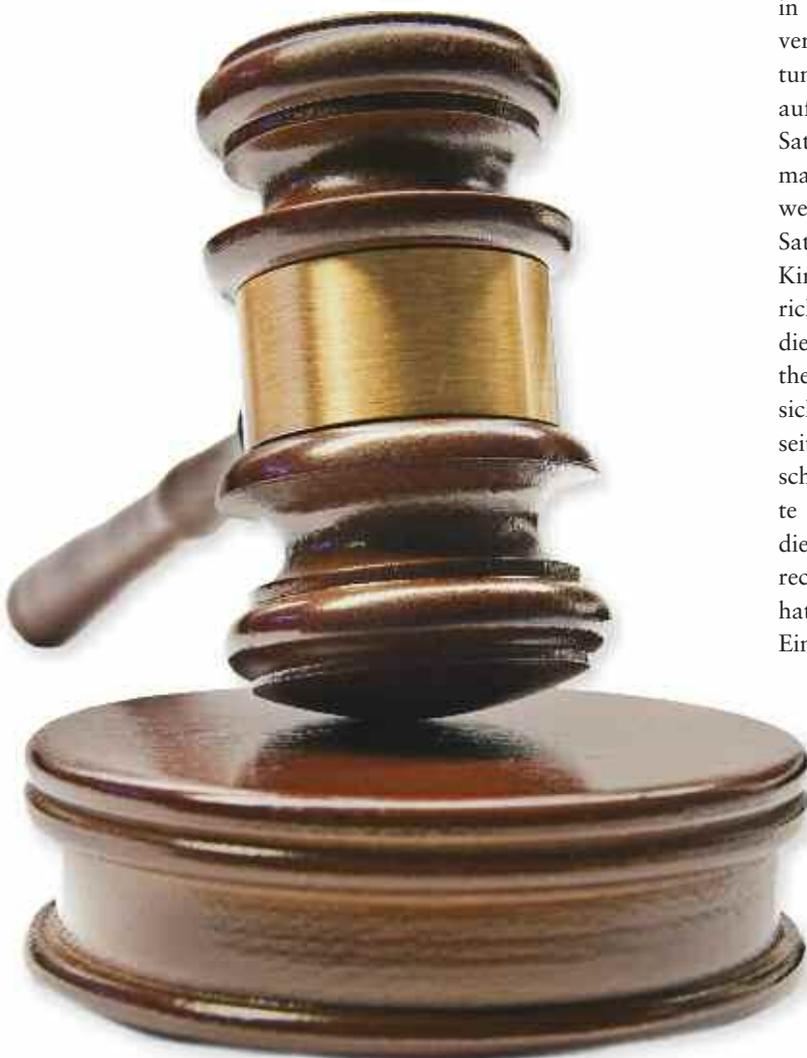


Foto: www.pixelio.de

Caritas rüstet gegen Gewerkschaft auf

Bernhard Baumann-Czichon

Kaum ein halbes Jahr ist es her, dass das Bundesarbeitsgericht in seinen Streik-Urteilen den Gewerkschaften das Recht zugebilligt hat, sich (auch) in Kirchen koalitionspezifisch zu betätigen, da rüsten der Deutsche Caritasverband und die AcU (Arbeitsgemeinschaft caritative Unternehmen) ihre Mitglieder auf, um sich gegen den Zutritt von Gewerkschaftssekretären und gewerkschaftliche Betätigung zu wehren.



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon
 Fachanwalt für
 Arbeitsrecht, Bremen,
 arbeitsrecht@bremen.de

Auf zehn Seiten breitet der Deutsche Caritasverband (DCV) in einer Stellungnahme vom 25.06.2013 seine Rechtsauffassung darüber aus, was nach seiner Meinung gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte in Caritas-Unternehmen und auch betriebsfremde Gewerkschaftsunternehmen dürfen. Manches an dieser Darstellung ist richtig. So zum Beispiel, dass Gewerkschaften ein Schwarzes Brett anbringen dürfen und betriebsfremde Gewerkschaftssekretäre mindestens einmal im Halbjahr den Betrieb aufsuchen dürfen. Und auch, dass gewerkschaftlich organisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas im Betrieb Werbung für ihre Gewerkschaft betreiben müssen.

Manches ist dann arg ungenau. So, dass die Gewerkschaften ein internes E-Mail-System oder ein Intranet nicht nutzen dürfen. Da ist die Rechtsprechung schon einen ganzen Schritt weiter. Wenn ein solches digitales Kommunikationssystem in einem Betrieb die bestimmende Form der Kommunikation darstellt, dann darf es auch von einer Gewerkschaft genutzt werden. Denn nennenswerte Kosten sind mit der Nutzung nicht verbunden.

Manches ist dann schlicht falsch. Der DCV will dem sich Art. 9 Abs. 3 GG ergebenden Koalitionsrecht die (katholische) Grundordnung entgegenhalten. Dabei hat doch das Bundesarbeitsgericht deutlich gemacht, dass zwischen den verfassungsmäßigen Rechten der Kirche und den Grundrechten der Gewerkschaften ein möglichst schonender Ausgleich herzustellen ist. Schonender Ausgleich wird nun gerade nicht dadurch hergestellt, dass eine Seite durch schlichtes Verbandsrecht eine Mauer errichten will.

Und gänzlich falsch ist die These, dass in Einrichtungen der Caritas nicht

gestreikt werden darf – und deshalb Gewerkschaften auch nicht für einen Streik werben dürfen. Richtig ist, dass das BAG unmissverständlich festgestellt hat, dass sich die Kirchen allenfalls dann gegen Streiks in ihren Einrichtungen verwehren können, wenn sie die Gewerkschaften so in das Verfahren des ›Dritten Weges‹ eingebunden haben, dass diese auf diesem Wege verbindliche Mindestarbeitsbedingungen für ihre Mitglieder aushandeln können. Doch davon ist die Caritas so weit entfernt wie die Erde vom Mond.

Die katholische Gewerkschaftsphobie ist derart ausgeprägt, dass sich der DCV über katholisches Kirchenrecht hinwegsetzt: So schreibt das kanonische Recht (CIC) Folgendes fest:

Can. 1286 – Die Vermögensverwalter haben:

1. bei der Beschäftigung von Arbeitskräften auch das weltliche Arbeits- und Sozialrecht genauestens gemäß den von der Kirche überlieferten Grundsätzen zu beachten;

Die überlieferten Grundsätze sind namentlich die Aussagen des päpstlichen Lehramtes zur katholischen Soziallehre (z. B. laborem exercens). Dort ist von Einschränkung der Gewerkschaftsrechte keine Rede.

Die aufgeregte Reaktion der katholischen Arbeitgeber lässt nur einen Schluss zu: Die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in katholischen Betrieben, sich gewerkschaftlich zu organisieren und zu betätigen, ist doch größer als angenommen.

AUSZUG



Deutscher
Caritasverband

Stellungnahme

Gewerkschaftliche Betätigung in caritativen Einrichtungen

1. Ausgangslage

Die gewerkschaftliche Betätigung in Einrichtungen der Caritas, insbesondere durch hauptamtlich Beschäftigte der Gewerkschaften oder durch Gewerkschaftsbeauftragte, die nicht in den Einrichtungen selbst beschäftigt sind, nimmt zu. Einzelne Bezirke der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di schreiben die Leistungen caritativer Einrichtungen an und kündigen Besuche zu verschiedenen Themen an.

Aufgrund konkreter Anfragen aus der Praxis stellen wir zur Orientierung der Träger und Verbände der Caritas im Folgenden die aktuelle Rechtslage dar und geben erste praktische Hinweise. Diese Erläuterungen ersetzen jedoch im Einzelfall nicht eine fundierte anwaltliche Beratung.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass es für die gewerkschaftliche Betätigung in caritativen Einrichtungen derzeit keine gesetzliche Grundlage gibt. Die einschlägige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aus den 1980er und 1990er Jahren stammt und damit älter ist, als das Bundesarbeitsgericht zum kirchlichen Bereich keine Entscheidung getroffen hat und die Ansichten in der kirchennahen Literatur kontrovers sind.

2. Betätigung durch eigene Mitarbeitende

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass eine gewerkschaftliche Betätigung durch Mitarbeitende der Einrichtungen selbst in bestimmten Grenzen zulässig ist. Ihnen ist aufgrund der verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs. 3 GG eine gewerkschaftliche Tätigkeit gestattet. Sie müssen dabei Art. 6 GrO sowie die allgemeinen Grenzen

AVR ohne Tariftreue

Bernhard Baumann-Czichon

Die AVR DW EKD sind 2007 einer grundlegenden Revision unterzogen worden. Neben einem vollständig neuen Eingruppierungsrecht ist mit der Tariftreueklausel des § 1 Abs. 5 ein Instrument geschaffen worden, um durch ökonomischen Druck die flächendeckende Anwendung der AVR zu fördern. Im folgenden Beitrag werden die jüngsten Beschlüsse der ARK dargestellt und bewertet.



Der Autor

**Bernhard
Baumann-Czichon**
Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de

Während Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervertreter bundesweit einheitliche Vergütungen in allen Sparten sozialer Arbeit fordern (›gleicher Lohn für gleiche Arbeit‹), fordern (diakonische) Arbeitgeber sowohl regionale Unterschiede als auch eine Differenzierung nach Sparten. Vor allem für die Altenhilfe wird seit langem eine Abkoppelung der Vergütungen angestrebt. Um ein grundsätzlich einheitliches Vergütungssystem aufrechtzuerhalten, sehen die AVR seit Juli 2007 drei Möglichkeiten zur ›Flexibilisierung‹, also zur Absenkung der Vergütung vor:

- Die Absenkung der Vergütung um bis zu 6 Prozent aufgrund einer schwierigen Wettbewerbslage.
- Die ergebnisabhängige Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung (Sommergeld).
- Die klassische Notlagenregelung nach Anlage 17.

Aber: Von diesen Instrumenten durfte eine Einrichtung nur dann Gebrauch machen, wenn sie und die mit ihr verbundenen Einrichtungen tariftreu im Sinne von § 1 Abs. 5 waren. Das war der Fall, wenn Leiharbeiter nur zur Überbrückung bei kurzfristigen Personalengpässen eingesetzt wurden und alle Arbeitnehmer nach AVR bzw. einem für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifvertrag beschäftigt wurden. Weil die Kostensenkung z. B. bei Kürzung oder Streichung des Sommergeldes für alle meist deutlich höher liegt als der ›Nutzen‹ bei teilweiser Leiharbeit und Billiglöhnen, haben zahlreiche Einrichtungen aus ökonomischen Gründen zurück zur Tariftreue gefunden. Zuletzt war dies die Bremer Einrichtung Friedehorst, bei der knapp ein Drittel aller rund 1.500 Beschäftigten unterhalb der AVR beschäftigt wurden.

Solche Entwicklungen wird man zukünftig nicht mehr beobachten. Denn die jetzt von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossene Änderung des § 1 Abs. 5 AVR erlaubt es den Einrichtungen, auch dann z. B. das Sommergeld zu kürzen, wenn nur die ›wirtschaftliche Einheit‹, für die die Absenkung greifen soll, tariftreu ist. Als wirtschaftliche Einheit ist der Teil einer Einrichtung anzusehen, für den ein vollständiger Jahresabschluss im Sinne des HGB errichtet werden kann. Damit hat es die Geschäftsführung durch entsprechende Ausgestaltung ihres Rechnungswesens in der Hand, darüber zu bestimmen, in wel-

chen Teilen des Unternehmens z. B. Leiharbeit ausgeschlossen werden muss, damit in diesem Teil das Sommergeld gestrichen werden kann. So könnte auch eine Altenhilfeeinrichtung für einzelne Häuser mit überschaubarem Aufwand die Buchhaltung so trennen, dass jeweils gesonderte Jahresabschlüsse möglich werden. Und schon werden in dem einen Haus Leiharbeiter eingesetzt und in dem anderen wird das Sommergeld gekürzt.

Die ARK hat mit diesem Beschluss nicht nur den ökonomischen Druck zur Tariftreue aufgehoben, sondern zugleich auch den Anspruch aufgegeben, mit den AVR DW EKD flächendeckend verbindliche Regelungen zu setzen. Den Autoren des ›Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes‹ (ARGG) muss dies sauer aufstoßen. Denn mit diesem geplanten Gesetz versucht die EKD den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichtes zu entsprechen. In dem Streikurteil vom 20.11.2012 hatte es von den Kirchen verlangt, verbindliche Mindestarbeitsbedingungen zu schaffen. Der Beschluss der ARK belegt indes, wie weit die diakonische Realität hiervon entfernt ist. Ein Grundsatzgesetz verändert weder betriebliche Verhältnisse noch die Refinanzierung sozialer Arbeit. Der Beschluss der ARK ist ein weiterer Beleg dafür, dass die Kirche gut daran tun würde, nicht weiter an dem ›Dritten Weg‹ rumzuwurschteln, sondern mit anderen Verbänden, z. B. der AWO, Tarifverträge abzuschließen, um diese schnellstmöglich für die gesamte Branche für verbindlich zu erklären. Die Zeit drängt. Die ökonomischen Rahmenbedingungen sind derart prekär, dass in absehbarer Zeit zahlreiche Einrichtungen insolvent werden. Die Kirche muss (endlich) begreifen, dass man ihr wegen des Festhaltens am ›Dritten Weg‹ zwar ideologische Standhaftigkeit bescheinigen muss, aber keinerlei ökonomische Einsicht.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat sich nicht nur von der Tariftreue verabschiedet, sondern auch gleich eine Spartenregelung eingeführt. Schon im letzten Jahr wurde die Grundlage für die Ermittlung des betrieblichen Ergebnisses geändert, von dem die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung nach Anlage 14 (Sommergeld) abhängt. Das im Jahresabschluss ausgewiesene Ergebnis kann um die laufenden Einnahmen für Investitionen gemindert werden und zwar bis zu drei Prozent der Gesamterlöse. Die Einrichtungen dürfen sich arm rechnen. Davon betroffen sind vor allem Einrichtungen der Altenhilfe, die ihre (Immobilien-) Investitionen ganz überwiegend durch für jeden Pflergetag zu zahlende Investitionsfolgekosten refinanzieren. Krankenhäuser sind davon nicht betroffen, weil die Investitionen durch Landeszuschüsse gedeckt werden sollen. Den zweiten Schritt zur Spartenregelung hat die ARK jetzt vollzogen. Denn der ergebnisabhängige Anteil der Jahressonderzahlung ist für Einrichtungen der Altenhilfe von 50 auf 75 Prozent erhöht worden. Faktisch bedeutet dies, dass in fast allen Altenheimen nur noch ein Viertelgehalt als ›Weihnachtsgeld‹ gezahlt wird.

Geld ist in der Gesellschaft genug da – es muss für die Menschen eingesetzt werden

Der ›Weiße Block‹ bei den 1.-Mai-Kundgebungen des DGB 2013

Christian Janßen

Sozialeinrichtungen leiden zunehmend unter der unzureichenden Finanzierung. So stehen viele Altenheime und immer mehr Krankenhäuser vor der Insolvenz. Sie geben den finanziellen Druck weiter – und die Mitarbeiter bleiben auf der Strecke. Der Autor berichtet über eine Initiative, die dieser Entwicklung entgegentreten will.



Der Autor

Christian Janßen
Dipl. Psychologe,
PP, MAV-Vorsitzender

Die Gesundheitsberichte der Krankenkassen zeigen z. B., dass Krankenpflegehelferinnen zu 50 Prozent länger krankgeschrieben sind als der Durchschnitt der Arbeitnehmer/innen in Deutschland. Psychische Erkrankungen haben u. a. als Folge des Arbeitsdrucks überdurchschnittlich zugenommen und sind mit einem Anteil von mehr als 15 Prozent an die zweite Stelle der Diagnosegruppe aufgerückt. An erster Stelle stehen die Muskel- und Skeletterkran-

kungen, die nach eigenen Angaben auch zu 60 bis 80 Prozent psychische Ursachen haben (BKK, 2011).

