

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

1 2014



aus dem **Inhalt**

- 2** Der lange Weg zum Tarifvertrag
- 10** Die Einigungsstelle – Endlich Mitbestimmung für die Mitarbeitervertretung?
- 17** Starke Mitarbeitervertretungen für eine gerechte Arbeitswelt
- 19** Kirchliches – katholisches – Arbeitsrecht

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2014



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- 02.–06.06. Arbeitsrecht mit BAG-Besuch, in Erfurt
- 02.–06.06. AVR-DW-EKD Einführung, in Erfurt
- 16.–20.06. MVG Einführung, in Springe
- 16.–20.06. Handlungsmöglichkeiten der MAV bei Arbeitszeit und Dienstplangestaltung Teil 2, in Springe
- 16.–20.06. Rhetorik für MAVler/innen, in Springe
- 30.06.–04.07. MVG Altenpflege mit Berechnung Pflegekräfte, Pflegesatzverhandlg etc., in Walsrode
- 30.06.–04.07. Burnout – Das Ausbrennen im Beruf, in Walsrode
- 30.06.–04.07. Wie erkenne ich dir wirtschaftliche Lage meiner Einrichtung, in Walsrode
- 30.06.–04.07. MVG-Einführung, in Hülse/Homberg
- 07.–11.07. Krank – kaputt – raus?, in Bad Zwischenahn
- 07.–11.07. Beratungskompetenz, in Bad Zwischenahn
- 01.–05.09. MVG Einführung, in Bonn

Tagesveranstaltungen:

- 16.07. Kündigung – was kann die MAV tun?, in Hannover

Kosten

Wochenseminar:
945,- Euro
inkl. Unterkunft
und Übernachtung
Tagesveranstaltungen:
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

arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de

Abo Direktbestellung

Per Fax: 0 4 2 1 - 7 0 4 0 5 8

Wir ordern hiermit Abo/s von **Arbeitsrecht** und **Kirche**

ab der nächsten Ausgabe oder rückwirkend ab Jahresbeginn

Absender:

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. monatlichem AuK-Schnelldienst: Rechtsprechung
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:

Das Dankeschön

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



Henning Lühr:
Management by...

140 satirische
Cartoons

An den
KellnerVerlag
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:

Bernhard Baumann-
Czichon (verantwortlich)
Judith Ruthke-Mose
(Redaktionsassistentin)
Henrike Busse
Michael Dembski
Dr. Herbert Deppisch
Mira Gathmann
Prof. Dr. Ulrich Hammer
Michael Heinrich
Klaus Kellner – KK
Annette Klausing
Barbara Kopp
Berno Schuckart-Witsch
Erich Sczepanski
Nora Wöfl

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,

vor Ihnen liegt die 40. Ausgabe von AuK.

Wir sind stolz darauf, dass wir nicht nur zehn Jahre durchgehalten haben, sondern AuK fest etablieren konnten. Redaktion und Verlag danken allen Leserinnen und Lesern für die langjährige Verbundenheit und den vielen Unterstützern aus der Praxis. Sie haben es ermöglicht, dass AuK ohne großen Apparat zu einer Zeitschrift aus der Praxis und für die Praxis wurde. Unser Dank gilt auch der Gewerkschaft ver.di, die diese Zeitschrift nicht nur durch ihre Anzeigen mit gefördert hat.

Wir versprechen, auch weiterhin eine die Arbeit der Mitarbeitervertretungen unterstützende Zeitschrift zu liefern – ab der nächsten Ausgabe in neuem Layout.

Unser Titelbild zeigt einen Teilnehmer der Aktion gegen die Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission in Hessen. Zum Schutz des Betroffenen haben wir – gegen seinen Willen – das Gesicht unkenntlich gemacht. Der Redaktion ist bekannt, dass Teilnehmer früherer Aktionen gegen die Bildung der ARK Repressionen durch ihre Arbeitgeber ausgesetzt waren. Auch mit solchen Mitteln wird – gelegentlich – der ›Dritter Weg‹ verteidigt.

*Mit den besten Wünschen
Ihr*

Bernhard Baumann-Czichon

**Dieser Ausgabe liegt das Seminar-
programm des Instituts Arbeit
und Leben im Kreis Herford bei.
Wir bitten um Beachtung.**



Chefredakteur

Bernhard Baumann-Czichon



Inhalt

- 2** Der lange Weg zum Tarifvertrag
- 3** Thesenpapier
- 4** Regelungsgesetz
- 5** Wegewechsel der Diakonie in Niedersachsen
- 6** Vereinbarung Sozialpartnerschaft
- 7** Stellungnahmen
- 10** Die Einigungsstelle –
Endlich Mitbestimmung für die
Mitarbeitervertretung?
- 17** Starke Mitarbeitervertretungen
für eine gerechte Arbeitswelt
- 19** Kirchliches – katholisches – Arbeitsrecht
- 22** Arbeitsrechtliche Kommission der
Diakonie Hessen weiterhin
ohne ArbeitnehmervertreterInnen
- 24** Aktuelle Meldungen
- 26** Rechtsprechung
- 35** Termine & Seminare April bis Juni 2014

Der lange Weg zum Tarifvertrag

Annette Klausing

Im Frühjahr 2014 wurde erstmalig ein Tarifvertrag zwischen dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen (DDN) einerseits und den Gewerkschaften Marburger Bund und ver.di andererseits für die ca. 37.000 Beschäftigten in diakonischen Einrichtungen geschlossen.



Die Autorin

Annette Klausing
Gewerkschafts-
sekretärin
ver.di Hannover

Dieser Tarifvertrag ist das vorläufige Resultat eines langen Weges, der diverse Zwischentappen benötigte. Der erste Schritt zu einem ›niedersächsischem Sonderweg‹ bestand in der Entscheidung, eigene Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) zu verhandeln. Also nicht mehr die bundesweit geltende AVR anzuwenden, sondern eine eigene Kommission zu gründen und selber zu verhandeln. Diese AVR hießen dann ›AVR Modern‹ oder nachher schlicht AVR K (K für Konföderation). In diesem Verhandlungssystem gelang es eine Zeitlang, an das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes Anschluss zu halten. Doch mit dem verschärften Wettbewerb der Wohlfahrtsverbände untereinander und der Zunahme privater Anbieter wurde es immer schwieriger, vernünftige Ergebnisse zu erzielen.

Im Jahr 2010 entstanden dann konkrete Überlegungen von agmav-Vertretern/-innen und ver.di, den Wechsel vom Kommissionsmodell hin zum Tarifvertragsmodell vorzunehmen. Es fanden erste informelle Gespräche zwischen der Gewerkschaft ver.di und der Diakonie statt, um auszuloten, wie gemeinsam dem Lohnkostenwettbewerb entgegengewirkt werden könnte. Obwohl man sich im Ziel einig war, war es zu diesem Zeitpunkt für die Diakonie und die Kirche noch nicht vorstellbar, ihren Sonderweg (Kommissionsmodell bzw. Dritten Weg) zu verlassen.

Die Verhandlungen um höhere Entgelte im Frühjahr 2011 wurden zunächst noch von der Arbeitsrechtlichen Kommission geführt. Zuvor hatte allerdings schon eine Befragung der diakonischen Beschäftigten stattgefunden, auf der die Forderungen für die Lohnrunde, aber auch der Ausstieg aus dem Kommissionsmodell abgefragt wurden. Von den ca. 15.000 verteilten Fragebögen kamen knapp 6.000 zurück und wurden ausgewertet. Das Votum war eindeutig: Neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurde ebenfalls angekreuzt, dass die Beschäftigten zukünftig einen Tarifvertrag wollen.

Die Verhandlungen in der Kommission verliefen ergebnislos – die Arbeitnehmervertreter/-innen wollten keine Verschlechterungen vereinbaren und nahmen in Kauf, kein Ergebnis zu vereinbaren. Nun begann eine Zeit der Information und der Mobilisierung mit unzähligen Aktionen, die auch großes Medieninteresse fanden: Es wurden Postkarten an das Diakonische Werk verschickt, Unterschriften gesammelt, ›Schwarze Schafe‹ verliehen, Kamele (echte) durch ein Nadelöhr geschickt, in sogenannten ›aktiven Mittagspausen‹ ›Extrawürste‹ verspeist, zwischendrin ein erster Haustarifvertrag im evangelischen Krankenhaus Oldenburg abgeschlossen, Synoden besucht und auch in einigen Einrichtungen gestreikt.

Diese Aktivitäten fanden über einen Zeitraum von zwei Jahren statt. In diese Zeit fiel dann im November 2012 das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zum Streikrecht in der Diakonie. Mit der Formel der ›praktischen Konkordanz‹ wollte das BAG eine Gleichwertigkeit der Anliegen der Kirche (Friedenspflicht) und der Gewerkschaften (Koalitionsfreiheit) ausdrücken. Ob dies gelungen ist und ob hier überhaupt die Religionsfreiheit das passend zu Rate gezeigte Grundrecht ist, soll hier nur angezweifelt, aber nicht vertieft werden. Das Urteil führte auf jeden Fall dazu, dass der bereits aufgegriffene Gesprächsfaden zwischen Kirche/Diakonie einerseits und ver.di andererseits intensiviert wurde. Diese Gespräche waren geprägt von der Einsicht, dass Arbeitsrechtsetzung in Niedersachsen zukünftig nur gemeinsam gestaltet werden kann und dass dafür nur der Tarifvertragsweg in Frage kommt.

Die dann folgenden Gespräche und Verhandlungen über ein niedersächsisches Arbeitsrechtsregelungsgesetz (am 8. März von der Synode verabschiedet), über einen Sozialpartnerschaftsvertrag (am 12. März 2014 unterzeichnet) und eine Schlichtungsvereinbarung (im Februar 2014 verhandelt) gestalteten sich gelegentlich zäh und schwierig. Zum Gelingen hat aber das gegenseitige Verständnis beigetragen, der anderen Seite nichts Unmögliches abverlangen zu können. So wenig, wie die Kirche das Streikrecht bejaht, kann die Gewerkschaft das Streikrecht aufgeben. Die Kompromissformel im Rahmen der Schlichtung wurde gefunden: Durch eine stärkere Gewichtung der Arbeitnehmerstimmen kann kein Schlichtungsspruch gegen die Arbeitnehmerseite gefällt werden. Dadurch wird ein Streik unwahrscheinlich, vermeidbar. Er wird dadurch aber nicht ausgeschlossen.

Der Praxistest könnte schon bald erfolgen: Sobald der ›Tarifvertrag Diakonie‹ unterzeichnet ist, wird eine Entgeltrunde folgen. Und wie im normalen Tarifleben, werden die Gewerkschaften mehr fordern, als die Arbeitgeber zu geben bereit sind. Dann wird es – auch wie im normalen Tarifgeschäft – darauf ankommen, ob und wie wir die Kollegen/-innen mobilisieren können. Es bleibt also spannend und eine Herausforderung.

Kirchliche Sozialpartnerschaft Diakonie Niedersachsen

Thesenpapier Eichstätt März 2014

Vorbemerkung

Die Sozialpartnerschaft in Niedersachsen zwischen Diakonie und ver.di ist nicht plötzlich entstanden, sondern Resultat eines langen Prozesses, der je nach Lesart 2010 oder noch viel früher begonnen hat (1997 mit Bildung der damaligen Arbeitsrechtlichen Kommission). Jetzt stellt sich vielen außerhalb Niedersachsens die Frage, welche Faktoren in Niedersachsen zu diesem Ergebnis geführt haben und ob das Modell übertragbar ist.

These 1

Die Privatisierung und ›Ökonomisierung‹ der sozialen Daseinsvorsorge sind in Niedersachsen weiter fortgeschritten als in anderen Bundesländern. Die frei-gemeinnützigen Anbieter sozialer Dienstleistungen stehen in harter (Lohn-) Konkurrenz zu privaten Anbietern und verstärken sie als Unternehmensdiakonie und -caritas auch unter- und gegeneinander. Um nicht an Glaubwürdigkeit und eigener Identität weiter zu verlieren, müssen die Verbände der Wohlfahrtspflege dieser Abwärtsspirale etwas entgegensetzen.

These 2

Die Arbeitnehmer/-innen der Diakonie haben aufgehört zu dulden, dass der Wettbewerb über den Druck auf ihre Arbeitsbedingungen ausgetragen wird. Der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht hat sich dabei als unzureichend und hinderlich für die Vertretung ihrer Belange und Interessen erwiesen.