Darüber hinaus hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung in seinen Übersichten zu den Brutto-Gehältern in Deutschland etwa festgestellt, dass das durchschnittliche Gehalt für Technikerberufe mit 3170 Euro (2011) um etwa 30 Prozent über dem von Pflegeberufen mit 2360 Euro (2012) liegt. Techniker erhalten damit durchschnittlich etwa 800 Euro mehr – nach einer vergleichbaren Ausbildungszeit (Öz u. a. 2011, Bispinck u. a., 2012). Nach einem Artikel des Münchner Merkur vom 31.7.2012 stiegen die Gehälter im Gesundheits- und Sozialwesen zwischen 2005 und 2012 jährlich um 1 bis 1,5 Prozent. Das ist z. B. etwa die Hälfte der tariflichen Erhöhungen in der Energiebranche und bei Berücksichtigung der Teuerungsrate dieser Jahre ein Reallohnverlust. Das bedeutet, die Beschäftigten im Gesundheitswesen hatten 2012 weniger in der Tasche als sieben Jahre vorher.

Interessant ist dieser Vergleich auch vor dem Hintergrund, dass in Pflegeberufen 70 bis 90 Prozent Frauen beschäftigt sind, während Techniker vorwiegend Männer sind. Dies belegt u. a. auch die geringe Wertschätzung, die der Arbeit mit Menschen und insbesondere der Betreuung und Pflege der Alten in unserer Gesellschaft entgegengebracht wird.

Diese Entwicklung begann 1982 mit der geistig-moralischen Wende Helmut Kohls und der FDP und hat vor etwa 20 Jahren den Gesundheits- und Sozialbereich erreicht. Die Folge ist ein enormer Arbeitsdruck mit einhergehenden psychischen Belastungen in den Einrichtungen und Diensten. Das bedeutet z. B., dass auf einer Station mit 20 oder 30 Personen



Foto: Christian Janßen

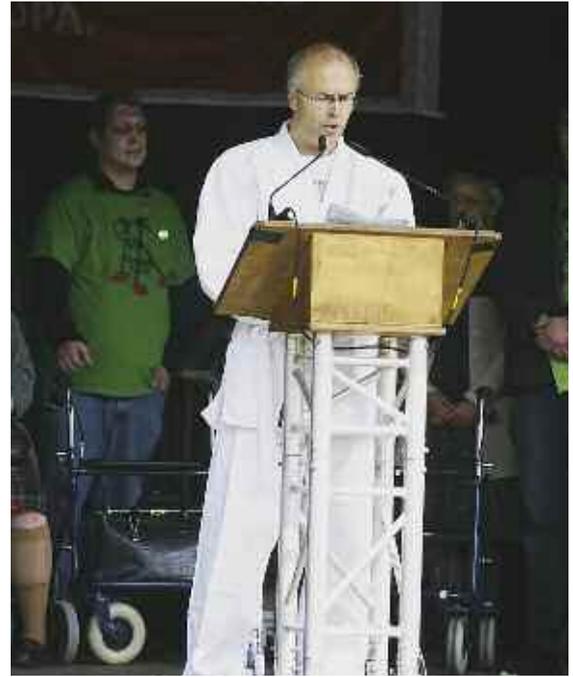
nur noch eine Fachkraft anwesend ist, die bei Krankheitsvertretung darüber hinaus für zwei Stationen zuständig ist.

Die Arbeitgeber reagieren damit auf die nicht mehr ausreichende Finanzierung der Einrichtungen und Dienste – Kostendämpfung im Gesundheits- und Sozialbereich heißt bei 80 Prozent Personalkosten immer: weniger Personal und für den Rest mehr Stress und weniger Geld und/oder weniger Betreuung für die begleiteten Menschen.

MAVen und BR sagen dazu: Begleitung, Betreuung und Pflege können nicht nach ökonomischen Kriterien und nicht nach Modellen des Wettbewerbs ausgerichtet werden.

Ausgehend von einer Resolution in der Mitarbeitendenversammlung eines großen diakonischen Unternehmens haben sich inzwischen mehr als 125 Unterstützende dem Bielefelder Appell angeschlossen. Darunter sind die Dachorganisationen von mindestens 1000 MAVen, die nach eigenen – lückenhaften – Angaben über 360.000 Beschäftigte in diakonischen Einrichtungen vertreten.

Unterstützende sind aber auch das Bündnis für Gute Pflege, das von namhaften Organisationen wie Paritätischer, AWO, DRK, Diakonie und Caritas über den Sozialverband Deutschland und Verband der Kriegsoffer bis zum DGB und ver.di getragen wird, oder der Bundesverband von Angehörigen- und Betreuerververtretungen für Menschen mit Behin-



derung in diakonischen Wohneinrichtungen, die Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie, der Deutsche Berufsverband für Altenpflege und der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA).

In diesem Jahr haben die 21 Interessenvertretungen des Bielefelder Appells zum ersten Mal zu einem ›Weißen Block‹ bei den 1.-Mai-Kundgebungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes aufgerufen. Außer aus Bielefeld haben die Initiatoren Informationen über Aktionen in Berlin, Bremen, Reutlingen und München erhalten.

In Bielefeld hatte der Beitrag des Bielefelder Appells zur Abschlusskundgebung vor 4.000 Menschen folgende Kernbotschaften:



Im Internet ist der Bielefelder Appell sowie umfangreiches Material unter www.soltauer-impulse.culturebase.org zu finden. Steigender Druck, sinkende Motivation. Bielefelder Beschäftigte in Pflege und sozialen Diensten schlagen Alarm, Psychosoziale Umschau, 2012, S. 4, 4–5



Literatur

Betriebskrankenkassen, Bundesvorstand (BKK)

BKK Gesundheitsreport 2010, Seelische Gesundheit in einer älter werdenden Gesellschaft, Essen, 2010

Betriebskrankenkassen, Bundesvorstand (BKK, 2011e)

BKK Gesundheitsreport 2011, Zukunft der Arbeit, Essen, 2011

Bielefelder Appell, in: Arbeitsrecht und Kirche 2012, S. 84

Bispinck, R., Dribbusch, H., Öz, F. & Stoll, E.

Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen, Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 07/2012

Dahme, H.-J., Kühnlein, G., Stefaniak, A. & Wohlfahrt, N.

Leiharbeit und Ausgliederung in diakonischen Sozialunternehmen: Der ›Dritte Weg‹ zwischen normativem Anspruch und sozialwirtschaftlicher Realität, Abschlussbericht, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2012

Öz, F. & Bispinck, R.

Was verdienen Technikerinnen und Techniker?, Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 02/2009

Tambour, B.

Die Pflege – ein Pflegefall, Im ›Bielefelder Appell‹ machen Mitarbeiter aus Alten- und Behindertenheimen klar: ›So geht es nicht mehr weiter, Publik Forum, 2013, S. 4, 25

Zechert Chr.

Steigender Druck, sinkende Motivation. Bielefelder Beschäftigte in Pflege und sozialen Diensten schlagen Alarm, Psychosoziale Umschau, 2012, S. 4, 4–5

Geld ist in dieser Gesellschaft genug da

Wir Alle werden nach einem Unfall oder im Alter von den Mitarbeitenden aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich gepflegt, betreut oder begleitet.

Wir Alle und unsere Kinder begegnen ihnen auch in der Beratungsstelle, in der KiTa und im Jugendheim. Und wenn wir sie auch nicht sehen, auch in den von der Hauswirtschaft gereinigten Räumen.

Wir Alle werden die Arbeitsbedingungen und die Lohnsituation dort spüren – wenn wir in diese Situation kommen.

Die BR und MAVen sehen die Arbeitsbedingungen, unter denen die Kolleginnen dort arbeiten. Wir sehen die Verschlechterungen der letzten 15 Jahre: Wir sehen den Abbau von Personal, befristete und Teilzeitverträge, 400-Euro-Kräfte, Leiharbeit. Wir sehen Ausgründungen von Niedriglohngruppen: gleiche Arbeit bei weniger Lohn in einer Tochtergesellschaft z. B. für die Hauswirtschaft. Und wir sehen die Unsicherheit der Kolleginnen, weil z. B. Leistungsverträge wie in Bielefeld über Monate Zankäpfel in der politischen Diskussion sind. Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen werden immer häufiger mit dem Arbeitsdruck, der Arbeitsverdichtung, der psychosozialen Belastung der MA konfrontiert und mit dem erhöhten Krankheitsgeschehen.

Gesellschaftlich ist soziale Arbeit nichts wert, das kriegen wir und unsere Kolleginnen zu spüren. Und soziale Arbeit ist schwere Arbeit. Die Arbeit mit Menschen ist genauso viel wert wie die Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland! Sie ist genauso viel wert wie die Rettung der Banken!

- *Es gab die Abwrackprämie für die Interessen der Autoindustrie,*
- *es gibt Milliarden für marode Banken,*
- *es gibt weitere Milliarden-Subventionen für die Wirtschaft.*

Dabei sind die Beschäftigtenzahlen allein im kirchlichen Bereich größer als in der Autoindustrie!
Kann man die Arbeit mit Menschen nach markt-

wirtschaftlichen Aspekten organisieren? Minutenvorgaben für Pflegetätigkeiten? Rein technisch dauert es wenige Minuten für eine Spritze durch einen ambulanten Dienst. Aber wenn man etwas auf dem Herzen hat, ist dafür keine Zeit. Da ist nicht mehr der Pflegedienst zuständig – denn der hat noch weitere 15 Patientinnen vor sich und muss – schnell, schnell, schnell – weiter.

Sondern wer? Die verbliebene Mitarbeiterin aus der Seniorentagesbetreuung? Die aus der gestrichenen Beratungsstelle oder doch die gestresste Mitarbeiterin des Krankenhauses, in das man am Ende wahrscheinlich wegen Dehydrierung o. ä. eingeliefert wird? In Wirklichkeit fehlt häufig aber nur der Mensch, der zuhört und meine Sorgen und Nöte versteht.

Der Markt richtet gerade die Arbeit mit Menschen zugrunde. Begleitung, Betreuung und Pflege können nicht nach ökonomischen Kriterien und nicht nach Modellen des Wettbewerbs ausgerichtet werden. Hier geht es um eine *Gesellschaftliche Aufgabe*, finanziert von der Gemeinschaft.

Der Kern dabei ist: Welche Prioritäten setzt unsere Gesellschaft? Wie viel ist uns die Pflege, Betreuung und Begleitung wert?

Es geht um eine Politik, die seit Jahren die Weichen so stellt, dass die gesellschaftliche Schere zwischen Arm und Reich immer größer wird. Es geht also um Verteilungsgerechtigkeit. Es geht um eine Gerechtigkeit bei den Einnahmen des Staates für seine Aufgaben, um die Einnahmeseite der Einrichtungen und Dienste und um eine Gerechtigkeit bei der Finanzierung von Krankenbehandlung, Arbeitslosigkeit und Renten. Und diese Politik muss geändert werden!

*Denn:
Der Mensch muss wieder im
Mittelpunkt stehen – nicht das Geld.
Der Mensch, der gepflegt, betreut
und beraten wird.
Das Geld dafür ist in Deutschland da.*

Die Arbeit der Mitarbeitervertretung

Das kirchengerichtliche Verfahren

von Nora Wölfel

Nach Art. 140 GG i. V. m. Art 137 WRV steht den Kirchen das Recht zu, ihre inneren Angelegenheiten selbst zu verwalten und zu ordnen. Zu diesem Selbstverwaltungsrecht gehört auch das Recht, Streitigkeiten aus diesen ›inneren Angelegenheiten‹ selbst zu schlichten oder zu entscheiden. Hierfür wurden die Kirchengenrichte gebildet. Wie ein Verfahren vor dem Kirchengenrichte abläuft und welche formalen Anforderungen ein solches Verfahren an die Mitarbeitervertretung stellt, soll Gegenstand des folgenden Beitrages sein.



Die Autorin

Nora Wölfel,
Rechtsanwältin,
Bremen
arbeitsrecht@bremen.de

Die Zuständigkeit von Arbeitsgerichten und kirchlichen Gerichten ist strikt getrennt – es gibt keine Konkurrenz. Die staatlichen Arbeitsgerichte entscheiden über Streitigkeiten aus weltlichem Recht. Das Arbeitsverhältnis wird z. B. durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründet und ausgestaltet, also nach weltlichem Recht; auch eine Einbeziehung der AVR, DVO usw. ändert nichts an der weltlichen Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen. Damit ist bei Streitigkeiten über Ansprüche einzelner Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis immer das Arbeitsgericht zuständig. Zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gehören z. B. der Lohn, Zuschläge, Jahressonderzahlungen, Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall, das Zeugnis, Schadensersatz oder etwa die Verschaffung der Betriebsrente.¹

Wann sind die kirchlichen Gerichte zuständig?

Die kirchlichen Gerichte hingegen sind zur Entscheidung in Streitigkeiten aus kirchlichem Recht berufen, also allen Streitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht, § 60 Abs. 1 MVG-EKD/§ 62 MVG-K. Bei den Verfahren der Mitarbeitervertretung unterscheidet man zwischen Rechtsstreitigkeiten und Regelungsstreitigkeiten.

Rechtsstreitigkeiten liegen vor, wenn ein Beteiligter dem anderen eine Rechtsverletzung vorwirft.

Beispiele für Rechtsstreitigkeiten:

- Die Mitarbeitervertretung will etwas haben, was der Arbeitgeber nicht zu geben bereit ist, wie etwa Sachausstattung, eine Freistellung, eine Dienstreisegenehmigung oder die Herausgabe von Informationen (Jahresabschluss o. ä.) etc.
- Eine Seite tut etwas, was die andere Seite für unzulässig hält, wie etwa die Anordnung des Dienstplans ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung, ein Streikaufruf durch die Mitarbeitervertretung etc.
- Wahlanfechtung
- Abberufung der Mitarbeitervertretung gem. § 17 MVG

Regelungsstreitigkeiten liegen vor, wenn sich die Beteiligten im Rahmen der eingeschränkten oder nicht eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 38 ff. MVG-EKD bzw. §§ 39 ff. MVG-K) nicht einigen können.

Beispiele für Regelungsstreitigkeiten:

- Wie soll der Dienstplan aussehen?
- Welche Dienstkleidung sollen die Arbeitnehmer tragen?
- Wie werden die Arbeitszeiten erfasst?

Wie sind die kirchlichen Gerichte organisiert?

Die kirchliche Gerichtsbarkeit für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten ist in zwei Instanzen organisiert (vgl. § 56 MVG-EKD):

Alle Verfahren werden eingeleitet bei dem kirchlichen Gericht erster Instanz: Schiedsstelle, Schlichtungsstelle, Kirchengenricht

Die Kirchengenrichte erster Instanz werden für die jeweilige Gliedkirche gebildet und sind damit nur für Mitglieder der eigenen Gliedkirche bzw. Diakonie zuständig.

In zweiter Instanz entscheidet der Kirchengenrichtshof der EKD (KGH-EKD), Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.

Die Zusammensetzung der Kirchengenrichte bestimmt § 58 MVG-EKD/§§ 59 f. MVG-K. Die kirchlichen Gerichte verhandeln unter dem Vorsitz eines/r Vorsitzenden, der/die die Befähigung zum Richteramt hat (sog. Volljurist). Ihm/ihr sitzen zwei ›ehrenamtliche‹ Richter bei, die je von der Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberseite (agmav, GAMAV bzw. dem Diakonisches Werk, dem Arbeitgeberverband oder der Arbeitsrechtlichen Kommission) vorgeschlagen werden.

Wann wird das Kirchengengericht tätig?

Das Kirchengengericht wird nur auf (schriftlichen) Antrag hin tätig.

Der Antrag ist in vielen Fällen fristgebunden:

- § 38 Abs. 3 MVG-EKD/§ 39 Abs. 3 MVG-K: Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, muss die Dienststellenleitung – will sie das Kirchengengericht anrufen – dies innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung der Mitarbeitervertretung tun.
- § 45 Abs. 2 MVG-EKD/§ 46 Abs. 2 MVG-K: Ist in Fällen der Mitberatung die Mitarbeitervertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden, so muss sie innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengengericht anrufen. Das heißt, dass die Mitarbeitervertretung die Rechtsverletzung nicht mehr geltend machen kann, wenn sie erst nach sechs Monaten von ihr erfährt.
- § 47 Abs. 2 MVG-EKD: Hat die Mitarbeitervertretung von ihrem Initiativrecht Gebrauch gemacht und kommt keine Einigung hierüber zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung bzw. Ablehnung des Antrages das Kirchengengericht anrufen. Die gleiche Frist gilt, wenn die Dienststelle auf den Antrag hin nicht innerhalb der vorgegebenen Monatsfrist schriftlich Stellung genommen hat. Beachte: Im MVG-K ist der Antrag der Mitarbeitervertretung nicht fristgebunden.
- § 61 Abs. 1 MVG-EKD (allgemeine Frist): Das MVG-EKD sieht vor, dass alle Anträge fristgebunden sind. Wenn keine speziellere Frist einschlägig ist, so sieht § 61 Abs. 1 vor, dass die Anrufung innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis der Maßnahme bzw. des Rechtsverstoßes erfolgen muss. Beachte: Im MVG-K ist eine solche Ausschlussfrist zur Geltendmachung von Rechtsverletzungen nicht vorgesehen.