These 3

Aufgrund der Geschlossenheit der Arbeitnehmer/-innen und ihrer Bereitschaft, auch in einem länger andauernden Prozess nicht mehr in den ›Dritten Weg‹ zurückzukehren und stattdessen die gewerkschaftliche Option zu wählen, wurde den Verantwortlichen in der Diakonie und auch in den verfassten Kirchen deutlich, dass eine Lösung in Kooperation mit ver.di und dem Marburger Bund gefunden werden musste. Einseitige Setzungen schieden aus.

These 4

Auf eine richtige Analyse folgt nicht immer richtiges Handeln. In Niedersachsen haben die Akteure es jedoch verstanden, die Handlungs- und Entscheidungsebenen so voneinander abzuschichten, dass auf jeder Ebene Identitäten und Zuständigkeiten gewahrt und gleichzeitig Gestaltungsräume geöffnet werden konnten: die verfassten evangelischen Kirchen in Niedersachsen im Verhältnis zu ihrer Diakonie und zur EKD; die Diakonie als konfessioneller Spitzenverband der Wohlfahrtspflege; die diakonischen Träger als tariffähiger Unternehmensverband im Gegenüber zu den tariffähigen Gewerkschaften ver.di und MB.

These 5

Auch wenn die Ausgangsbedingungen unterschiedlich sind, ist das ›Modell Niedersachsen‹ übertragbar. Voraussetzung dafür ist der Abschied von dem Wunsch, als Kirchen- bzw. Diakonie- oder Caritasleitung den Regelungsrahmen vorzugeben. Stattdessen ist die Bereitschaft nötig, die Umgestaltung zu verhandeln. Dazu braucht es auf allen Seiten Menschen, die fähig sind, gegen den Strom in die richtige Richtung zu schwimmen.

Annette Klasing

*Gewerkschaftssekretärin bei ver.di im Landesbezirk Niedersachsen-Bremen,
zuständig für den Bereich Kirche, Diakonie und Caritas*

Regelungsgesetz

Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in Einrichtungen der Diakonie (ARRG-D)

Vom ...

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieses Kirchengesetz und das Kirchengesetz über die Grundzüge zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 13. November 2013 in der jeweils geltenden Fassung (Arbeitsregelungsgrundgesetz – ARGG-EKD, Amtsbl. EKD S. 420) gelten für alle Rechtsträger der Diakonie. Die Diakonischen Werke der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen verpflichten ihre Mitglieder zur Beachtung dieses Kirchengesetzes jeweils in ihrer Satzung.

(2) Dieses Kirchengesetz gilt nicht für Rechtsträger der Diakonie, die der Geltung des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Mitarbeitergesetz - MG) oder des Kirchengesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelisch-reformierten Kirche unterliegen.

(3) Rechtsträger der Diakonie im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Diakonischen Werke der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen sowie die den Diakonischen Werken angeschlossenen rechtlich selbstständigen, einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland zugeordneten juristischen Person des Privatrechts mit ihren Einrichtungen und Diensten.

§ 2 Verpflichtung zur Anwendung eines kirchlichen Arbeitsrechts

(1) Rechtsträger der Diakonie haben in allen auf dem Gebiet der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen gelegenen Einrichtungen die kirchengemäßen Tarifverträge nach § 3 anzuwenden. Dies gilt auch für Rechtsträger der Diakonie nach Absatz 2 Satz 1 Buchstabe b und Absatz 2 Satz 2, wenn sie bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes auf dem Gebiet der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen einhellig die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (AVR-K) angewandt haben.

(2) Ein Rechtsträger der Diakonie hat abweichend von Absatz 1 die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie (AVR-D) anzuwenden, wenn der Rechtsträger:

- a) diese bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes einheitlich angewandt hat oder

- b) bereinigtes Unternehmen im Sinne des § 17 Arbeitsgesetzes eines anderen Rechtsträgers mit Sitz der Geschäftsleitung im Gebiet einer nicht an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirche ist.

Dies gilt auch für die Einrichtungen auf dem Gebiet der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen eines Rechtsträgers, dessen Sitz der Geschäftsleitung außerhalb des Gebiets der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen liegt.

(3) Rechtsträger der Diakonie dürfen auf dem Gebiet der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen ein anderes kirchliches Arbeitsrecht als das nach Absatz 1 oder 2 bestimmte nur anwenden, wenn die schriftliche Zustimmung der jeweils zuständigen Tarifvertragsparteien nach § 3 dieses Gesetzes vorliegt. Die Rechtsträger der Diakonie müssen dann dieses kirchliche Arbeitsrecht auf dem Gebiet der Kirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen anwenden.

§ 3 Tarifvertragsparteien

(1) Rechtsträger der Diakonie, die nach § 2 dieses Gesetzes kirchengemäße Tarifverträge anzuwenden haben, sind im Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen e.V. (DDN) zu einem Arbeitgeberverband zusammengeschlossen und an seine Satzung gebunden. Das Recht des DDN zum satzungsgemäßen Ausschuss eines Mitglieds bleibt davon unberührt.

(2) Der DDN schließt Tarifverträge nur für Einrichtungen der Rechtsträger der Diakonie, die im Gebiet der an der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beteiligten Kirchen gelegen sind. Er darf Tarifverträge nur mit denjenigen Gewerkschaften abschließen, die mit der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen eine vertragliche Vereinbarung zur Vermeidung von Arbeitskämpfen abgeschlossen haben.

(3) Die tarifgebundenen Rechtsträger der Diakonie sind verpflichtet, im Arbeitsvertrag mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die vom DDN geschlossenen einschlägigen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung zu vereinbaren. Dem bereits vor dem Inkrafttreten eines einschlägigen Tarifvertrags beschäftigten nicht tarifgebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Arbeitsverträge nach Satz 1 anzubieten.

§ 4 Übergangsregelung

Für alle bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes ordnungsgemäß gestellten Anträge oder eingeleiteten Schlichtungsverfahren gehen die Bestimmungen des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung des Arbeitsrechts für Einrichtungen der Diakonie (ARRG-D) vom 3. November 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover, S. 261, zuletzt geändert durch Verordnung mit Gesetzblatt vom 2. Juli 2012; Kirchl. Amtsbl. Hannover, S. 217, ber. am 12. Oktober 2012; Kirchl. Amtsbl. Hannover, S. 310) bis zu deren endgültiger Erledigung weiter.