Antragsberechtigt sind alle, die Rechte aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz herleiten können. Das sind neben Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung u. a. auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen der Wahlanfechtung oder dem Abberufungsverfahren.

Wie muss ein Antrag an das Kirchengengericht aussehen?

Der Antragssteller muss bei Einreichung des Antrages gewisse Formalien einhalten:

- Der Antrag muss schriftlich erfolgen. Der Antrag kann auch bei der Geschäftsstelle zu Protokoll erklärt werden.

- Der Antrag muss die Beteiligten benennen – also wer Antragssteller ist und wer Antragsgegner sein soll sowie wer die Beteiligten vertritt (Vorsitzender der Mitarbeitervertretung, Geschäftsführer usw.) – und die Anschrift der Beteiligten.
- Der Antrag muss das Begehren deutlich machen, also den eigentlichen Antrag. Dieser Antrag ist möglichst konkret zu formulieren. Oft entscheidet die Frage, ob der Antrag richtig und hinreichend bestimmt gestellt wird, darüber, ob das Verfahren erfolgreich ist oder nicht.
- Weiter muss der Antrag in einer Begründung die Tatsachen benennen, aus denen sich der geltend gemachte Anspruch ergibt. Die Begründung muss schlüssig darlegen, dass der beantragte Anspruch bzw. Rechtsverstoß vorliegt. Um schlüssig zu sein, muss neben den Tatsachen in der Sache ggf. auch zum ordnungsgemäßen Verfahren zwischen den Beteiligten vorgetragen werden. Der Inhalt der Begründung ist stets nach den Besonderheiten des Einzelfalles zu gestalten und muss ggf. auch Beweismittel zur Belegung der vorgetragenen Tatsachen enthalten, wie etwa Anträge der Leitung, Erwidern der Mitarbeitervertretung oder andere Korrespondenz.
- Der Antrag muss von einer vertretungsberechtigten Person unterschrieben sein (i. d. R. der Vorsitzende bzw. ein von der Mitarbeitervertretung bevollmächtigter Rechtsanwalt).
- Der Antrag muss innerhalb der für diesen Antrag einschlägigen Frist bei Gericht eingegangen sein, wobei ein Fax des Antrages vorab genügt und als fristwährend gilt, wenn das Original nachgereicht wird.

Sollte die Mitarbeitervertretung anwaltliche Unterstützung in Anspruch nehmen?

In dem Verfahren in erster Instanz besteht kein Anwaltszwang. Die Mitarbeitervertretung kann sich selbst vertreten. Dies sollte sie sich vor Beginn des Verfahrens überlegen und dabei Folgendes berücksichtigen: Auch Arbeitgeber, die sich nicht anwaltlich vertreten lassen, haben i. d. R. im Hintergrund anwaltliche oder rechtliche Beratung. Außerdem ist das kirchengengerichtliche Verfahren ein stark formalisiertes Verfahren. Formfehler führen zum Scheitern. Zuletzt sollte der Mitarbeitervertretung Folgendes klar sein: Die Entscheidung des Gerichts wird sowohl in Rechtsstreitigkeiten als auch in Regelungsstreitigkeiten stark von rechtlichen Erwägungen – gestützt auf die Rechtsprechung des KGH und der staatlichen Arbeitsgerichte – geprägt. Sofern also rechtliche Kenntnisse eine Rolle spielen können, die die Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht selbst einbringen können, ist eine rechtliche Unterstützung empfehlenswert.

¹ In einigen kirchlichen Regelwerken (AVR, DVO, u. ä.) ist geregelt, dass der Arbeitnehmer zunächst eine Schlichtungsstelle anrufen kann bzw. muss, bevor er den Weg zum weltlichen Arbeitsgericht beschreitet. In einem solchen Fall werden die Kirchengengerichte/Schiedsstellen ggf. nicht als kirchliche Gerichte tätig, sondern als reine Schlichtungsstellen. Das Verfahren vor solchen (privaten) Schlichtungsstellen ist in §§ 1025 ff. Zivilprozessordnung geregelt und hebt sich deutlich von einem klassischen Gerichtsverfahren ab. Da aber Voraussetzung für die Verpflichtung, zunächst ein solches Verfahren durchzuführen, eine ausdrückliche ›Schiedsvereinbarung‹ zwischen den Parteien sein muss und eine Klausel im Arbeitsvertrag, die generell AVR, DVO o. ä. für anwendbar erklärt, diese Anforderung nicht erfüllt, ist eine solche vorherige Anrufung nicht verpflichtend für den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer kann dementsprechend auch bei Vorliegen einer solchen Klausel direkt den Weg zum Arbeitsgericht beschreiten.

Die Mitarbeitervertretung entscheidet eigenverantwortlich darüber, ob sie einen Anwalt hinzuzieht. Weder der Arbeitgeber noch das Gericht können die Hinzuziehung verhindern. Streit kann es allein darum geben, ob der Arbeitgeber die Kosten des Anwalts tragen muss. Dies ist immer dann der Fall, wenn die Mitarbeitervertretung aus ihrer Sicht die Hinzuziehung für erforderlich halten durfte. Im Zweifel entscheidet hierüber der Vorsitzende des Kirchengerichts.

Als Beistand in einer mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeit kommen neben Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten auch Gewerkschafter, sonstige rechtskundige Personen oder Mitglieder anderer Mitarbeitervertretungen, der Gesamtmitarbeitervertretung oder der AGMAV in Betracht. Erforderlich ist allerdings, dass der Beistand einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft angehört, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist (sog. ACK-Klausel).

Was passiert nach Eingang des Antrags beim Kirchengericht?

Ist ein Antrag beim Kirchengericht eingegangen, so stellt dieses den Antrag der Gegenseite zu, meist verbunden mit der Auflage, zu diesem Antrag binnen einer bestimmten Frist (meist 14 Tage) Stellung zu nehmen.

Gelegentlich wird mit der Zustellung des Antrags an die Gegenseite zugleich zur Verhandlung geladen. Die Verhandlung vor dem Kirchengericht erfolgt in zwei Schritten:

1. *Einigungsgespräch (Güteverhandlung)*
2. *Verhandlung vor der Kammer*

Güte- und Kammerverhandlung können nach Entscheidung des Richters in einem Termin unmittelbar ineinander übergehend oder in unterschiedlichen Sitzungen erfolgen. Die Güteverhandlung findet nur vor dem/der Vorsitzenden statt und ist nichtöffentlich, die Kammerverhandlung ist dagegen öffentlich und findet im Beisein auch der Beisitzer statt.

Wie die Verhandlung vor dem Kirchengericht abläuft, bestimmt der/die Vorsitzende. Üblich ist, dass diese/r den wesentlichen Streit- und Sachstand darlegt und beiden Seiten Gelegenheit zur Stellungnahme gibt. In der Regel wird der/die Vorsitzende entsprechend dem gesetzlichen Auftrag versuchen, beide Seiten zu einem Vergleich zu bewegen. Jede Seite kann eine Sitzungsunterbrechung verlangen, um sich intern (z. B. mit dem Anwalt oder auch untereinander) zu beraten. Wenn die Mitarbeitervertretung nicht vollständig anwesend ist, kann sie sich darauf zurückziehen, dass sie einen Beschluss des Gremiums braucht. Dann kann z. B. ein Vergleich unter Widerrufsvorbehalt geschlossen werden, d. h. der Mitarbeitervertretung wird die Möglichkeit gegeben, den abgeschlossenen Vergleich innerhalb eines gewissen Zeitraums (z. B. einer Woche) zu widerrufen.

Kommt es nicht zu einem Vergleich, muss die Kammerverhandlung durchgeführt werden. In dieser Kammerverhandlung kann die Kammer entweder eine Sachentscheidung oder eine Verfahrensentscheidung treffen. Verfahrensentscheidungen regeln nur den weiteren Gang des Verfahrens. Eine Verfahrensentscheidung ist z. B. der Beschluss, dass ein weiterer Termin zur Verhandlung stattfinden soll, weil etwa Zeugen befragt werden müssen o. ä.

Dann wird die Sachentscheidung, d. h. die Entscheidung in der Sache, erst im nächsten Termin ergehen.

Wie erfolgt die Entscheidung des Kirchengerichts?

Sobald die Sache entscheidungsreif ist, muss das Gericht über die gestellten Anträge entscheiden. Das erfolgt in geheimer Beratung der Kammer, also der drei Kirchenrichter. Die Entscheidung der Kammer kann sofort oder im Laufe des Sitzungstages verkündet oder schriftlich zugestellt werden.

Nach der Verhandlung erhalten die Beteiligten ein schriftliches Protokoll, in dem die Beschlussformel (oder der Vergleich) enthalten ist. Die Entscheidung des Gerichts selbst wird (i. d. R.) erst einige Tage, Wochen oder gar Monate nach dem Termin zugestellt. Sie enthält dann auch eine Begründung, warum das Kirchengericht diese Entscheidung so getroffen hat.

Ob Kosten im kirchengerichtlichen Verfahren erhoben werden, ist in den Landeskirchen unterschiedlich geregelt. Soweit diese erhoben werden, sind sie von der Dienststelle zu tragen. Ebenso sind auch die weiteren Kosten, die durch das Verfahren entstehen, wie etwa Fahrtkosten und erforderliche Rechtsanwaltskosten, von der Dienststelle zu tragen.

Wie wird Beschwerde beim Kirchengerichtshof erhoben?

Gegen die Entscheidung des Kirchengerichts kann unter bestimmten Voraussetzungen Beschwerde zum Kirchengerichtshof der EKD eingelegt werden. Die Beschwerde kann nur von einem Anwalt oder einem Rechtsschutzsekretär eingelegt werden (Anwaltszwang) und sie muss binnen eines Monats nach Zustellung der anzufechtenden Entscheidung, d. h. nach Zugang der Entscheidung mit den Gründen, eingelegt sein. Die Frist zur Berufung fängt also nicht bereits mit Erhalt des Protokolls mit der Beschlussformel an zu laufen, sondern erst, wenn auch die Begründung vorliegt, wenn man also nachvollziehen kann, auf welche Erwägungen sich die Entscheidung stützt.

Die Beschwerde wird nur durchgeführt, wenn der KGH die Beschwerde zur Entscheidung annimmt. Das geschieht nach § 63 MVG-EKD, wenn

- die Entscheidung überwiegend wahrscheinlich falsch ist,
- die der Entscheidung zugrunde liegende Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
- die Entscheidung von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes, eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht oder
- die Entscheidung auf einem Verfahrensfehler beruht.

Die Entscheidung, ob die Beschwerde angenommen wird, trifft der Kirchengerichtshof ohne mündliche Verhandlung; wenn er die Annahme der Beschwerde ablehnt, muss er dies allerdings begründen. Wird die Beschwerde angenommen, entspricht der Verfahrensverlauf im Wesentlichen dem Verfahren erster Instanz. Die Entscheidung des Kirchengerichtshofes ist endgültig, gegen diese Entscheidung kann kein Rechtsmittel mehr eingelegt werden.

ACHTUNG

Keine Beschwerden können eingelegt werden in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung nach MVG-K (z. B. bei Eingruppierungen), weil hier die Schiedsstelle abschließend entscheidet. § 62 Abs. 5 MVG-K.

Vor dem Gang zum Kirchengericht, Fallstricke für die Mitarbeitervertretung

In einem kirchengerichtlichen Verfahren wollen beide Seiten gewinnen. Deshalb kämpfen sie letztlich mit allen Mitteln. Auch das ordnungsgemäße Vorgehen der Mitarbeitervertretung ist ggf. vom Kirchengericht zu prüfen. Wer gewinnen will, muss also auch im Vorfeld alles richtig gemacht haben.

Wie fasst die Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß Beschlüsse?

Besondere Fallstricke bietet das Beschlussfassungsverfahren der Mitarbeitervertretung, denn die Dienststellenleitung kann das ordnungsgemäße Zustandekommen eines Beschlusses der Mitarbeitervertretung jederzeit bestreiten, worauf eine gerichtliche Prüfung stattfinden muss.

Ein wirksamer Beschluss der Mitarbeitervertretung setzt voraus:

- *Einladung unter Angabe des Beratungsgegenstandes und Hinweis auf die Erforderlichkeit einer Beschlussfassung. In der Einladung zur Sitzung der Mitarbeitervertretung muss der Beratungsgegenstand genau bezeichnet sein:*

TOP ...: Beratung und Beschlussfassung in personellen Angelegenheiten:

a. *Einstellungsantrag Krankenschwester Hermann Müller*

b. *Eingruppierungsantrag Fachkrankenschwester Psychiatrie Heidemarie Schmidt*

c. *Kündigungsantrag Hermann Meier*

Unzureichend ist ein Sammeltagesordnungspunkt:

Beratung und Beschlussfassung über Anträge in personellen Angelegenheiten

- *Beschlussfähigkeit in der Sitzung*

- *Ordnungsgemäßes Protokoll unter Angabe des Abstimmungsverhältnisses. Das Protokoll muss den Beschluss vollständig darstellen:*

Die Mitarbeitervertretung beantragt wegen des Antrages auf Zustimmung zur Eingruppierung von Frau Heidemarie Schmidt mündliche Erörterung. 5 Ja, 2 Nein, 2 Enthaltungen

*oder:
Die Mitarbeitervertretung stimmt der Kündigung von Herrn Hermann Meier nicht zu. Zwar fällt sein bisheriger Arbeitsplatz als Hausmeister weg. Er kann jedoch auf der Stelle des am 15.06.2013 ausscheidenden Herrn Koch als Fahrer weiter beschäftigt werden.*

9 Ja, 0 Nein, 0 Enthaltungen

Die Mitarbeitervertretung ist gut beraten, vor jeder Beschlussfassung zu überlegen, ob und wie ein bestimmter Beschluss für das weitere Verfahren, vor allem vor dem Kirchengericht, hilfreich ist. In vielen Fällen ist es sinnvoll, schon in diesem Zeitpunkt anwaltlichen Rat in Anspruch zu nehmen.

Wie muss eine Zustimmungsverweigerung erfolgen?

Ein weiterer Fallstrick kann eine von der Mitarbeitervertretung abgegebene Zustimmungsverweigerung sein: Wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zu einer von der Dienststellenleitung beantragten Maßnahme verweigert, so muss sie dies schriftlich begründen. Die Begründung muss sich auf den Zustimmungsantrag beziehen und sie muss sich auf Tatsachen stützen, Wertungen alleine genügen nicht.

Unzureichend wäre also folgende Zustimmungsverweigerung:

Wir stimmen der Kündigung nicht zu, weil sie sozial nicht gerechtfertigt ist.

Richtig wäre aber folgende Zustimmungsverweigerung:

Wir stimmen der Kündigung nicht zu. Herr A kann den Bewohner am 15.02.2012 nicht geschlagen haben, weil er an dem Tag Urlaub hatte und sich nicht in der Einrichtung befand.

Die besondere Schwierigkeit liegt darin, dass die Mitarbeitervertretung alle entscheidungserheblichen Verweigerungsgründe in die Zustimmungsverweigerung aufnehmen muss. Alles, was die Mitarbeitervertretung nicht in ihrer schriftlichen Stellungnahme darlegt, kann sie später gegenüber dem Kirchengericht nicht vortragen. Ein Nachschieben von Gründen ist nicht möglich. Sollte sich also nachträglich herausstellen, dass ein Verweigerungsgrund nicht greift, so kann man weitere Verweigerungsgründe nicht heranziehen, wenn diese nicht in der Zustimmungsverweigerung aufgenommen worden sind.

ACHTUNG

Die Begründung muss sich in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung auf die möglichen Verweigerungsgründe beziehen. In der eingeschränkten Mitbestimmung kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern, wenn die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt. Außerdem darf die Zustimmung verweigert werden, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. Zuletzt kommt als Zustimmungsverweigerungsgrund in Betracht, dass die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt. Zweckmäßigkeitserwägungen haben also in diesen Fällen keinen Raum.

Wie muss ein Beschluss zur Einleitung des Verfahrens und ggf. zur Beauftragung eines Rechtsanwaltes aussehen?

Weiterer Fallstrick kann die Beschlussfassung zur Einleitung des Verfahrens und zur Beauftragung eines Rechtsanwaltes sein. Gerade hier ist darauf zu achten, dass sowohl die Beschlussfassung als auch die Dokumentation ordnungsgemäß erfolgt, denn häufig wird gerade diese Beschlussfassung vom Arbeitgeber in Frage gestellt.

■ Einladung zur Sitzung:

TOP 3: Beratung und Beschlussfassung über Anrufung des Kirchengerichts wegen Verletzung der Mitbestimmungsrechte bei Einstellung Schwester Ottilie

TOP 4: Beratung und Beschlussfassung über Beauftragung eines Anwalts

■ Protokoll der Sitzung der Mitarbeitervertretung:

TOP 3: Die Mitarbeitervertretung ruft das Kirchengericht an wegen Verletzung der Mitbestimmungsrechte bei Einstellung Schwester Ottilie
3 Ja, 0 Nein, 0 Enthaltungen

TOP 4: Die Mitarbeitervertretung beauftragt einen Anwalt/eine Anwältin mit dem Verfahren.
3 Ja, 0 Nein, 0 Enthaltungen
Beauftragt wird Rechtsanwalt/Rechtsanwältin XY.
3 Ja, 0 Nein, 0 Enthaltungen

Welche Fristen gilt es zu beachten?

Zuletzt ist ein häufiger Grund für das Scheitern eines Antrages vor dem Kirchengericht bzw. ein Hinderungsgrund, einen Antrag überhaupt an das Kirchengericht zu richten, dass die Mitarbeitervertretung bestimmte Fristen nicht eingehalten hat.

Hier gibt es u. a. folgende Konstellationen:

- Die Dienststellenleitung hat einen Antrag auf Zustimmung bei der Mitarbeitervertretung gestellt. Die Mitarbeitervertretung hat nun zwei Wochen ab Zugang des Antrages Zeit zu reagieren. Entweder indem sie eine Erörterung beantragt (zum Nachweis der Fristeinhaltung und Antragsstellung empfiehlt sich, dies unbedingt schriftlich zu tun), indem sie die Zustimmung erteilt oder die Zustimmung schriftlich verweigert. Reagiert sie nicht oder zu spät, so tritt eine Zustimmungsfiktion ein, die nicht mehr aus der Welt geschafft werden kann.
- Die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung befinden sich im Erörterungsverfahren. Die Dienststellenleitung erklärt die Erörterung für beendet. Die Mitarbeitervertretung hat nun nach § 38 Abs. 3 MVG-EKD eine Woche Zeit, die Zustimmung zu verweigern, sonst tritt ebenfalls die Zustimmungsfiktion ein.
- Die Dienststellenleitung führt eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme ohne Beteiligung der Mitarbeitervertretung durch. Nach § 61 Abs. 1 MVG-EKD kann die Mitarbeitervertretung die Verletzung innerhalb von zwei Monaten ab Kenntnis beim Kirchengericht geltend machen. Danach ist eine Verfolgung des Rechtsverstoßes ausgeschlossen.
- Die Mitarbeitervertretung muss ebenfalls im Fall der Mitberatung nach § 45 Abs. 1 MVG-EKD/ § 46 Abs. 1 MVG-K innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe der Maßnahme durch die Dienststellenleitung Erörterung beantragen, wenn die Maßnahme nicht als gebilligt gelten soll.
- Die Mitarbeitervertretung ist in einem Fall der Mitberatung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Sie muss nach § 45 Abs. 2 MVG-EKD/ § 46 Abs. 2 MVG-K innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengericht anrufen.
- Hat die Mitarbeitervertretung von ihrem Initiativrecht Gebrauch gemacht und kommt keine Einigung hierüber zustande, so kann die Mitarbeitervertretung gem. § 47 Abs. 2 MVG-EKD innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung bzw. Ablehnung des Antrages das Kirchengericht anrufen. Die gleiche Frist gilt, wenn die Dienststelle auf den Antrag hin nicht innerhalb der vorgegebenen Monatsfrist schriftlich Stellung genommen hat.

Es gilt also, einige Hürden zu nehmen, will die Mitarbeitervertretung ihr Recht durchsetzen. Aber es ist wichtig für eine Mitarbeitervertretung, der Dienststellenleitung bei Verletzung ihrer Rechte die Grenzen aufzuzeigen bzw. im Zuge eines kirchengerichtlichen Verfahrens nach einer Lösung des Konfliktes zu suchen (und sei es durch Entscheidung neutraler Dritter – der Kammer des Kirchengerichts). Häufig führt ein durchgeführtes Verfahren auch zu einer besseren Zusammenarbeit, da hierdurch eine Sensibilisierung hinsichtlich der Rechte und Pflichten des jeweils anderen stattfinden kann. Es lohnt sich also, den Weg zum Kirchengericht zu beschreiten. Und wenn die Mitarbeitervertretung unsicher ist, ob sie die Hürden erfolgreich allein zu nehmen vermag, hat sie ja stets die Möglichkeit, sich durch einen Rechtsanwalt vertreten zu lassen.

BUCHEMPFEHLUNG

BAUMANN-CZICHON U. A.

Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Der umfassende Kommentar für die Praxis der Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitungen bei der EKD, der Diakonie und vielen Landeskirchen. Berücksichtigt ist die neuere Rechtsprechung der Kirchen- und Arbeitsgerichte. Ergänzt durch kommentierte Wahlordnung und weiterführende Gesetze. Gut lesbar für Nicht-Juristen und ausdrücklich arbeitnehmerorientiert. Das ist der wesentliche Unterschied.

4. Auflage 2013, 848 Seiten, 14 x 21 cm, Hardcover, 49,90 Euro.
Erhältlich beim BuchKellner (siehe Bestell-Hinweis auf Seite 77)

Jetzt auch als E-Book:

ISBN 978-3-939928-97-3, bei allen E-Book-Portalen



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.

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber:

Absender: _____

Das Dankeschön

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



An den
KellnerVerlag
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen



Aktuell

Diakonie Niedersachsen verständigt sich mit ver.di und dem Marburger Bund über Lohnerhöhung für 2013 und 2014 – Tarifvertrag in Sicht

ver.di und der Marburger Bund werden zukünftig mit der Diakonie Niedersachsen Tarifverträge abschließen. Mit der Diakonie und der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vereinbarten die Gewerkschaften ein Verhandlungssystem, an dessen Ziel ein Flächentarifvertrag ab April 2014 für 30.000 Beschäftigte stehen soll.

Schon jetzt einigten sich die ›Tarifparteien‹ auf Entgeltsteigerungen für die 30.000 Beschäftigten in der Diakonie. Im Ergebnis werden ab März 2013 die Löhne um 2 Prozent, ab Juli 2013 um 1,5 Prozent und ab 01.01.2014 um weitere 2 Prozent steigen. Darüber hinaus beinhaltet die Vereinbarung eine Einmalzahlung in Höhe von 350 Euro (zahlbar im Juli oder August 2013). Für die Ärzte konnten Verbesserungen im Bereitschaftsdienst erreicht und mit 1,4 Prozent oberhalb des allgemeinen Abschlusses eine erhebliche Annäherung an die VKA/MB-Tabelle erzielt werden. Darüber hinaus wurde ebenfalls eine Einmalzahlung von 350 Euro für die Ärzte vereinbart. Diese Steigerungen konnten allerdings nicht für die Beschäftigten der Altenhilfe erreicht werden. Hier sind nur geringere Steigerungen vereinbart worden. So wird es für die Beschäftigten in der Altenhilfe ab Januar 2013 nur eine Erhöhung um 1,25 Prozent und ab September 2013 eine zweite Erhöhung ebenfalls nur um 1,25 Prozent geben.

Laut ver.di liegt der nun vereinbarte Abschluss auf Branchenniveau, mit den 5,5 Prozent würde der Anschluss an vergleichbare Abschlüsse in der Branche gehalten. Zwar habe es keinen Ausgleich für die letzten zwei Jahre gegeben, aber man habe sich wenigstens auf eine Einmalzahlung geeinigt. Die viel niedrigere Entgeltsteigerung im Bereich der Altenpflege sei leider der besonders schlechten Pflegesatzsituation in Niedersachsen geschuldet.

Auch der Bericht des Landesbischofs bewertet die nun getroffenen Vereinbarungen positiv: Das Ergebnis sei ein wichtiger Schritt auf dem Weg, kirchengemäße Tarifverträge auszuhandeln, um schließlich als Ziel einen Flächentarifvertrag Soziales für Niedersachsen zu erhalten.

(vgl. Gewerkschaftliches Tarifbündnis in der Diakonie Niedersachsen)

Mitarbeiter finanzieren Modernisierung von Altenzentren durch Gehaltsverzicht

Für angelaufene Modernisierungsmaßnahmen in den Altenzentren der Henriettenstiftung Hannover stehen insgesamt 750.000 Euro zur Verfügung. Damit sollen im Altenzentrum Kirchrode, im Haus Bethanien, im Haus Emmaus und im Hilde-Schneider-Haus u. a. Fenster und Bäder, aber auch technische Anlagen wie Heizungen und Lüftungen modernisiert werden. Diese erforderlichen Finanzmittel stammen aus einem Sanierungsfonds, der sich aus Mitteln speist, die die Mitarbeitenden durch einen Teilverzicht auf die Jahressonderzahlung zur Verfügung gestellt haben. Allein aus dem Gehaltsverzicht der Mitarbeiter kommen in den vier Jahren der vertraglichen Laufzeit rund eine Million Euro zusammen. Darüber hinaus sind diese Mittel durch eine Kapitalerhöhung der drei Eigentümerinnen, dem Annastift, dem Friederikenstift und der Henriettenstiftung, aufgestockt worden. Die Gelder des Fonds dürfen nur für Investitionen verwendet werden, insbesondere für die zukunftsfähige bauliche Sanierung der Gebäude. Die Mitarbeitervertretung gehört dabei dem Ausschuss an, der den Sanierungsfonds verwaltet.

Brandenburgs Sozialminister Günter Baaske fordert Pflege-Tarifvertrag

Brandenburgs Sozialminister Günter Baaske unterstützt die Bemühungen im Land, einen Tarifvertrag in der Pflege zu organisieren. Die Einführung eines Pflege-Tarifvertrages sei ein richtiger Schritt, um den Ruf der Pflege wieder ins richtige Licht zu rücken. Dieser sei durch die ›schwarzen Schafe‹ der Branche, die ihre Leute hundsmiserabel bezahlten, mächtig versaut, so Baaske im Potsdamer Landtag. Ein solcher Tarifvertrag sei dann für allgemeinverbindlich zu erklären, um deutlich zu machen, was Mitarbeiter in der Pflege verdienten und wo die untere Grenze in Brandenburg liege.

(vgl. www.careinvest-online.net/Branchennews/Politik/Gegen-schwarze-Schafe-Baaske-fordert-verbindlich-Pflege-Tarifvertrag vom 4. März 2013)

Diakonie tritt kritischem Aktionsbündnis ›20 Jahre Tafeln sind genug‹ bei – Diakonie fordert konsequentere Armutsbekämpfung

Die wachsende Abhängigkeit armer Menschen von Tafeln sei nicht weiter hinnehmbar. Nach Schätzungen des Bundesverbandes werden heute rund 1,5 Millionen Menschen regelmäßig mit Lebensmitteln durch die Tafeln versorgt. Die Tafeln entließen Staat und Unternehmen aus ihrer Verantwortung, so die Kritik der Berliner Diakonie. Es müsse eine armutsfeste Grundsicherung für alle Menschen gefordert werden; für einen Sozialstaat sei es beschämend, wenn es vielen Menschen nur mit der Hilfe von Tafeln gelänge, über die Runden zu kommen. Tafeln seien zwar notwendig, um akute Not zu lindern, es bestünde aber die Gefahr, dass sie zur Verfestigung von Armut beitragen. Nicht die Tafeln, sondern der Sozialstaat müsse der Garant dafür sein, dass Armut aus der Gesellschaft verbannt werde, so der Armutsexperte bei der Bundesdiakonie. Aus diesem Grunde sei die Berliner Diakonie dem Tafel-kritischen Aktionsbündnis ›Armgespeist – 20 Jahre Tafeln sind genug‹ beigetreten. Mit dem Beitritt zum Bündnis solle allerdings auf keinen Fall das Engagement der vielen Helfer angegriffen werden, so die Direktorin des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Susanne Kahl-Passoth.

(vgl. www.diakonie-portal.de/presse/pressemitteilungen-2013/diakonie-unterstutzt-tafelkritisches-aktionsbundnis; epd sozial, Nr. 14. Mai 2013)

Wichernstift baut Heimzimmer zu Mietwohnungen um

Das ev.-luth. Wichernstift baut 50 ehemalige Pflegeheimzimmer im Ostflügel des Wichernstifts zu 22 barrierefreien Ein- bis Drei-Zimmer-Appartements um. Die Appartements sollen jeweils über eigene Küchenzeilen und Bäder verfügen, ergänzt werden diese allerdings von Gemeinschaftsküchen und Gemeinschaftsräumen. Man wolle kein Betreutes Wohnen zu hohen Preisen anbieten, sondern Mietwohnungen zum ortsüblichen Quadratmeterpreis, so die Projektleiterin Ute Richwien-Emken.

Die Räume für den Umbau waren frei geworden, nachdem das Pflegeheim im Rahmen der Insolvenz von 170 auf 70 Plätze verkleinert worden war.

(vgl. *Weser-Kurier* vom 3. Mai 2013)

Der Widerstand nimmt zu ver.di äußert sich mit eigenem Buch zum Streikrecht

Rezension: Manuel Dotzauer

Wenn Frank Bsirske seinen guten Namen zur Verfügung stellt, muss es sich um ein gutes Buch handeln. Und tatsächlich sind alle großen Namen aus dem Bereich kirchlichen Arbeitsrechts und aus dem ver.di-Bundesvorstand versammelt: Berno Schuckart-Witsch, Erhard Schleitzer, Georg Güttner-Mayer, Jens M. Schubert, Hermann Lührs, Bernhard Baumann-Czichon – um nur einige zu nennen. Das Buch trägt den Titel ›Streiks in Gottes Häusern – Protest, Bewegung, Alternativen in kirchlichen Betrieben‹ und ist kürzlich im VSA-Verlag erschienen.

Das Taschenbuch ist eine längst überfällige Zusammenfassung der zahlreichen neueren Entwicklungen zum heiß umstrittenen Thema ›Dritter Weg‹ und insofern als Handbuch zu verstehen. Darüber hinaus soll es aber neue Ideen und Argumente in die Diskussion einbringen, künftige Lösungsmöglichkeiten aufzeigen und nicht zuletzt die Öffentlichkeit weiter wachrütteln. Es ist auch nicht allein wissenschaftlich-arbeitsrechtlich gehalten, wenn zum Beispiel Ellen Paschke gleich im ersten Artikel über ihre Empfindungen und Erfahrungen, die sie im Kampf gegen den ›Dritten Weg‹ in diakonischen Einrichtungen erleben und machen durfte, berichtet. Ab Seite 109 kommen schließlich auch die Menschen zu Wort, die es vor Ort persönlich betrifft, nämlich die Mitarbeitervertreter/innen bei Caritas und Diakonie.

Sinnvoll sind die umfangreiche Literaturliste von Norbert Wohlfahrt, die praktischen Workshoptipps von Oliver Dilcher und die rechtliche Bewertung der Entwicklung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen zwischen 1945 und heute von Bernhard Baumann-Czichon. Dieses Buch regt an, fasst zusammen, empfiehlt und gibt Ausblicke für alle, die sich mit dem ›Dritten Weg‹ auseinandersetzen und die Glaubwürdigkeit kirchlichen Handelns im Bereich der Dienstgemeinschaft in Frage stellen.