§ 5 Inkrafttreten/AußerKrafttreten

Dieses Gesetz tritt nach Maßgabe der §§ 22 Absatz 1 i. V. m. § 14 Absatz 1 Nr. 4 des Vertrages über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen mit seiner Verkündung im kirchlichen Amtsblatt Hannover in Kraft. Zum selben Zeitpunkt tritt das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung des Arbeitsrechts für Einrichtungen der Diakonie (ARRG-D) vom 3. November 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover, S. 261, zuletzt geändert durch Verordnung mit Gesetzblatt vom 2. Juli 2012; Kirchl. Amtsbl. Hannover, S. 217, berichtigt am 12. Oktober 2012; Kirchl. Amtsbl. Hannover, S. 310) außer Kraft.

Stellungnahme des VdDD

Wegewechsel der Diakonie in Niedersachsen: Rechnung mit vielen Unbekannten

VdDD vom 17.03.2014

Am 8. März 2014 hatte die Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen die rechtlichen Grundlagen geschaffen, damit zukünftig kirchengemäße Tarifverträge im Bereich der Diakonie abgeschlossen werden können. In der Folge unterzeichneten die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, die Diakonischen Werke Niedersachsen und Oldenburg, ver.di Niedersachsen-Bremen und der Marburger Bund/Landesverband Niedersachsen eine ›Sozialpartnerschafts-Vereinbarung‹ und veröffentlichten eine Schlichtungsregelung. Erklärtes Ziel ist es, perspektivisch einen allgemeinverbindlichen ›Tarifvertrag Soziales‹ für alle Anbieter sozialer Dienste in Niedersachsen zu installieren, um so die Lohnkonkurrenz zurückzudrängen.

Zwar sollen laut Koalitionsvertrag vom 16. Dezember 2013 Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen vereinfacht werden. Die dafür notwendigen Änderungen im Tarifvertragsgesetz des Bundes stehen allerdings bislang aus. Ob und wann die dafür notwendigen Schritte unternommen werden, haben die Sozialpartner nicht in der Hand. Welches Tarifniveau bzw. welche Tarifbestandteile für welche Beschäftigungsgruppen dann ›im öffentlichen Interesse‹ marktregulierend festgesetzt werden könnten, ist ebenfalls offen. Dies hängt allein vom Gesetzgeber und den politischen Entscheidungsträgern ab. Dadurch ergeben sich für diakonische Einrichtungen zukünftig weitere finanzielle Risiken.

Darüber hinaus gibt es beim Schlichtungsverfahren Bedenken: So sieht die Vereinbarung nicht dezidiert den Ausschluss von Arbeitskämpfen vor, obwohl dies anerkannte Voraussetzung des verfassungsrechtlich verbürgten kirchlichen Arbeitsrechts ist. Zudem gewährleistet das Schlichtungsverfahren kein Verhandlungsgleichgewicht, sondern verschiebt die Parität zulasten der Dienstgeber. Es ist nicht, wie vom Bundesarbeitsgericht und vom Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vorgegeben, die Stimme eines neutralen Schlichters, sondern allein die Zustimmung der Mitarbeiterseite ausschlaggebend.

(vgl. VdDD vom 17.03.2014; [www.v3d.de/News-Einzelansicht.221.0.html?&tx_ttnews\[tt_news\]=130&tx_ttnews\[backPid\]=3&cHash=2da3f4cb17](http://www.v3d.de/News-Einzelansicht.221.0.html?&tx_ttnews[tt_news]=130&tx_ttnews[backPid]=3&cHash=2da3f4cb17))

Vereinbarung Sozialpartnerschaft



Vereinbarung einer Sozialen Partnerschaft zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie in Niedersachsen

§ 1 Soziale Partnerschaft

1. Die vertragsschließenden Parteien wollen im Miteinander der evangelischen Kirchen in Niedersachsen und den Gewerkschaften ein neues Kapitel aufschlagen. Kirche und Gewerkschaften sehen sich beide in einer gesellschaftlichen Verantwortung. In vielen Fragen können gemeinsame Anliegen formuliert werden. Beide Seiten haben in vielen Fragen der Sozialpolitik gemeinsame Überzeugungen (z. B. Sonntagsschutz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gleiche Entlohnung von Frauen und Männern, diskriminierungsfreie Arbeitsverhältnisse u.a.m.).

2. Gemeinsames Ziel der Vertragspartner ist es, dass für alle Beschäftigten in niedersächsischen Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege künftig ein ›Tarifvertrag Soziales‹ die Arbeitsvertragsbedingungen verbindlich regelt und so der ruinöse und sozialschädliche Wettbewerb in der Sozialwirtschaft über Personalkosten vermieden wird.

3. Die evangelischen Kirchen in Niedersachsen und die Gewerkschaften sehen aber auch die Zukunft der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der privatrechtlichen Diakonie in Niedersachsen in einem kooperativen Verhältnis von diakonischen Arbeitgebern und Gewerkschaften mit dem Ziel, gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen zu sichern. Sie erwarten von den Tarifpartnern daher, Interessengegensätze durch Konsensverfahren zu lösen und offene Konflikte einzudämmen bzw. zu verhindern. In der kontinuierlichen Zusammenarbeit sollen die Tarifpartner zukünftig ein differenziertes Instrumentarium zur Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben entwickeln. Die Kontakte und Verhandlungen der Tarifpartner zur Regelung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der privatrechtlichen Diakonie sollen von beidseitiger pragmatischer Interessenvertretung und Transparenz geprägt sein.

4. Die Parteien zu 1. bis 3. wirken darauf hin, dass den vertragsschließenden Gewerkschaften in den diakonischen Dienststellen und Einrichtungen eine koalitionsmäßige Betätigung möglich ist. Die Parteien sind sich darüber einig, dass dazu z. B. das Zutrittsrecht von hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären/-innen in den diakonischen Betrieben und im Einvernehmen mit der örtlichen MAV die Teilnahme an Mitarbeitervertretungssitzungen und an Mitarbeiterversammlungen gehört.

§ 2 Flächentarifvertragsregelung für die Diakonie und Allgemeinverbindlichkeit

1. Die Vertragspartner stimmen darin überein und wirken in ihrem jeweiligen Einfluss- und Zuständigkeitsbereich daraufhin, dass die Arbeitsbedingungen flächendeckend für alle Beschäftigten der privatrechtlichen Diakonie auf dem Gebiet der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen in einem Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen gemäß § 3 ARRG-D 2014 geregelt werden. Sie streben darüber hinaus an, dass Teile dieses Tarifvertrages Grundlage für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung i. S. v. § 5 des Tarifvertragsgesetzes für einen niedersachsenweiten und alle Wohlfahrtsverbände umfassenden ›Flächentarifvertrag Soziales‹ sein können.