FRANK BSIRSKÉ | ELLEN PASCHKE |
BERNO SCHUCKART-WITSCH (HRSG.):

**Streiks in Gottes Häusern –
Protest, Bewegung, Alternativen
in kirchlichen Betrieben.**

VSA-Verlag, 216 Seiten,
Taschenbuch, 14,80 Euro

Erhältlich beim BuchKellner:
Tel. 0421 778 66, Fax 0421 70 40 58
buchkellner@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de



Deutliche Worte

Das neue Buch ›Pflege im Schweinsgalopp‹ zeigt den Pflegealltag unverblümt

Rezension: Manuel Dotzauer

Es liegt in der Natur der Sache, dass die Betreuung und Pflege älterer Menschen nicht leicht ist. Wenn dieser Job aber schlecht bezahlt wird, wöchentlich 56 Stunden geleistet werden müssen und der Pflegedienstleiter morgens lieber im Frühstücksraum sitzt, während er verlangt, dass die überlasteten Kolleginnen und Kollegen seine Arbeit übernehmen, dann wird es kritisch. Die Pflegerin Annette Rehwald hält in ihrem Buch ›Pflege im Schweinsgalopp‹ keine Wahrheiten zurück.

Aggressionen vielerorts

Annette Rehwald überrascht mit ihrer offenen Sprache: Frech und frisch sagt sie immer, was sie denkt. Die Kritik richtet sich dabei nicht nur gegen die Dienstgeber, die sich am Anfang in der Regel nett zeigen und später die Kündigung per Einschreiben schicken. Das passiert zum Beispiel, wenn Annette nach wiederholten Überstunden und Vertretungsdiensten nur einmal die Bitte um Aushilfsdienst ablehnt und den ver.di-Spruch zitiert: ›Mein Frei gehört mir.‹ Nein, auch die Patienten, die den Pflegekräften oftmals das Leben schwer machen, sowie die Kolleginnen und Kollegen, die aus Angst vor Jobverlust wegschauen, geraten mit pikanter Sorgfalt und offenen Worten in das Blickfeld der Autorin. So zum Beispiel die Kollegin Gisela, die sich keine ausreichende Mühe mehr gibt, sterbende Residenzbewohnerinnen mit Essen zu versorgen: ›Das Füttern kannst du dir klemmen ... Die ist doch fertig und kratzt sowieso bald ab.‹ Oder die russische Kollegin, die für ihre Mutter daheim einen Pelzmantel aus der Wohnung einer dementen Frau ›mitgehen lässt‹.

Die Aggressionen sind offenkundig auf allen Seiten vorhanden, denn der Job ist wahrlich nicht leicht. Aus Angst vor dem Dienstgeber ließen sich, so schreibt ›Schwester Annette‹, viele Pflegekräfte sogar von den Patienten beschimpfen: ›Wenn ihr verfluchten Weiber eure Arbeit nicht schafft, dann müsst ihr eure Ärsche halt ein bisschen besser und schneller bewegen ...‹ Beschwerden auf solche verbalen Attacken von zu Betreuenden laufen beim Dienstgeber in der Regel ins Leere, denn vor allem die privaten Pflegedienste haben Sorge, die Kunden zu verlieren. In diesem Kontext fordert Annette Rehwald zu Recht mehr Solidarität der Kolleginnen und

Kollegen, um gemeinsam – auch mit der ver.di – beim Dienstgeber Verbesserungen solcher Zustände durchzusetzen.

Die Autorin könne sich solche Anmerkungen erlauben, denn sie sei finanziell auf die Pflegejobs nicht angewiesen und nicht imstande, Ungerechtigkeiten zu ertragen. Entsprechend häufig sagt sie den Dienstgebern ihre Meinung und ist anschließend gezwungen, von einem ambulanten Pflegedienst in die nächste Einrichtung zu wechseln. So begegnet sie vielen Facetten des Pflegealltags und lernt alsbald, sich selbstbewusst durchzusetzen. Sie verhandelt mit neuen Dienstgebern erfolgreich über ihren Lohn und zeigt auf diese Weise, wie Mitarbeiter ihre Arbeitssituation selbst in die Hand nehmen und verbessern können.

Hochaktuelle Themen

Gegen so manche schlechte Behandlung älterer Menschen durch deren Verwandte ist allerdings auch Schwester Annette machtlos. Im erwähnten Fall der Frau Rosen sei nicht nachzuweisen, dass die zahlreichen Blessuren der betagten Dame von ihrem Sohn zugefügt wurden, denn trotz eindeutiger Hinweise laute die offizielle Diagnose immer noch ›Allgemeine Hinfälligkeit‹, also die Neigung zum häufigen Stürzen – was angesichts der riesigen Blutergüsse geradezu wie eine Farce anmutet.

Der Fall erinnert stark an die kürzlich aufgedeckten Ereignisse in einem Bremer Pflegeheim, in dem es zu körperlichen Übergriffen an zu Betreuenden kam, die nur mit Hilfe einer versteckten Kamera aufgedeckt werden konnten. Insofern ist das Buch ›Pflege im Schweinsgalopp‹ äußerst brisant und hochaktuell.

Das zeigt gleichsam, wie wichtig und unentbehrlich die professionelle Arbeit von Pflegekräften mittlerweile geworden ist. Trotz oder gerade wegen all dieser Dissonanzen sei Annette Rehwald die Arbeit mit Menschen sehr bedeutsam. So präsentiert sie auf den 240 A5-Seiten auch diverse positive Beispiele, die der Beruf der Pflegekraft manchmal mit sich bringt. Die Freude zu helfen, die Dankbarkeit mancher Patienten, auch deren Lebensgeschichten, die oftmals überraschend charismatische Persönlichkeiten hervorbringen, zeigten ihr, dass die Arbeit Spaß machen könne – sofern sie angemessen bezahlt werde!

Selbstständigkeit als Alternative?

Annette Rehwalds wechselnde Gefühlsbeschreibungen regen oft zum Schmunzeln an, sind unterhaltsam und spannend. Und schon im nächsten Moment weiß der Leser nicht mehr, ob er lachen oder weinen soll. Besonders emotional sind die Erlebnisse, die die Autorin außerhalb der Pflegedienste und stationären Einrichtungen erfährt. Denn sie zeigt, dass eine gelernte Pflegekraft auch selbstständig arbeiten kann:

mittels privater Kundschaft. Über ein Zeitungsinserat kommt sie in den Genuss eines speziellen Betreuungsfalls, der auch den hartgesottene Leser nicht löst: Der 39-jährige Enfino ist durch eine Meningitis-Infektion taubblind geworden und kann sich nur noch eingeschränkt mit seiner Umgebung verständigen. Wer mit ihm kommunizieren will, nutzt das Handtastalphabet nach Hieronymus Lorm – »Lormen genannt –, das über Fingerkombinationen in der Handinnenfläche Buchstaben übermittelt. Weil das Alphabet sogar grafisch im Buch abgebildet ist, kann sich der Leser gut in die beschriebenen Situationen einfühlen und nachvollziehen, wie es Annette Rehwald gelingt, den Alltag des jungen Mannes trotz seiner schweren Erkrankung aufzulockern.

Ebenso eindrucksvoll schildert sie die Pflege ihrer Großtante und ihres Großonkels, die bis dahin total verwahrlost in ihrem Häuschen zwischen Schimmel und Kot leben und der Schwester Annette für ihre Hilfe unendlich dankbar sind. Aus dieser Geschichte zieht die Autorin einen wichtigen Schluss, den sie in der angehängten Rubrik »Rat und Tat – Persönliche Empfehlungen« wieder aufgreift: Die Menschen sollten sich viel häufiger selbst um ihre Verwandten kümmern, als sich nur auf die Pflegedienste zu verlassen. Es sei schon schlimm genug, dass die Auftraggeber diesen – trotz der offenkundigen Überlastung –

auch noch vorwerfen, nicht pünktlich zur vereinbarten Uhrzeit beim Patienten einzutreffen. Rücksicht, Verständnis, Unterstützung – dies seien die Faktoren, die die Arbeit vielfach erleichtern könnten. Diese Forderung leuchtet ein und macht das Kapitel »Rat und Tat« zu einem wertvollen Begleiter für Angehörige: kompetente Tipps aus erster Hand sowie ein Auszug aus dem SGB XI über die gesetzliche Grundlage für Pflegestufen.

Fazit

Im Resümee lässt sich festhalten, dass »Pflege im Schweinsgalopp« wohl viele Situationen beinhaltet, die Pflegekräfte schon kennen, weshalb vorrangig Angehörige als potenzielle Leser angesprochen werden, die über die Arbeit der Dienstnehmer aufgeklärt werden sollen. Eine wichtige Botschaft richtet sich aber dennoch an die Pflegerinnen und Pfleger: Solidarisiert euch, tut euch zusammen und kämpft gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen und eine höhere Bezahlung! Die arbeitsrechtlich schwierigen Situationen, die die Autorin mit unbändiger, engagierter Kraft meistert, machen Mut und sind gute Beispiele für Verbesserungsmöglichkeiten im Arbeitsalltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieser Aspekt sollte nicht unterschätzt werden.



»Pflege im Schweinsgalopp« ist im KellnerVerlag erschienen und kostet 12,90 Euro, 240 Seiten, A5. ISBN 978-3-939928-74-4. Bestellhinweis siehe Seite 77.

Nr. 913

HERMANN LÜHRIS:

DIE ZUKUNFT DER ARBEITSRECHTLICHEN KOMMISSIONEN

Arbeitsbeziehungen in den Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas zwischen Kontinuität, Wandel und Umbruch. Erstmals wird in dieser Studie das System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen in den Kirchen, Diakonie und Caritas sozialwissenschaftlich untersucht.

279 Seiten, broschiert
Auflage 2010
Nomos-Verlag.
statt 49 Euro
nur 25 Euro



AVR – ARBEITSVERTRAGSRICHTLINIEN ALS CD-ROM

Die AVR des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland auf CD-ROM.

Stand 2007.
Otto Bauer Verlag
nur 5 Euro



Nr. 333

FREY U. A.

FREIBURGER KOMMENTAR MAVO

Das Grundwerk bietet überarbeitete und neue Beiträge zur MAVO. Auf Wunsch kann ein Fortsetzungsbezug mit allen Aktualisierungen ab 2011 bestellt werden. Mit Stichwort- und Literaturverzeichnis.

Auflage 2011, 1230 Seiten, Ordner Lambertus, statt 78 Euro nur 39 Euro



Diese Bücher sind nur beim BuchKellner zu reduzierten Preisen erhältlich:

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen
Tel. 0421-77866, Fax 0421-704058
buchkellner@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de

RESTPOSTEN

Mit leichten Lagerschäden

Frage:

Für unsere Einrichtung gilt die sogenannte ACK-Klausel, nach der in die Mitarbeitervertretung nur gewählt werden kann, wer einer Kirche angehört, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Unser Arbeitgeber achtet bei Wahlen peinlich genau darauf, dass auch keine anderen Bewerber kandidieren. In unserer Einrichtung werden sehr viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die keiner Kirche angehören. In den einzelnen Bereichen schwankt der Anteil von konfessionsgebundenen Mitarbeitern zwischen etwa 19 und 43 Prozent. Wir haben deshalb große Schwierigkeiten, Mitarbeitervertretungen zu bilden. Und die Kolleginnen und Kollegen ohne konfessionelle Bindung fühlen sich diskriminiert, weil sie an der betrieblichen Interessenvertretung nicht teilhaben können. Hieraus ergeben sich für uns viele Fragen:

Leseranfragen

1. Verstößt die Kündigung eines Mitarbeiters wegen Kirchenaustritt nicht gegen das AGG? Liegt hier nicht eine Benachteiligung aus Gründen der Religion bzw. Weltanschauung vor?
2. Ist es nicht auch ein Verstoß gegen das AGG, wenn ein Arbeitgeber Arbeitnehmer ohne Konfessionszugehörigkeit einstellt, sie aber bei den Wahlen zur Mitarbeitervertretung ausschließt?

Antwort:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet es, dass Arbeitgeber wegen eines der Diskriminierungsmerkmale Arbeitnehmer benachteiligen. Zu den Diskriminierungsmerkmalen gehört auch die Religion bzw. die Weltanschauung. Es stellt deshalb eine unzulässige Diskriminierung dar, wenn ein ›normaler‹ Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen dessen Religion benachteiligt, also ihn nicht einstellt oder ihn kündigt.

Für die Kirche gelten aber besondere Regeln. Den Kirchen wird durch das AGG ausdrücklich das Recht eingeräumt, Arbeitnehmer im Hinblick auf ihre Religionszugehörigkeit unterschiedlich zu behandeln. Es gibt – aus unserer Sicht – Bereiche, in denen das Erfordernis unterschiedlicher Behandlung auf der Hand liegt: Man wird von einer christlichen Kirche schwerlich verlangen können, dass sie einen Buddhisten oder Moslem als Priester einstellt. Und genauso wenig wird man von einer Kirche verlangen können, dass sie einen Priester weiterbeschäftigt, der sich von der Kirche abgewendet hat, also ausgetreten ist.

Schwerer vermittelbar ist das Recht der Kirche, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die – jedenfalls nach weltlichem Verständnis – nichts oder nur wenig mit dem Auftrag der Kirche zu tun haben: Reinigungstätigkeiten, Verwaltungstätigkeiten, Gartenpflege usw.

Die beiden christlichen Kirchen nehmen aber für sich in Anspruch, dass alle Tätigkeiten dem einen Auftrag dienen. Deshalb erstrecken sie ihre kirchlichen Anforderungen auf alle Arbeitnehmer.

Schwer nachvollziehbar ist es jedoch, wenn die Kirche dann mit unterschiedlichen Maßstäben misst. Denn in vielen Regionen gelingt es den Kirchen heute

nicht mehr, insbesondere Fachkräfte anzuwerben, die einer Kirche angehören. Viele Einrichtungen gehen deshalb dazu über, Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Konfessionszugehörigkeit einzustellen. Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses dürfen und müssen diese Arbeitnehmer dann an der Verwirklichung des kirchlichen Auftrages mitwirken. Sie erziehen Kinder in der Kindertagesstätte, sie sind als Arzt tätig oder begleiten als Pflegefachkraft Sterbende bis zum Tod.

Wenn es aber um die Wahl zur Mitarbeitervertretung geht, dann werden sie in den meisten Gliedkirchen ausgeschlossen und als Arbeitnehmer zweiter Klasse behandelt. Das ist ein offensichtlich widersprüchliches Verhalten der Kirche.

Bislang ist es noch nicht gelungen, dieses widersprüchliche Verhalten rechtlich anzugreifen. Die Kirchengerichte haben die ACK-Klausel bei den MAV-Wahlen bestätigt. Und die staatlichen Arbeitsgerichte haben Kündigungen wegen des Kirchenaustritts bislang auch bestätigt.

Uns ist kein Fall bekannt, in dem ein Arbeitgeber, der in erheblichem Umfang Arbeitnehmer beschäftigt, die keiner Kirche angehören, einen anderen Arbeitnehmer wegen eines Kirchenaustritts gekündigt hat. Möglicherweise merken dieser Arbeitgeber selbst, dass sie sich hier in Widersprüche verwickeln. Oder sie suchen nach anderen Anlässen, um solche Arbeitnehmer dann aus dem Betrieb zu entfernen.

Eine Reihe von Mitarbeitervertretungen haben sich dem widersprüchlichen Verhalten der Arbeitgeber dadurch entgegengestellt, dass sie unter Berufung auf die Loyalitätsrichtlinien der Einstellung von Arbeitnehmern ohne ACK-Zugehörigkeit widersprochen haben. So hat das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland in mehreren Fällen festgestellt, dass die Mitarbeitervertretung der Einstellung wegen eines Verstoßes gegen die Loyalitätsrichtlinien widersprechen darf. Wenigstens in einem Fall hat dies letztlich dazu geführt, dass Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber eine Dienstvereinbarung geschlossen haben, nach der die Dienststellenleitung bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung auf die Zugehörigkeit zu einer ACK-Kirche nicht achtet und auch eine Kündigung wegen des Austritts aus der Kirche nicht zulässig ist.



Frage:

In unserer Einrichtung der Jugendhilfe hat es im November 2012 eine neue Verfahrensanweisung hinsichtlich der Kassenführung in den Wohngruppen gegeben. Diese wurde den kassenverantwortlichen Mitarbeitern zur Unterschrift vorgelegt. In diesen Anweisungen heißt es: ›Der/die Kassenführer/in ist persönlich für die Richtigkeit der Kassenbestände verantwortlich. Das bedeutet, dass eventuelle Fehlbeträge von dem/der Kassenführer/in auszugleichen sind.‹ Diese Formulierung hat Anlass zu Diskussionen gegeben. Die Einrichtungsleitung besteht jedoch darauf, dass es keine Änderungen oder Ergänzungen an der Verfahrensanweisung geben wird. Kann die Formulierung so von den Mitarbeitern unterschrieben werden?

Antwort:

Die Einrichtungsleitung versucht, mit der Verfahrensanweisung eine sogenannte Mankohaftung zu begründen. Wird eine solche Haftung wirksam vereinbart, ist es tatsächlich so, dass der Arbeitgeber den Fehlbetrag der Kasse vom Arbeitnehmer ersetzt verlangen kann, ohne ihm dafür ein Verschulden nachweisen zu müssen.

Eine wirksame Mankoabrede kann nur im Wege der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeigeführt werden. Schon das Vorliegen einer Vereinbarung muss in Ihrem Fall bezweifelt werden, denn die ›Verfahrensanweisung‹ – darauf deutet letztlich diese Bezeichnung hin – kann auch als Weisung oder Anordnung Ihres Arbeitgebers verstanden werden, deren Kenntnisnahme er sich durch Unterschrift quittieren lässt. Auf diesem Weg ließe sich eine Mankohaftung nicht begründen.

Wenn man jedoch davon ausgeht, dass durch die Unterschrift des Arbeitnehmers die Mankoabrede zum Vertragsbestandteil wird, muss im nächsten Schritt geprüft werden, ob die Vereinbarung wirksam ist.

Zur Wirksamkeit einer Mankoabrede gilt Folgendes: Wenn eine Vertragsbedingung so wie hier für eine Vielzahl von Fällen vom Arbeitgeber vorformuliert wurde und dem Arbeitnehmer zur Annahme und Unterschrift gestellt wird, ist dies eine Allgemeine Geschäftsbedingung, für deren Verbindlichkeit besondere Regeln gelten. Die hier entscheidende Anforderung an eine Allgemeine Geschäftsbedingung ist, dass sie keine unangemessene Benachteiligung für den Arbeitnehmer enthalten darf. Dies ergibt sich aus § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Wirksam ist eine Mankoabrede unter dem Aspekt der unangemessenen Benachteiligung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur dann, wenn drei Voraussetzungen erfüllt sind:

- Andere Personen außer dem Kassenverantwortlichen dürfen keinen Zugang zur Kasse haben.
- Dem Arbeitnehmer muss eine angemessen hohe zusätzliche Vergütung, ein so genanntes Mankogeld, für die Übernahme des Fehlbetragsrisikos gezahlt werden.

- Insgesamt darf die Haftung des Arbeitnehmers nicht höher sein als die Summe des erhaltenen Mankogeldes. (BAG, Urteil vom 17.09.1998, 8 AZR 157/97 und Urteil vom 2.12.1999, 8 AZR 386/98)

Hier ist auf den ersten Blick zu erkennen, dass der Mankoabrede mindestens ein Merkmal zur Wirksamkeit fehlt, nämlich das Mankogeld. Es wird als unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers anzusehen sein, dass er allein das Risiko für Kassenfehlbeträge tragen muss, ohne dafür einen adäquaten Ausgleich zu erhalten. Insofern wird man von den Mitarbeitern Ihrer Einrichtung nicht verlangen können, eine solche Klausel zu unterschreiben.

Allerdings bedeutet die Unwirksamkeit der Verfahrensanweisung nicht, dass eine Haftung der kassenverantwortlichen Mitarbeiter ausgeschlossen ist. In dem Fall müsste auf die allgemeinen Haftungsregeln zurückgegriffen werden. Diese setzen für die Haftung des Arbeitnehmers stets eine schuldhaftige Pflichtverletzung voraus. Käme es also zu einem Schadensfall, müsste der Arbeitgeber grundsätzlich eine Pflichtwidrigkeit des Arbeitnehmers, einen durch ihn verursachten Schaden und dessen Verschulden nachweisen und zwar mindestens in Form mittlerer Fahrlässigkeit, da bei leichter Fahrlässigkeit die Haftung des Arbeitnehmers ausgeschlossen wäre.

Termine & Seminare Juli bis Oktober 2013

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
01.–03.07	k <i>Die Arbeitsvertragsrichtlinien</i>	Bad Honnef
	<i>Aufbau und Handhabung der AVR</i>	Kath.-Soziales Institut
01.–03.07	k <i>Einführung in die MAVO, Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
01.–05.07	e <i>Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz</i>	Brannenburg ver.di Bayern
03.–05.07	k <i>Grundlagen der MAV-Arbeit, Meine Aufgaben und Rechte als MAV-Mitglied</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
03.–05.07	k <i>Betriebsübergang und –änderung Eine Herausforderung für den Dritten Weg</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
08.–10.07	k <i>Für MAVen in Krankenhäusern Aktuelle Fragen des Sozial- und Arbeitsrechts</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
08.–10.07	k <i>Einführung in die MAVO Rechtsgrundlagen für MAV-Mitglieder</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
09.07	e <i>Das Kirchengerechtsverfahren</i>	Nürnberg, ver.di Bayern
15.–17.07	k <i>Einführung in die MAVO, Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
17.–19.07	k <i>Einführung in die MAVO, Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
05.–07.08	e <i>Tarifverträge (AVR / KTD)</i>	Reinfeld, DAI e.V.
05.–09.08	e <i>Arbeitszeit/Dienstplangestaltung Teil 2</i>	Walsrode dia e.V.
05.–09.08	e <i>Konfliktmanagement/Mediation</i>	Walsrode, dia e.V.
05.–09.08	e <i>Wenn Führungsverhalten krank macht</i>	Walsrode, dia e.V.
19.–21.08	e <i>MAV-Arbeit in der ambulanten Pflege</i>	Springe, dia e.V.
19.–22.08	e <i>Rhetorik für Mitarbeitervertreter/innen</i>	Springe, dia e.V.
19.–23.08	e <i>Fachkräftemangel – was kann die MAV tun?</i>	Springe dia e.V.
19.–23.08	e <i>Einführung in die Jav-Arbeit</i>	Springe, dia e.V.
26.–28.08	e <i>Strategische MAV-Arbeit</i>	Reinfeld, DAI e.V.
28.08.	e <i>Stimmig sein als MitarbeitervertreterIn – Authentisch sprechen und auftreten</i>	Hannover dia e.V.
29.08	e <i>Der Weg zum Kirchengerechtsverfahren</i>	Bremen, dia e.V.
02.–04.09	k <i>Einführung in die MAVO, Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
02.–06.09	e <i>MVG für Fortgeschrittene</i>	Ahlhorn/Oldenburg, dia e.V.
02.–06.09	e <i>Stressprävention/ Gefährdungsbeurteilung</i>	Ahlhorn/Oldenburg dia e.V.
04.–06.09	k <i>Einführung in die MAVO, Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
04.–06.09	k <i>MAV des Erzbischöflichen Generalvikariats (Seminar für besondere Gruppen)</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
16.–18.09	e <i>Umgang mit Sucht</i>	Bad Bevensen, dia e.V.
16.–20.09	e <i>Grundlagenwissen Arbeitsrecht</i>	Bad Bevensen, dia e.V.
16.–20.09	e <i>Strategie und Taktik</i>	Bad Bevensen, dia e.V.
18.–20.09	e <i>Arbeitsplanung/-organisation der MAV</i>	Bad Bevensen, dia e.V.
23.–25.09	k <i>Einführung in die MAVO Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
23.–27.09	e <i>MVG-Einführung</i>	Bonn, dia e.V.
23.–27.09	e <i>AVR-DW-EKD-Einführung</i>	Bonn, dia e.V.
24.09	e <i>Arbeitszeitregelungen in der AVR Bayern</i>	Nürnberg ver.di Bayern
26.09	e <i>Kirchengerechtsverfahren/ Schlichtungsstelle</i>	Düsseldorf DGB NRW
HERBSTFERIEN	e <i>JAV im MVG</i>	DAI e.V.

AVR–Johanniter, Unvereinbarkeit mit Kirchenrecht, Territorialprinzip

Leitsätze:

1. § 6 Abs. 4 ARRG.EKBO gestattet die Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission nur für Mitglieder des DWBO. Die von einer solchen Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Regelungen dürften nur von dem Mitglied des DWBO angewendet werden, für das die Arbeitsrechtliche Kommission gebildet wurde.

2. Soweit nach § 20 Abs. 3 ARRO.DWBO die Genehmigung auch auf Einrichtungen erstreckt werden kann, die nicht Mitglied im DWBO sind, gibt es dafür keine kirchengesetzliche Grundlage.

3. Die Anwendung einer kirchengesetzlich nicht ausreichend legitimierten Vergütungsordnung verstößt gegen § 5 Abs. 1 der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland e.V. Die AVR-J dürfen deshalb nicht von Mitgliedern dieses Diakonischen Werkes angewendet werden.

4. Es bestehen erhebliche Zweifel, dass das strukturelle Gleichgewicht der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite beim Zustandekommen der AVR-J gewahrt ist und diese Vergütungsordnung den Anforderungen des Dritten Weges genügt.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

KIRCHENGERICHTSHOF DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND,
SENATE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHEN STREITIGKEITEN,
BESCHLUSS VOM 10. DEZEMBER 2012, AZ.: II-0124/U5-12

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten darüber, ob die Dienststellenleitung die AVR-J auf Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden anwenden und Eingruppierungen zu Grunde legen darf.

Die Dienststelle, eine Einrichtung des Johanniter-Verbandes, betreibt ein Krankenhaus und Einrichtungen der Altenhilfe und ist Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Auf der Grundlage der Arbeitsrechtsregelungsordnung des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. (ARRO.DWBO) waren im Oktober 2009 durch Beschluss der für den Johanniter-Verband gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommission die AVR-J für den Johanniter-Verband geschaffen worden.

Die Dienststelle, die bisher den Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) und die Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind (AVR.DW.EKD) auf die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewendet hat, beabsichtigt nunmehr auf Arbeitsverhältnisse von neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die AVR-J anzuwenden. Im vorliegenden Verfahren hat die Mitarbeitervertretung der Eingruppierung einer Mitarbeiterin auf der Grundlage der AVR-J nicht zugestimmt. Nachdem die Mitarbeiterin im Laufe des Verfahrens ausgeschieden ist, beantragt die Mitarbeitervertretung festzustellen, dass die Dienststellenleitung nicht berechtigt ist, Eingruppierungen auf der Grundlage der AVR-Johanniter vorzunehmen. Sie vertritt die Auffassung, den AVR-J fehle eine kirchenrechtliche Legitimation, insbesondere handele es sich nicht um Arbeitsvertragsbedingungen des Dritten Weges, die auf Arbeitnehmerseite in der AK Johanniter tätigen Personen seien von ihren Verhandlungspartnern unmittelbar wirtschaftlich abhängig.

Die Schlichtungsstelle hat den Antrag der Mitarbeitervertretung zurückgewiesen. Mit der vom Kirchengerichtshof angenommenen Beschwerde verfolgte die Mitarbeitervertretung ihr Antragsbegehren weiter.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist begründet. Die Dienststellenleitung ist nicht berechtigt, die AVR-J auf die Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden anzuwenden und Eingruppierungen auf ihrer Grundlage vorzunehmen.

1. (...)

Soweit Dienststelle und Vorinstanz die Auffassung vertreten, ein Rechtsschutzbedürfnis fehle, weil das Antragsbegehren auch im Rahmen nachfolgender Zustimmungsersetzungsverfahren hätte geltend gemacht wer-

den können, ist dem nicht zu folgen. Das vorliegende Verfahren ist das erste zwischen den Beteiligten anhängige zu diesem Streitgegenstand. Die Frage anderweitiger Rechtshängigkeit stellt sich in späteren Verfahren.

2. Der Antrag ist begründet.

a) Für die Anwendung der AVR-J auf die Arbeitsverhältnisse der bei der Dienststelle beschäftigten Mitarbeitenden fehlt eine kirchengesetzliche Grundlage. Die Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission ist nach § 6 Abs. 4 ARR.GEKBO nur für Mitglieder des DWBO vorgesehen, die von einer solchen Arbeitsrechtlichen Kommission

beschlossenen Regelungen dürfen ausschließlich von dem Mitglied des DWBO angewendet werden. Die Dienststelle ist nicht Mitglied des DWBO. Die Dienststellenleitung verstößt deshalb auch gegen § 5 Abs. 1 Buchstabe b) der Satzung des DW Rheinland.

aa) Der Kirchengerichtshof der EKD hat in der Entscheidung vom 8. September 2011 (a. a. O.) die Anwendung der AVR-J auf Arbeitsverhältnisse im Bereich des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. unter Bezugnahme auf das gliedkirchliche Territorialprinzip verneint. Die Rechtsetzungsmacht einer Gliedkirche oder

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
30.09–02.10	k	Team-Management, Teamentwicklung, Konflikttheorie, Arbeitsoptimierung	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
30.09–02.10	k	Arbeitsrechts-Grundkurs AVR Einführung in die AVR	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
30.09–02.10	k	Einführung in die MAVO Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
30.09–02.10	e	Schichtplan-Fibel aktuell	Bielefeld, DGB NRW
30.09–02.10	e	Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes - Aufbauseminar	Illschwang ver.di Bayern
01.10	k	Studententag der DiAG MAV (Seminar für besondere Gruppen)	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
02.10	k	5. Rheinischer Kirchenarbeitsrechtstag: Das kirchliche Arbeitsrecht im säkularen Kontext	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
07.10	e	Mitarbeitergespräche und MAV	Hannover, dia e.V.
07.–09.10	k	Analyse wirtschaftlicher Daten Betriebswirtschaftliches Grundwissen für MAVen	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
07.–09.10	k	Einführung in die MAVO, Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
07.–09.10	e	MAV-Strategie	Bielefeld, DGB NRW
07.–11.10	e	MAV-Kompakte Mitbestimmung	Bielefeld, DGB NRW
08.10	k	Rund um die Dienstplangestaltung (für MAVen der Krankenhäuser)	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
08.10	e	Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei personellen Angelegenheiten	Nürnberg ver.di Bayern
08.10	e	Personalführung	Hannover, dia e.V.
09.10	e	Qualitätsmanagement	Hannover, dia e.V.
09.–11.10	k	Für die Delegierten der DiAG MAV Entwicklungen im Arbeitsrecht	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
09.–11.10	k	Öffentlichkeitsarbeit der MAV Wie stelle ich unsere MAV-Arbeit dar?	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
14.–18.10	e	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes	ver.di Bayern
14.–18.10	e	Schichtplan-Fibel Basiswoche	Berlin, DGB NRW
21.10	e	Fachtagung für Mitarbeitervertreter/innen	Nürnberg ver.di Bayern
21.–25.10	e	Grundlagen des Arbeitsrechts	Leipzig, KWIS e.V.
28.–30.10	e	MVG II – Mitbestimmung in organisatorischen und personellen Angelegenheiten	Undeloh DAI e.V.

katholisch-soziales institut

Das kirchliche Arbeitsrecht im säkularen Kontext

5. Rheinischer Kirchenarbeitsrechtstag

am Mittwoch, den 02.10.2013

Katholisch-Soziales Institut
Selhofer Str. 11 · 53604 Bad Honnef
www.ksi.de

die von ihr auf ihr Diakonisches Werk delegierte Rechtsetzungsbefugnis begründe keine Legitimation für die Geltung dieser Gesetze oder sonstiger rechtlich verbindlicher Regelungen für einen rechtlich selbstständigen Rechtsträger, der nur im Gebiet einer anderen Gliedkirche oder deren Diakonischen Werkes ansässig sei und nur jenem Diakonischem Werk angehöre. Das Territorialprinzip beanspruche Geltung nicht nur unter den Gliedkirchen und Landeskirchen, sondern auch unter deren Diakonischen Werken. Es werde lediglich durchbrochen durch das Diakonische Werk der EKD, dem Einrichtungen angehören könnten, die über das Gebiet einer Gliedkirche oder deren Diakonischen Werk hinaus tätig sind (KGH.EKD, Beschluss vom 8. September 2011, a. a. O.).

bb) Daran hält der Senat fest. § 6 Abs. 4 ARRG.EKBO trägt dem gliedkirchlichen Territorialprinzip auch Rechnung. Es gestattet die Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission nur für »Mitglieder des DWBO«, die Einrichtungen auch auf dem Gebiet mehrerer anderer gliedkirchlicher diakonischer Werke innerhalb der EKD haben. Der Wortlaut ist eindeutig und einer weitergehenden Auslegung nicht zugänglich; die kirchengesetzlich gestattete Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission ist nur für Mitglieder des DWBO, nicht aber für sonstige rechtlich selbständige Einrichtungen, die Mitglied anderer Diakonischer Werke sind, zulässig. Dies bestätigt § 6 Abs. 4 S. 2 ARRG.EKBO; danach dürfen die von einer solchen Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Regelungen »ausschließlich« von dem Mitglied des DWBO angewendet werden, für das diese Arbeitsrechtliche Kommission gebildet wurde. Damit erschöpft sich die kirchengesetzliche Ermächtigung für die Anwendung der nach § 6 Abs. 4 ARRG.EKBO geschaffenen AVR-J auf Einrichtungen des Johanniter-Verbundes, die Mitglied im DWBO sind.