2. Haustarifverträge sollen dagegen nur im Einzelfall mit Zustimmung der zuständigen Tarifvertragsparteien zugelassen werden.

§ 3 Beilegung von Streitigkeiten durch Schlichtung

Die vertragsschließenden Parteien sind sich darüber einig, dass alle Streitigkeiten über tarifvertraglich regelbare Forderungen einer Lösung in einem verbindlich durchzuführenden Schlichtungsverfahren zugeführt werden. Die konkrete Ausgestaltung des Schlichtungsverfahrens regeln die zuständigen Tarifvertragsparteien. Der Vertrag ist dieser Vereinbarung als Anlage beigelegt. Änderungen dieses gesonderten Vertrages bedürfen des Einvernehmens.

§ 4 Laufzeit

1. Diese Vereinbarung kann erstmalig mit einer Frist von 6 Monaten zum 31.12.2016 gekündigt werden. Falls sie nicht gekündigt wird, gilt sie jeweils für 3 Jahre weiter. Die Kündigungsfrist beträgt dann jeweils sechs Monate zum Quartalsende.

2. Das Kündigungsrecht kann von jeder Vertragspartei für sich ausgeübt werden.

§ 5 Rechtsfolgen bei Kündigung

Im Falle einer Kündigung verpflichten sich die vertragsschließenden Parteien, im Geiste dieses Vertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten mit dem Ziel, eine neue Vereinbarung abzuschließen.

Stellungnahme Diakonie Deutschland

Diakonie in Deutschland

Diakonie Deutschland begrüßt Sozialpartnerschaft in Niedersachsen

vorlesen

hilfreich

12.03.2014 - "Wir haben ausdrücklich zwei Straßen gebaut. Wir sind froh, dass nun beide befahren werden", sagt Diakonie-Präsident Johannes Stockmeier am Mittwoch in Berlin.



Sie unterzeichneten den Vertrag, Jörg Antoine (Diakonie Niedersachsen), Ralf Meister (Landesbischof), Detlef Ahling (ver.di), Sven de Noni (Marburger Bund)

Anlass ist die heutige Unterzeichnung einer sozialen Partnerschaft zwischen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, des Diakonischen Werkes in Niedersachsen und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Niedersachsen-Bremen sowie des Marburger Bunds Niedersachsen.

"Dies ist der erste Schritt in Richtung Tarifverträge auf kirchengesetzlicher Grundlage in Niedersachsen, wie es sie auch in der Nordkirche und in Berlin-Brandenburg schlesische Oberlausitz gibt", ergänzt Stockmeier.

Tarifverträge auf kirchengesetzlicher Grundlage stellen eine Möglichkeit zur Setzung von kirchlichem Arbeitsrecht dar. Eine andere Möglichkeit sei die Beschlussfassung Arbeitsrechtlicher Kommissionen im Dritten Weg. Welche Möglichkeit jeweils sinnvoll sei, hänge von der konkreten Situation in den jeweiligen Landeskirchen ab. "Wir sind überhaupt nicht skeptisch. Wir sind sehr überzeugt vom Dritten Weg, den wir durch die neuen Regelungen deutlich gestärkt haben, haben aber ganz bewusst auch Tarifverträge auf kirchengesetzlicher Grundlage gleichgestellt. Das war ein großer Schritt von EKD und Diakonie", betont Stockmeier. Diese Einigung zeige insgesamt, dass kirchliches Arbeitsrecht funktioniert.

"Diakonie und Gewerkschaften setzen sich gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden, für eine ausreichende Refinanzierung der sozialen Arbeit und für eine solidarische und soziale Gesellschaft ein. Beide Seiten haben sich aufeinander zubewegt. Die Diakonie hat den Tarifvertrag, ver.di die Schlichtung akzeptiert. Die Entwicklungen in Niedersachsen tragen sicherlich dazu bei, den Dauerstreit zwischen ver.di und Diakonie zu lösen", bekräftigt der Diakonie-Präsident.

Für Rückfragen und weitere Informationen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Copyright der Bilder auf dieser Seite:
Diakonisches Werk in Niedersachsen

Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband
Caroline-Michaëlis-Str. 1, 10116 Berlin

Telefon: 030 65211-0, Fax: 030 65211-3335, E-Mail: diakonie@diakonie.de

Quelle: <http://www.diakonie.de/diakonie-deutschland-begruesst-sozialpartnerschaft-in-14112.html>

Stellungnahme EKD



Evangelische Kirche
in Deutschland

Diakonie Deutschland begrüßt Sozialpartnerschaft in Niedersachsen

Diakonie Deutschland

12. März 2014

"Wir haben ausdrücklich zwei Straßen gebaut. Wir sind froh, dass nun beide befahren werden", sagt Diakonie-Präsident Johannes Stockmeier am Mittwoch in Berlin. Anlass ist die heutige Unterzeichnung einer sozialen Partnerschaft zwischen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, des Diakonischen Werkes in Niedersachsen und der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi Niedersachsen-Bremen sowie des Marburger Bunds Niedersachsen.

"Dies ist der erste Schritt in Richtung Tarifverträge auf kirchengesetzlicher Grundlage in Niedersachsen, wie es sie auch in der Nordkirche und in Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz gibt", ergänzt Stockmeier.

Tarifverträge auf kirchengesetzlicher Grundlage stellen eine Möglichkeit zur Setzung von kirchlichem Arbeitsrecht dar. Eine andere Möglichkeit sei die Beschlussfassung Arbeitsrechtlicher Kommissionen im Dritten Weg. Welche Möglichkeit jeweils sinnvoll sei, hänge von der konkreten Situation in den jeweiligen Landeskirchen ab. "Wir sind überhaupt nicht skeptisch. Wir sind sehr überzeugt vom Dritten Weg, den wir durch die neuen Regelungen deutlich gestärkt haben, haben aber ganz bewusst auch Tarifverträge auf kirchengesetzlicher Grundlage gleichgestellt. Das war ein großer Schritt von EKD und Diakonie", betont Stockmeier. Diese Einigung zeige insgesamt, dass kirchliches Arbeitsrecht funktioniert.