cc) Soweit die Dienststelle die Auffassung vertritt, der vom kirchlichen Gesetzgeber gewollte Anwendungsbereich werde bei einer solchen Auslegung verfehlt, ist ihr nicht zu folgen. Ein abweichender gesetzgeberischer Wille hat im Wortlaut von § 6 Abs. 4 ARRG.EKBO keinen Niederschlag gefunden, im Übrigen ist zumindest nach dem Wortlaut des § 6 Abs. 4 ARRG.EKBO die Anwendung der AVR-J auf die Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. möglich, die Mitglied im DWBO ist und auf dem Gebiet anderer Gliedkirchen rechtlich unselbständige Untergliederungen bzw. Einrichtungen betreibt.

dd) Soweit sich nach § 20 Abs. 3 ARRO.DWBO die Genehmigung auch auf Einrichtungen erstrecken kann, die dem antragstellenden Mitglied zum Beispiel dadurch verbunden sind, dass das antragstellende Mitglied eine wesentliche Beteiligung an dieser Einrichtung hält, liegt darin eine Erweiterung des Anwendungsbereiches über die in § 6 Abs. 4 ARRG.EKBO gezogene gesetzliche Grenze hinaus und gleichzeitig ein Verstoß gegen das gliedkirchliche Territorialprinzip. Diese Vorschrift ist unwirksam und deshalb keine rechtliche Grundlage für die Anwendung der AVR-J auf Mitglieder anderer Diakonischer Werke.

b) Es bedarf deshalb keiner abschließenden Entscheidung, ob die Anwendung der AVR-J auf Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeitenden auch deshalb gegen § 5 Abs. 1 Buchstabe b) der Satzung des DW Rheinland verstößt, weil die AVR-J nicht auf strukturellem Gleichgewicht der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite beruhen und nicht nach Maßgaben des Dritten Weges entstanden sind. Gleichermaßen muss nicht entschieden werden, ob die Anwendung der AVR-J gegen das in der Präambel zum MVG-EKD verankerte Leitbild der Dienstgemeinschaft verstößt. Der Senat weist in diesem Zusammenhang aber darauf hin, dass er an den in der Entscheidung vom 8. September 2011 (a. a. O.) geäußerten Bedenken festhält.

aa) Es gehört zum Schutzbereich des nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV geschützten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, der Gestaltung des kirchlichen Dienstes, wie in der Präambel zum MVG-EKD ausdrücklich geschehen, das Leitbild der Dienstgemeinschaft zugrunde zu legen (BVerfG, Beschluss vom 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 – zu B II 1 d der Gründe, BVerfGE 70, 138; ErfK/Schmidt, Art. 4 GG Rn. 52). Die Dienstgemeinschaft verbindet alle am kirchlichen Auftrag Teilnehmenden unabhängig davon, auf welcher vertraglichen Grundlage und in welcher Einrichtung sie tätig sind. Die Ausrichtung des kollektiven Arbeitsrechtsregelungsverfahrens am Leitbild der Dienstgemeinschaft bezweckt dabei, einer allein an wirtschaftlichen Interessen der Dienstgeberseite orientierten Festsetzung der Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken (BAG, Urteil vom 20. November 2012 – 1 AZR 179/11 – Rn. 101). Entgelt- und Arbeitsbedingungen werden auf dem Dritten Weg durch partnerschaftliche Kooperation, durch Verhandlungen über die Entgelt- und Arbeitsbedingungen und durch Beschlüsse in den Kommissionen festgelegt. Kirchliches Arbeitsvertrags-

recht entspricht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur dann kirchlich-diakonischen Grundsätzen, wenn die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer an den jeweiligen Entscheidungen sowohl durch die Zusammensetzung der Kommission, als auch durch das im jeweiligen Kirchengesetz regelte Verfahren gesichert ist und damit zumindest nahezu gleichgewichtige Durchsetzungschancen bestehen (BAG, Urteil vom 18. November 2009 – 4 AZR 493/08; Urteil vom 10. Dezember 2008 – 4 AZR 801/07). Das Leitbild der Dienstgemeinschaft bei kollektiver Arbeitsrechtssetzung verlangt dabei, in einem von der Einrichtung losgelösten Gremium gleichberechtigt zu verhandeln (vgl. BAG, Urteil vom 20. November 2012 – 1 AZR 179/11 – Rn. 119). Für eine auf dem Dritten Weg erstellte und dem Leitbild der Dienstgemeinschaft entsprechende Vergütungsordnung ist deshalb entscheidend, dass ein maßgeblicher Einfluss der Dienstgeberseite auf die Entscheidungen der Kommission ausgeschlossen ist; anderenfalls wäre der Dienstgeber Leistungsbestimmender und es läge eine auf dem »Ersten Weg« geschaffene Vergütungsregelung vor.

bb) Der Dienststelle ist zuzugestehen, dass nach der Ordnung der AK Johanniter formell die Parität zwischen der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite gewahrt ist. Nach § 5 Abs. 1 der Ordnung sind die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. § 13 der Ordnung bestimmt, dass Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Stimmenmehrheit der Mitglieder jeder Seite bedürfen. § 16 der Ordnung regelt ein Schlichtungsverfahren, welches auf den gemäß § 10 ARRG.EKBO, §§ 15-17 ARRO.DWBO gebildeten Schlichtungsausschuss verweist. Danach ist formal die Parität und die Unabhängigkeit der Mitglieder der Kommission gewährleistet.

cc) Ob darüber hinaus ein bestimmender Einfluss der Dienstgeberseite auch strukturell ausgeschlossen ist, erscheint zweifelhaft. Zwar sind nach der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission ihre Mitglieder unabhängig, tatsächlich sind aber sowohl die Vertreter der Dienstgeber- wie auch der Dienstnehmerseite Mitarbeitende in einer Einrichtung des Johanniter-Verbundes bzw. diesem Verbund auf anderer vertraglicher Grundlage verbunden. Sie beziehen ihre Vergütung von einer Einrichtung des Verbundes und sind außerhalb ihrer Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission dem Direktionsrecht der jeweiligen Einrichtung des Verbundes unterworfen. Strukturell ist es deshalb nicht ausgeschlos-

sen, dass die Dienstgeberseite Einfluss nehmen kann. Weiter ist nicht ausgeschlossen, dass der Lenkungseinfluss des Ordens auf Einrichtungen und Untergliederungen gebündelt wird, um ein bestimmtes Verhandlungsergebnis herbeizuführen. Dass dies nicht ausgeschlossen werden kann, zeigen die Weisungsmöglichkeiten des obersten Repräsentanten des Johanniterordens, des jeweiligen Herrenmeisters. Ob und inwieweit von Weisungsrechten bisher Gebrauch gemacht wurde, ist unerheblich; maßgeblich ist, dass strukturell auf Grund wirtschaftlicher Abhängigkeit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen

Kommission und möglicher Einflussnahme des obersten Repräsentanten des Johanniterordens ein strukturelles Gleichgewicht beider Seiten zweifelhaft erscheint.

dd) Dies bestätigt eine Parallelwertung aus § 36 Abs. 1 Satz 3 MVG-EKD und § 77 Abs. 3 BetrVG. Nach beiden Vorschriften ist es verboten, Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen auf Einrichtungs- bzw. Betriebsebene festzulegen. Eine solche Regelung dient der Sicherung einer ausgeübten Tarifautonomie bzw. dem Zustandekommen von Arbeitsvertragsrichtlinien auf dem Dritten Weg; das Verbot dient aber auch dem Schutz von Mitar-

beitervertretungen und Betriebsräten, Es soll sichergestellt sein, dass (kollektivrechtliche) Vergütungsregelungen von arbeitgeber- bzw. dienstgeberunabhängigen Kommissionen bzw. Gewerkschaften ausgehandelt werden. Selbst wenn die AK Johanniter einrichtungsübergreifend besetzt ist, so sind alle Einrichtungen im Johanniter-Verband verbunden; strukturell besteht deshalb nicht die gleiche Gewähr für das Zustandekommen ausgewogener Vergütungsordnungen wie bei einrichtungsübergreifend besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen (vgl. bereits KGH.EKD, Beschluss vom 8. September 2011, a. a. O.).

Mitbestimmungsrecht gemäß § 40 Nr. 16 MVG-K, 2. Hälfte Jahressonderzahlung

Leitsätze:

1. Die Mitarbeitervertretung hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Streichung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung nach § 40 Nr. 16 MVG-K.
2. Ein solches Mitbestimmungsrecht besteht nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Norm nur, soweit diese Frage nicht auf anderem Wege abschließend geregelt ist. Hier liegt eine abschließende Regelung in Ziffer 4 der Anlage 14 AVR.DW.EKD vor.
3. Nicht die Willensbildung lässt den Anspruch auf die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung entfallen, sondern das negative wirtschaftliche Ergebnis.
4. Um eine Lohngestaltung handelt es sich auch nicht deshalb, weil für die den AVR.DW.EKD unterfallenden Beschäftigten eine solche Kürzung vorgesehen ist, nicht aber für das ärztliche Personal, für das die Tarifverträge für den Marburger Bund gelten.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

KIRCHENGERICHTSHOF DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND, SENATE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHE STREITIGKEITEN, BESCHLUSS VOM 15. APRIL 2013, AZ.: I-0124/U35-12

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten sich darum, ob die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht bei der Streichung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung hat.

Die Dienststelle ist Mitglied im Diakonischen Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers e.V. und beschäftigt etwa 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In den Arbeitsverträgen mit den nicht-ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Geltung der Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der EKD angeschlossen sind (AVR.DW.EKD) vereinbart, in den Arbeitsverträgen mit den Ärztinnen und

Ärzten wird auf die Tarifverträge mit dem Marburger Bund verwiesen.

Die Dienststelle teilte der Mitarbeitervertretung im April 2012 mit, dass die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung für das Jahr 2011 aufgrund der wirtschaftlichen Situation nach Anlage 14 der AVR.DW.EKD ausgesetzt werden sollte. Im Juni erläuterte die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung den vorläufigen Jahresabschluss. Zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Anspruchs auf Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung lag ein Testat noch nicht vor. Die Auszahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung unterblieb. Der endgültige Jahres-

abschluss wurde der Mitarbeitervertretung im September 2012 ausgehändigt.

Die Mitarbeitervertretung vertrat die Auffassung, sie habe bei der Streichung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung mitzubestimmen und beantragte festzustellen, dass die Dienststellenleitung mit der Streichung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung das Mitbestimmungsrecht der Antragstellerin verletzt habe. Die Schiedsstelle wies den Antrag zurück. Die daraufhin eingelegte Beschwerde wurde vom Kirchengerichtshof zur Entscheidung angenommen blieb jedoch ohne Erfolg.

Aus den Gründen:

Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

1. (...).
2. (...).

a) Der Antrag der Mitarbeitervertretung ist zulässig, soweit damit die Feststellung verlangt wird, dass die Dienststelle bei der Streichung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung das Mitbestimmungsrecht der Antragstellerin verletzt hat, nicht jedoch, soweit darüber hinaus die Feststellung begehrt wird, dass die Maßnahme unwirksam ist.

Für den Antrag auf Feststellung der Verletzung eines Mitbestimmungsrechts liegen die Voraussetzungen für einen Feststellungsantrag vor. Diese sind gegeben, wenn die begehrte Feststellung auf das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses oder einzelner Berechtigungen aus einem Rechtsverhältnis gerichtet ist. Dazu gehört auch der Streit um das Bestehen oder Nichtbestehen eines Mitbestimmungsrechts an einer Maßnahme (Schwab/Weth/Weth, ArbGG, § 81 Rn. 27, 29). Das erforderliche Feststellungsinteresse setzt voraus, dass die zu klärende

KANN Gewerkschaft Sünde sein?



Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di Landesbezirken

Nord

Sabine Dass
Tel. 0451 / 8100-716
sabine.dass@verdi.de

Rheinland-Pfalz

Andrea Hess
Tel. 06131 / 9726-140
andrea.hess@verdi.de

Hamburg

Dr. Arnold Rekittke
Tel. 040 / 2858-4147
arnold.rekittke@verdi.de

Saar

Lisa Summkeller
Tel. 0681 / 98849-133
lisa.summkeller@verdi.de

Niedersachsen-Bremen

Annette Klausung
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausung@verdi.de

Bayern

Lorenz Ganterer
Tel. 089 / 59977-1031
lorenz.ganterer@verdi.de

Hessen

Saskia Jensch
Tel. 06151 / 3908-33
saskia.jensch@verdi.de

Baden-Württemberg

Irene Gölz
Tel. 0711 / 88788-0330
irene.goelz@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Maria Tschaut
Tel. 0211 / 61824-164
maria.tschaut@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung

Georg Güttner-Mayer
Tel. 030 / 6956-1805
georg.guettner-mayer@
verdi.de

Berlin-Brandenburg

Meike Jäger
Tel. 030 / 8866-5250
meike.jaeger@verdi.de

Berno Schuckart-Witsch
Tel. 030 / 6956-1885
berno.schuckart-witsch@
verdi.de

SAT (Sachsen, Sachsen- Anhalt, Thüringen)

Gisela Mende
Tel. 0341 / 52901-230
gisela.mende@verdi.de



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft

Frage noch tatsächliche Bedeutung für die Zukunft haben kann. Handelt es sich um eine in der Vergangenheit bereits abgeschlossene Maßnahme, besteht kein Feststellungsinteresse mehr, hierfür noch zu klären, ob ein Mitbestimmungsrecht bestanden hätte. Vielmehr müsste der Antrag dann auf gleichartige in der Zukunft zu erwartende Fälle gerichtet sein (Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge/Matthes, ArbGG, § 81 Rn. 25). Diesen Anforderungen genügt der Antrag der Mitarbeitervertretung. Bei ihm geht es trotz der anderslautenden Formulierung des Antrags um die Feststellung, dass die Mitarbeitervertretung ein von der Dienststelle zu beachtendes Mitbestimmungsrecht bei der Streichung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung hat, und nicht um die bloße Tatsachenfeststellung, ob die Dienststelle ein solches Mitbestimmungsrecht verletzt hat. Zwar beschränkt sich der Antrag auf die letztgenannte Tatsachenfeststellung. Ein Antrag ist aber der Auslegung fähig und bedürftig (Baumbach u. a., ZPO, § 253, Rn. 40). Maßstab der Auslegung ist dasjenige, was vernünftig ist und der recht verstandenen Interessenlage entspricht (Baumbach u. a., ZPO, vor § 128, Rn. 52). Hiervon ausgehend kann nicht angenommen werden, dass es der Mitarbeitervertretung um eine bloße Feststellung einer Verletzung ihres Mitbestimmungsrechtes geht, sondern um die Feststellung des Mitbestimmungsrechts. Die Feststellung einer in der Vergangenheit liegenden Pflichtverletzung ist nämlich ohne weitere Auswirkungen auf die Gegenwart oder Zukunft, während das Bestehen eines Mitbestimmungsrechtes Auswirkungen auf die Maßnahme selbst und die Praxis der Beteiligten haben kann. Bei diesem Verständnis liegt das erforderliche Feststellungsinteresse vor. Wenn nämlich ein Mitbestimmungsrecht bestehen sollte, hätte es die Dienststelle mit der Folge nicht beachtet, dass die Mitarbeitervertretung noch zu beteiligen sein und in Wahrnehmung ihrer Rechte die Entscheidung der Dienststelle Verhindern oder ändern könnte. Es geht damit nicht nur unreine in der Vergangenheit abgeschlossene und unabänderliche Maßnahme.