"Diakonie und Gewerkschaften setzen sich gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden, für eine ausreichende Refinanzierung der sozialen Arbeit und für eine solidarische und soziale Gesellschaft ein. Beide Seiten haben sich aufeinander zubewegt: Die Diakonie hat den Tarifvertrag, Verdi die Schlichtung akzeptiert. Die Entwicklungen in Niedersachsen tragen sicherlich dazu bei, den Dauerstreit zwischen Verdi und Diakonie zu lösen", bekräftigt der Diakonie-Präsident.

Berlin, 12. März 2014

www.diakonie.de

Impressum | Newsletter | Datenschutz

© 1996-2014 Evangelische Kirche in Deutschland

Herrenhäuser Straße 12 | 30419 Hannover

Tel: 0511-2796-0 | Fax: 0511-2796-707

Internet: www.ekd.de | E-Mail: info@ekd.de

Stellungnahme Evangelisch-Lutherische Landeskirche Hannovers

EVANGELISCH-LUTHERISCHE
LANDESKIRCHE HANNOVERS



Pressemitteilung

12. März 2014

SOZIALE PARTNERSCHAFT ZWISCHEN KIRCHEN, DIAKONIE UND GEWERKSCHAFTEN VEREINBART

Die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und das Diakonische Werk in Niedersachsen haben mit der Dienstleistungs-gewerkschaft vor.di in Niedersachsen-Bremen und dem Marburger Bund Niedersachsen eine „Vereinbarung einer Sozialen Partnerschaft zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie in Niedersachsen“ am heutigen Mittwoch (12. März) in Hannover unterzeichnet.

Die künftigen Tarifpartner, der Diakonische Dienstgebervorband Niedersachsen (DDN) und die Gewerkschaften, „wollen im Miteinander der evangelischen Kirchen in Niedersachsen und der Gewerkschaften ein neues Kapitel aufschlagen. Kirche und Gewerkschaften sehen sich beide in einer gesellschaftlichen Verantwortung“, heißt es in der Vereinbarung. Beide Seiten haben sich das gemeinsame Ziel gesetzt, gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen zukünftig per Tarifvertrag zu sichern. Die nun im April beginnenden Tarifverhandlungen sollen „von beidseitiger pragmatischer Interessenvertretung und Transparenz geprägt sein.“ Streitigkeiten werden in einem Schlichtungsverfahren einer Lösung zugeführt.

Ziel soll kurzfristig der Übergang von den Arbeitsvertragerrichtlinien der Konföderation in Niedersachsen in einen „Tarifvertrag Diakonie“ für die rund 30.000 Beschäftigte der diakonischen Einrichtungen in Niedersachsen sein. In der Folge wird darüber hinaus ein landesweiter allgemeinverbindlicher Flächentarifvertrag „Soziales“ in Niedersachsen für alle Beschäftigten in der Sozialbranche auch mit Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege angestrebt. Durch den Tarifvertrag soll der „ruinöse und sozialschädliche Wettbewerb in der Sozialwirtschaft“ ein Ende finden, so die Tarifparteien.

Hinweis an die Redaktionen:

Die „Vereinbarung einer Sozialen Partnerschaft zur Regelung der Arbeitsverhältnisse in der Diakonie in Niedersachsen“ finden sie in der Anlage.

- Gemeinsame Pressemitteilung Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen – Diakonische Werke Niedersachsen – Gewerkschaft vor.di Niedersachsen-Bremen – Marburger Bund Niedersachsen -

Für Rückfragen:

Die Einigungsstelle

Endlich Mitbestimmung für die Mitarbeitervertretung?

Bernhard Baumann-Czichon

Durch das zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD) vom 12. November 2013 wird nun auch im MVG die Einigungsstelle – optional – eingeführt. Der Autor stellt das Instrument dar und gibt Empfehlungen für die Praxis.



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon
Rechtsanwalt in
Bremen, Fachanwalt
für Arbeitsrecht,
langjährige Tätigkeit
als Vorsitzender
von Einigungsstellen
nach BremPersVG

Ausgangslage

Nach § 38 Abs. 1 MVG-EKD darf eine der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung (MAV) unterliegende Maßnahme nur durchgeführt werden, wenn die MAV zuvor zugestimmt hat. Eine ohne Zustimmung der MAV gleichwohl durchgeführte Maßnahme ist unwirksam, so z. B. die Festlegung der Arbeitszeit, so dass ein Arbeitnehmer keiner Arbeitsverpflichtung unterliegt¹. Durch diese an sich starke Regelung soll zwischen den Betriebspartnern, also Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung, in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten ein strukturelles Gleichgewicht geschaffen und das starke Gestaltungsrecht des Arbeitgebers, das diesem aufgrund seines Direktionsrechtes nach § 106 GewO zusteht, »gezügelt« werden. In diesem Sinne dient das Mitbestimmungsrecht der Verwirklichung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer auch im Betrieb.²

Wäre das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung als schlichtes Vetorecht ausgestaltet, gäbe es kein Gleichgewicht zwischen den Betriebspartnern, sondern wegen der Blockademöglichkeit ein Übergewicht der Mitarbeitervertretung. Das wäre schon wegen der auch dem gemeinnützigen Unternehmer zustehenden Eigentumsgarantie problematisch. Es bedarf daher eines Instrumentes, um einen etwaigen Konflikt zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung aufzulösen. Mit anderen Worten: Was passiert, wenn die MAV einer Maßnahme widerspricht?

Das Kirchengesetz als Konfliktlöser

Nach dem bisherigen Mitbestimmungskonzept des MVG wird ein Mitbestimmungskonflikt zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung durch Entscheidung des Kirchengesetzes »gelöst«. Damit ist zwar das Funktionieren des Betriebes gesichert. Die Partizipationsrechte der MAV und damit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben aber auf der Strecke.

Denn es reicht nicht aus, dass der Konflikt gelöst wird. Es kommt entscheidend darauf an, wie er gelöst

wird und in welcher Weise dadurch beide Seiten Einfluss auf die Entscheidungsfindung nehmen. Die bisherige Konfliktlösung durch eine gerichtliche Entscheidung leidet unter wesentlichen Defiziten:

- A) Ein (Kirchen-) Gericht kann über den Antrag auf Ersetzung der verweigerten Zustimmung der MAV gem. § 38 Abs. 4 MVG nur mit ja oder mit nein beschließen. Das Kirchengesetz kann nicht seine eigene als sachgerecht angesehene Regelung anordnen. Das führt im Ergebnis dazu, dass das Gericht letztlich jedem Antrag auf Ersetzung der Zustimmung stattgeben muss, es sei denn, der Arbeitgeber verstößt mit der beabsichtigten Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift.³
- B) Eine kirchengesetzliche Entscheidung darüber, ob eine bestimmte Maßnahme durchzuführen ist, kann nur die Dienststellenleitung herbeiführen. Weigert sich der Arbeitgeber, eine von der MAV beantragte Maßnahme durchzuführen (Initiativrecht), so kann die MAV das Kirchengesetz nur dann erfolgreich anrufen, wenn die Weigerung der Dienststellenleitung rechtswidrig ist. Und das ist sie nur, wenn eine – gesetzliche – Pflicht zur Vornahme einer Handlung besteht.