Diese Voraussetzungen sind nicht gegeben, soweit die Mitarbeitervertretung verlangt, dass die Maßnahme unwirksam ist. Für eine solche Unwirksamkeit kann es viele Gründe geben, die unabhängig vom Bestehen eines Mitbestimmungsrechtes der Mitarbeitervertretung sind, insbesondere kann sie sich daraus ergeben, dass die Voraussetzungen für die Streichung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung nach § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD oder der Anlage 14 AVR.DW.EKD nicht gegeben sind. Das hätte aber nichts mit dem Rechtsverhältnis zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststelle zu tun, sondern ginge weit darüber hinaus. Folglich geht es in dem Antrag der Mitarbeitervertretung insoweit nicht um ein Rechtsverhältnis mit der Dienststelle. Vielmehr betrifft er die Unwirksamkeit einer Maßnahme, die außerhalb dieses Rechtsverhältnisses steht.

b) Soweit der Antrag zulässig ist, ist er unbegründet. Die Mitarbeitervertretung hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Streichung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung nach § 40 Nr. 16 MVG-K. Ein solches Mitbestimmungsrecht besteht nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Norm nur, soweit diese Fragen nicht auf anderem Wege abschließend geregelt worden sind. Das ist hier der Fall. Die Regelung in Ziffer 4 der Anlage 14 AVR.DW.EKD sieht vor, dass der Anspruch auf die Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonder-

zahlung in dem Maße, in dem die Reduzierung in Summe zu einem ausgeglichenen Ergebnis führt, entfällt, wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber nachweist, dass bei voller Juni-Zahlung der anteiligen Bruttokosten der Jahressonderzahlung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein negatives betriebliches Ergebnis im Vorjahr (Wirtschaftsjahr der geleisteten Novemberzahlung) vorliegen würde. Dabei gilt der Nachweis als erbracht, wenn die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung ein Testat eines vereidigten Wirtschaftsprüfers oder einer Treuhandstelle vorlegt, aus dem sich der Umfang des negativen betrieblichen Ergebnisses und die Summe der regulären betrieblichen Juni-Zahlung ergeben. Das ist eine vollständige und abschließende Regelung für die Streichung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung, die kein Mitbestimmungsrecht für die Mitarbeitervertretung eröffnet. Die einzigen Entscheidungen, an denen die Mitarbeitervertretung in diesem Zusammenhang teilhaben könnte, wäre die Willensbildung der Dienststelle, sich auf Ziffer 4 der Anlage 14 AVR.DW.EKD zu berufen, und die Auftragserteilung für ein Testat. Eine

Teilhabe an diesen Entscheidungen der Dienststelle gehört aber nicht zu dem Anwendungsbereich von § 40 Nr. 16 MVG-K. Regelungsgehalt von Ziffer 4 der Anlage 14 AVR.DW.EKD ist nämlich nicht, dass eine Arbeitgeberin nicht zu zahlen braucht, wenn sie nicht will. Vielmehr wird darin geregelt, dass der Anspruch auf die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung bei einem negativen Ergebnis ganz oder teilweise entfällt. Die Dienstgeberin gewinnt insoweit nur Bedeutung, als sie dieses Entfallen des Anspruchs auf einem bestimmten Wege nachweisen muss. Nicht eine Willensentschließung der Dienstgeberin lässt damit den Anspruch entfallen, sondern das negative wirtschaftliche Ergebnis. Daran kann es kein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung geben. Soweit der Kirchengerichtshof der EKD in seinem Beschluss vom 20. April 2009 (I-0124/R11-09 – www.kirchenrecht-ekd.de) von einem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung ausgeht, handelt es sich um die gänzlich andere Rechtslage nach § 24 Abs. 4 AVR.K, in dem im Gegensatz zu Anlage 14 AVR.DW;EKD eine Beteiligung der Mitarbeitervertretung jedenfalls beim Nachweis

des wirtschaftlichen Ergebnisses vorgesehen ist. Um eine Frage der betrieblichen Lohngestaltung nach § 40 Nr. 16 MVG-K handelt es sich auch nicht deshalb, weil nur für die den AVR.DW.EKD unterfallenden Beschäftigten eine solche Kürzung vorgesehen ist, nicht aber für das ärztliche Personal, für das die Tarifverträge für den Marburger Bund gelten. Dieser Umstand ändert zum einen nichts daran, dass Ziffer 4 der Anlage 14 AVR.DW.EKD kein Raum für ein Mitbestimmungsrecht auslöst. Zum anderen ergibt sich aus ihm auch keine andere Maßnahme, die als Regelung einer Frage der Lohngestaltung anzusehen sein könnte. Die Dienststelle hat sich nicht entschieden, die beiden Beschäftigtengruppen bei der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung unterschiedlich zu behandeln, sondern sie hat nur von einer Berechtigung Gebrauch gemacht, die ihr nur bei einer Beschäftigtengruppe eingeräumt ist. Ob die Voraussetzungen für eine Abweichungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 5 AVR.DW.EKD gegeben sind, unterliegt ebenfalls nicht dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung, weil diese Voraussetzungen dort abschließend geregelt sind.

III (...)

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2013



05.–09.08. in Walsrode

05.–09.08. in Walsrode

05.–09.08. in Walsrode

19.–21.08. in Springe

19.–22.08. in Springe

19.–23.08. in Springe

19.–23.08. in Springe

02.–06.09. in Ahlhorn/Oldenburg

02.–06.09. in Ahlhorn/Oldenburg

16.–18.09. in Bad Bevensen

16.–20.09. in Bad Bevensen

16.–20.09. in Bad Bevensen

18.–20.09. in Bad Bevensen

23.–27.09. in Bonn

23.–27.09. in Bonn

Tagesveranstaltungen:

29.08. in Bremen

Der Weg zum Kirchengericht

07.10. in Hannover

Mitarbeitergespräche und MAV

08.10. in Hannover

Personalführung

09.10. in Hannover

Qualitätsmanagement

Arbeitszeit/Dienstplangestaltung Teil 2

Konfliktmanagement/Mediation

Wenn Führungsverhalten krank macht ...

MAV-Arbeit in der ambulanten Pflege

Rhetorik für Mitarbeitervertreter/innen

Fachkräftemangel – was kann die MAV tun?

Einführung in die JAV-Arbeit

MVG für Fortgeschrittene

Stressprävention/Gefährdungsbeurteilung

Umgang mit Sucht

Grundlagenwissen Arbeitsrecht

Strategie und Taktik

Arbeitsplanung/-organisation der MAV

MVG-Einführung

AVR-DW-EKD-Einführung

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

verwaltung@mav-seminare.de

Die Mitbestimmungskonferenz – Resolution Juni 2013

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Mitbestimmungskonferenz am 24. und 25. Juni 2013 in Kassel – ver.di, die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und Gesamtausschüsse im Diakonischen Werk – haben beschlossen:

- ▮ *Demokratie wagen! – Gleiche ArbeitnehmerInnenrechte für alle!*
- ▮ *Wir fordern eine gleichwertige Mitbestimmung zum Betriebsverfassungsgesetz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kirchlichen Betrieben und Einrichtungen.*
- ▮ *Wirtschaftliche Transparenz ist in allen Unternehmen für die Arbeitnehmerschaft herzustellen, der Tendenzschutz ist vollständig aufzuheben.*
- ▮ *Das Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) ist abzuschaffen und die Betriebe sind unter das Betriebsverfassungsgesetz zu fassen, die Unternehmensmitbestimmung ist auch in kirchlichen Einrichtungen voll anzuwenden.*

Begründung: Demokratie für Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen stärken

Die beiden großen christlichen Kirchen in Deutschland sind ein tragender Teil im Sozial- und Gesundheitswesen. Kirchliche Krankenhäuser, Kindertagesstätten, Einrichtungen der Jugendhilfe, der Pflege für alte Menschen und Menschen mit Behinderung tragen mit ihrer Arbeit maßgeblich zur Grundversorgung der Bevölkerung im Bereich Pflege, Gesundheit und Soziales bei. Mit insgesamt ca. 1,3 Millionen Beschäftigten sind die Kirchen und ihre sozialen Einrichtungen die größten Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland. Die Finanzierung der Arbeit von Diakonie und Caritas erfolgt dabei nahezu ausschließlich aus Steuer- und Sozialversicherungsmitteln.

Seit einigen Jahren schließen sich immer mehr Träger sozialer Einrichtungen im Bereich von Diakonie und Caritas zu Großeinrichtungen mit tausenden Beschäftigten zusammen. Sie verstehen sich als Unternehmen in der Sozialbranche und agieren als Wettbewerber in Konkurrenz zu anderen Wohlfahrtsverbänden und privaten Anbietern. Sie streben Wachstum und beherrschende Marktanteile an. Sie haben sich zu Interessenverbänden, wie dem Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD), oder der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) zusammengeschlossen.

Vor dem Hintergrund eines dramatischen ökonomischen Wandels im Sozial- und Gesundheitssektor, der, vom Gesetzgeber gewollt, seit Mitte der 1990er-Jahre eingeführt wurde, handeln kirchliche Einrichtungen wie gewöhnliche, betriebswirtschaftlich gesteuerte Wirtschaftsunternehmen. Auf die Unterfinanzierung der sozialen Dienste und die gesetzliche Einführung schädigender Kostenkonkurrenz zwischen den Trägern reagieren die Kirchen nicht mit wirksamen politischen Maßnahmen gegenüber der Politik, sondern mit der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten.

Die kirchlichen Wohlfahrtsverbände Diakonie und Einrichtungen der Caritas haben sich von der Bindung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes gelöst und wenden mehr oder weniger einseitig Vergütungsordnungen an, die von diesen Tarifen abgekoppelt sind. Die Reichweite ist unterschiedlich. Während bei der Caritas vor allem die Beschäftigten in den Servicebereichen betroffen sind, hat sich der überwiegende Teil diakonischer Unternehmen vollständig verabschiedet. Diese neuen Vergütungsordnungen sollen Wettbewerbsvorteile erzielen, indem das Vergütungsniveau, meist einseitig, abgesenkt wird. Im Protokoll der Kirchenkonferenz

der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 30. Juni 2005 ist festgehalten, dass die EKD und die Diakonie ein eigenständiges Tarifsystem entwickeln, das im Gesamtergebnis fünf Prozent unter dem TVöD bleiben soll. Weitergehende Kostensenkungen werden von den kirchlichen Einrichtungen durch Ausgründungen, niedrig bezahlter Leiharbeit, betriebliche Gehaltsabsenkungen und andere Formen der Personalkostenreduzierung umgesetzt.

Eingeschränkte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerrechte:

Auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen können die kirchlich Beschäftigten bislang nur eingeschränkt und nur unzureichend Einfluss nehmen. Ihnen werden wichtige kollektive und individuelle Grundrechte verwehrt. Dazu zählt, dass die Kirchen und ihre sozialen und karitativen Einrichtungen von der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen sind. Die stattdessen geltenden kirchlichen Mitarbeitervertretungsregeln sehen geringere Beteiligungs- und schwächere Durchsetzungsrechte vor. Außerdem sind zu den kirchlichen betrieblichen Interessenvertretungen nicht alle Beschäftigten wählbar, sondern im evangelischen Bereich nur Kirchenmitglieder. Was in vielen Fällen zu mitarbeitervertretungsfreien Einrichtungen geführt hat. Im Unterschied zum Betriebsverfassungsgesetz und zu den Personalvertretungsgesetzen schließen die kirchlichen Regelungen darüber hinaus die Gewerkschaften als Teil der Betriebsverfassung aus. Gewerkschaftliche Zutritts- und Informationsrechte werden beschnitten. Die Kirchen und ihre Einrichtungen sind von den Gesetzen der Unternehmensmitbestimmung ausgenommen. Mitbestimmung entsprechend dem Mitbestimmungsgesetz und entsprechend dem Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Aufsichtsrat ist selbst in den Großeinrichtungen von Diakonie und Caritas, die in der Rechtsform von Kapitalgesellschaften organisiert sind, unbekannt.

Individualrechte sind eingeschränkt

Die Mitgliedschaft in der Kirche ist vielfach Voraussetzung für eine Einstellung, Kirchenaustritt kann, wie der Verstoß gegen persönliche Loyalitätspflichten, zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

Die Kirchen beanspruchen diese Sonderstellung im Arbeitsrecht mit dem Verweis auf Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung, der durch Art. 140 in das Grundgesetz inkorporiert ist. Dieser Artikel sichert allen Religionsgesellschaften und allen weltanschaulichen Vereinigungen ein Selbstordnungsrecht und Selbstverwaltungsrecht ihrer eigenen Angelegenheiten zu. Verträge, auch Arbeitsverträge, sind aber nicht eigene Angelegenheit der Kirchen und ihrer Einrichtungen, sondern gemeinsame Angelegenheit der Vertragsschließenden und unterliegen der Rechtskontrolle durch staatliche Gerichte. Die Gewerkschaft ver.di tritt für das Selbstordnungsrecht der Religionsgesellschaften und weltanschaulichen Vereinigungen ein und bestreitet dieses Recht insbesondere den Kirchen nicht. Das Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrecht der Religionsgesellschaften und damit auch der Kirchen findet aber seine Schranken in den Grundrechten. Soweit die Kirchen und ihre Einrichtungen Arbeitgeber sind, muss die Grenze ihrer Selbstbestimmung als Arbeitgeber deshalb von den Grundrechten ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer her bestimmt werden und nicht umgekehrt. Denn Arbeitsverhältnisse sind Vertragsverhältnisse und damit nicht eigene Angelegenheit der Kirchen und ihrer Einrichtungen!

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 | GERMER

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

Auch als E-Book bei allen gängigen Portalen: ISBN 978-3-939928-97-3



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

Telefon 0421 7 78 86

Fax 0421 70 40 58

buchkellner@kellnerverlag.de

www.kellnerverlag.de

Dieser Service ist für Abonnenten von AuK und im Bezugspreis des Abos (60 Euro pro Jahr) enthalten.

SR-MAV für jeden AuK-Abonnenten gratis

Man wundert sich, mit welchen Problemen die kirchlichen und weltlichen Gerichte beschäftigt werden, wie kleinliche Dienststellenleitungen sich verhalten, nur um die Arbeit der MAVen zu behindern.

Der neue Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen liefert eine Auswahl von wissenswerten Entscheidungen, um die zumeist ehrenamtliche Tätigkeit der MAV-Mitglieder etwas zu erleichtern.

Wenn Sie den AuK-Schnelldienst beziehen möchten, teilen Sie uns bitte umgehend eine E-Mail-Adresse mit, sofern noch nicht geschehen (es muss nicht die eigene Adresse sein). Bitte senden an: buchservice@kellnerverlag.de

The image shows the cover of the 'Schnelldienst' newsletter. At the top left is the logo 'AuK EKA'. The title 'Schnelldienst' is in large yellow letters, with the subtitle 'Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen' below it. The issue information 'Ausgabe 1 | 20. August 2012' is in the top left corner. On the left side, there are four red category labels: 'Recht der betrieblichen Interessenvertretung', 'Arbeitsrecht', 'Sozialrecht', and 'Steuerrecht'. The main content area features a grid of blue boxes, each containing a case reference and a brief description of the legal issue, with a 'mehr' link. A small blue button labeled 'Anklicken für Details' is positioned above the first two boxes. The cases listed include: KGH.EKD: Verhaltensbedingte Kündigung; KAGH: Eingruppierung einer sozialpädagogischen Fachkraft; KGH.EKD: Außerordentliche Kündigung einer Dienstvereinbarung; KAGH Rottenburg-Stuttgart: Eingruppierung einer »Bildungsbegleiterin«; KGH.EKD: Mitbestimmung bei der »Einstellung« von Ein-Euro-Kräften (§ 16d SGB II); KAGH Mainz: Kosten für die Beauftragung eines Rechtsanwalts; BAG: Berechnung der Betriebsrente für Beschäftigte in Altersteilzeit; BAG: Fristlose Kündigung – Schwerwiegende Pflichtverletzung durch »Stalking«; LAG Rheinland-Pfalz: Änderungskündigung; LAG Schleswig-Holstein: Druckkündigung; EuGH: Diskriminierung im Bewerbungsverfahren; LSG Bayern: Rückwirkende Prüfung von Sozialabgaben; BFH: Entfernungspauschale bei Fahrten zur Ausbildungsstätte; BFH: Entfernungspauschale für »offensichtlich verkehrsgünstigere« Verbindung.

- kurze und gut verständliche Erläuterungen
- keine seitenlangen Kommentare, sondern eine Übersicht
- nur das Wichtigste aus Arbeitnehmersicht
- mit Verlinkungen zum jeweiligen Urteilstext, sofern Sie ausführlichere Infos benötigen
- jeden Monat aktuelle Urteile per E-Mail, die ausgedruckt und thematisch archiviert werden können
- benötigt werden lediglich ein PC mit Internetanschluss und eine E-Mail-Adresse zum Empfang der monatlichen Sendungen