Anders als den staatlichen Arbeitsgerichten ist den kirchlichen Gerichten nicht nur die Aufgabe übertragen worden, Rechtsstreitigkeiten zu entscheiden, sondern auch sogenannte Regelungsstreitigkeiten.

Das Modell der Konfliktlösung durch kirchengesetzliche Entscheidung ist daher nicht geeignet, (strukturelle) Parität zwischen den Betriebspartnern Dienststellenleitung und MAV herzustellen bzw. zu sichern. Dieses Modell sichert vielmehr das strukturelle Übergewicht der Arbeitgeber. Daran ändert auch die überkommene Bezeichnung mancher Kirchengesetze als Schieds- oder Schlichtungsstelle nichts, denn deren gesetzliche Funktion ist die eines Gerichtes, was sich schon aus dem dort geltenden Verfahrensrecht (vor allem dem Arbeitsgerichtsgesetz) ergibt.

Die an diesem Konfliktlösungsmodell geübte Kritik⁴ hat nun insoweit Früchte getragen, als die Konfliktlösung durch das Kirchengesetz durch eine Einigungsstelle ersetzt wird, wenn und soweit MAV und Dienststellenleitung dies durch Dienstvereinbarung vereinbaren.

Die Einigungsstelle

Die Einigungsstelle wird häufig auch als betriebliche Einigungsstelle bezeichnet. Denn während das (Kirchen-) Gericht mit Richtern besetzt ist (juristischer Vorsitzender und Praktiker als Beisitzer), die der beteiligten Einrichtung nicht nur nicht angehören, sondern vor allem auch nicht angehören dürfen, wird die Einigungsstelle vorrangig durch Personen besetzt, die die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung entsenden und in der Regel dem Betrieb angehören. Lediglich der/die Vorsitzende der Ein-

¹ Vgl. LAG Köln, Urteil vom 09. Oktober 2013, 5 Sa 202/13.

² BVerfG E 9, 268 ff. zu PersVG Bremen.

³ Daran ändert auch die Entscheidung des KGH-EKD, Urteil vom 6. September 2013, I-0124/V5-13 nichts. Denn der KGH hat sich mit der Bedeutung und Reichweite des Mitbestimmungsrechtes auseinandergesetzt, nicht aber mit der Frage, wie das Gericht über einen Ersetzungsantrag zu entscheiden hat.

gungsstelle gehört der Einrichtung nicht an. Er wird von den Betriebspartnern, also Dienststellenleitung und MAV, gemeinsam bestimmt. In der Regel handelt es sich dabei um einen Arbeitsrichter. Die Betriebspartner legen selbst fest, wie viele Beisitzer jede Seite entsendet. Üblich sind zwei oder drei Beisitzer jeder Seite. Bei umfänglichen Angelegenheiten – z. B. Sozialplänen – kann auch eine deutlich höhere Zahl von Beisitzern festgelegt werden.

Die Betriebspartner werden bei der Bestimmung der Beisitzer sowohl auf deren Fachkunde als auch auf deren »politisches Gewicht« achten. Deshalb wird der/die MAV-Vorsitzende regelmäßig in der Einigungsstelle sitzen. Sinnvoll ist es, dass sich die MAV in der Einigungsstelle durch einen Rechtsanwalt unterstützen lässt. Möglich ist auch, dass die MAV einen Anwalt als Rechtsbeistand zusätzlich hinzuzieht. Dann allerdings muss der Anwalt die Verhandlung verlassen, wenn es zur Abstimmung geht. Auch deshalb ist es üblich, dass Betriebsräte (und MAVen) ihren Anwalt zum stimmberechtigten Beisitzer der Einigungsstelle bestimmen.

Als Vorsitzende/r der Einigungsstelle sollte eine Person bestimmt werden, der beide Seiten Verhandlungsgeschick und einen ausgeprägten Sinn für praxisnahe Lösungen zusprechen und die auch im Übrigen das Vertrauen beider Seiten genießt. Hier lohnt sich die Rücksprache bei Betriebsräten der jeweiligen Region, mit welchen Vorsitzenden sie gute Erfahrungen gemacht haben.

Wie kommt die MAV zu einer Einigungsstelle?

Was für Betriebsräte ganz einfach ist, stellt sich für die MAV als steiniger Weg dar. Denn wenn der Betriebsrat z. B. der Anordnung von Überstunden nicht zustimmt, bleibt dem Arbeitgeber nur die Wahl, auf die Anordnung von Überstunden zu verzichten oder die Einigungsstelle anzurufen. Die Mitarbeitervertretung kann nur dann auf die Einigungsstelle bauen, wenn sie dies mit der Dienststellenleitung in einer Dienstvereinbarung vereinbart hat, § 36a MVG-EKD. Das Gesetz greift damit eine Regelung aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen auf, dort § 37a. Die praktischen Erfahrungen sind jedoch ernüchternd: In der ganzen Konföderation in Niedersachsen sind genau zwei (!) Dienstvereinbarungen über die Bildung einer Einigungsstelle abgeschlossen worden.⁵ Das mag auch daran liegen, dass die Bedeutung einer solchen Einigungsstelle lange unterschätzt wurde. Vor allem aber liegt dies daran, dass Arbeitgeber weder Anlass noch Interesse sehen, sich auf eine Einigungsstelle einzulassen. Denn die Einigungsstelle stärkt die Rolle der Mitarbeitervertretung im Betrieb und schränkt die Entscheidungsmacht der Arbeitgeber stärker ein als die Entscheidung durch das Kirchengericht.

Dabei gäbe es auch aus Arbeitgebersicht gewichtige Gründe, die Einigungsstelle zu favorisieren. Bis zu einer Entscheidung durch das Kirchengericht vergehen in der Regel mehrere Monate. Betriebliche Entscheidungen jedoch müssen in der Regelung kurzfristig umgesetzt werden, vor allem in Arbeitszeitfragen. Dem kann eine Einigungsstelle entsprechen. Es gibt viele Betriebe, die z. B. für Arbeitszeitfragen eine auf Dauer eingerichtete Einigungsstelle bilden, so dass diese unter Umständen binnen weniger Stunden zusammentreten und auch entscheiden kann. Und das binäre Entscheidungssystem des Kirchengerichts (dem Antrag entsprechen oder ihn abweisen) führt nicht zu einer Befriedung des betrieblichen Konfliktes. Und wenn das Kirchengericht nach Monaten dem Antrag auf Ersetzung der Zustimmung der MAV nicht entspricht, gibt es überhaupt keine Regelung. Es liegt deshalb auch im – wohlverstandenen – Interesse der Arbeitgeber, die betriebliche Einigungsstelle als Instrument zur Auflösung von Mitbestimmungskonflikten zu etablieren. Einige kirchliche Arbeitgeber haben das bereits verstanden und sich mit ihren Mitarbeitervertretungen auf freiwillige Einigungsstellen verständigt⁶.

Abschluss einer Dienstvereinbarung über eine Einigungsstelle

Auch wenn sehr viel für die Einrichtung einer Einigungsstelle spricht, muss man davon ausgehen, dass die Arbeitgeber mit »sanftem Druck« zum Abschluss einer Dienstvereinbarung gem. § 36a MVG bewegt werden müssen. Solcher Druck kann immer dann aufgebaut werden, wenn der Arbeitgeber auf die Unterstützung der Mitarbeitervertretung angewiesen ist. Das gilt vorrangig, wenn es um den Abschluss von Notlagenregelungen z. B. im Sinne von Anlage 17 AVR DD oder andere Maßnahmen zur Lohnabsenkung geht. Aber auch bei vielen anderen Anlässen lässt sich die Zustimmung der Mitarbeitervertretung sinnvoll mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Einrichtung einer Einigungsstelle verknüpfen.

Druck lässt sich auch über die Anrufung des Kirchengerichts aufbauen. Die Einigungsstelle kann nur durch Abschluss einer Dienstvereinbarung gebildet werden. Eine Dienstvereinbarung kann nicht – auch nicht durch Anrufung des Kirchengerichts – erzwungen werden. Aber: Nach § 60 Abs. 3 MVG können Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung das Kirchengericht anrufen, wenn sie um den Abschluss einer Dienstvereinbarung streiten. In diesen Fällen kann das Kirchengericht einen Vorschlag für eine Dienstvereinbarung unterbreiten. Nicht viel – aber immerhin. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengericht auch dann um einen Vorschlag für eine Dienstvereinbarung bitten, wenn es um eine Dienstvereinbarung zur Bildung einer Einigungsstelle geht. Es ist schwer vorstellbar, dass das Kirchengericht einem

4 Vgl. Baumann-Czichon, Grundrecht auf Mitbestimmung – von der Kirche eingelöst?, AuK 2012, S. 122 ff.; Grundrecht auf Mitbestimmung, Streiks in Gottes Häusern, S. 154 ff. und Forderungen zur MVG-EKD-Novellierung, ZMV-Sonderheft Tagung 2013.

5 Diakonische Dienste Hannover GmbH und Diakonische Heime in Kästorf e. V.

6 So die Einrichtung Friedehorst in Bremen, die über eine freiwillige Einigungsstelle sogar Eingruppierungsfragen geklärt hat.

solchen Antrag nicht entspricht. Denn wenn der Gesetzgeber den Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung als Möglichkeit vorsieht, kann nichts dagegen sprechen, den Betriebspartnern einen entsprechenden Vorschlag zu unterbreiten. Gestaltungsspielraum hat das Kirchengericht bei der Frage, wie die Dienstvereinbarung im Einzelnen ausgestaltet ist.

Zuständigkeit der Einigungsstelle

Wird eine Einigungsstelle gebildet, so kann diese nur zuständig sein für die Frage, wie organisatorische und soziale Angelegenheiten des § 40 MVG geregelt werden. Sie wird nicht zuständig für personelle Einzelmaßnahmen im Sinne von § 42 (vor allem Einstellung, Eingruppierung und Kündigung). Und die Einigungsstelle ist niemals zuständig für Rechtsstreitigkeiten. Der Streit um die Sachausstattung der MAV, deren Freistellung und die Übernahme der Anwaltskosten und vor allem die Frage, ob der Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht der MAV verletzt hat, bleibt der Entscheidung der Kirchengerichte vorbehalten. Die Einigungsstelle beantwortet nur die Frage, WIE etwas geregelt werden soll: die Lage der Arbeitszeit, die Betriebsordnung, die Einrichtung von Verhaltens- und Leistungskontrollen usw.

Einigungsstelle bei Bedarf oder auf Dauer?

Das MVG überlässt es den Betriebspartnern, ob sie die Einigungsstelle bedarfsweise von Fall zu Fall oder als Dauereinrichtung bilden:

1. *Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.*

Die Betriebspartner haben damit die Möglichkeit, sich z. B. für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung auf die Zahl der von Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung jeweils zu entsendenden Beisitzer und die Person des/der Vorsitzenden (und ggf. Stellvertreter) zu verständigen. Damit steht den Betriebspartnern im Konfliktfall die Einigungsstelle sofort zur Verfügung und keine Seite hat die Möglichkeit, die Entscheidung der Einigungsstelle dadurch zu verzögern, dass lange um die Person des Vorsitzenden gestritten wird.

Andererseits sind beide Seiten bei einer ständigen Einigungsstelle an deren Besetzung gebunden. Es kann durchaus angezeigt sein, für fachlich komplizierte Regelungsfragen Vorsitzende auszuwählen, die einschlägige Erfahrungen haben. Und nicht jede/r Vorsitzende behagt den Betriebspartnern dauerhaft.

Die Betriebspartner haben nach § 36a Abs. 1 MVG auch die Möglichkeit, für bestimmte Fragen, die häufig im Betrieb auftauchen (können), eine ständige Einigungsstelle zu bilden und für andere Fragen

die Bildung von Fall zu Fall vorzunehmen:

- *Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung der XY-Einrichtung bilden gem. § 36a MVG eine Einigungsstelle. Diese ist zuständig in allen Angelegenheiten, in denen der Mitarbeitervertretung gem. § 40 MVG ein Mitbestimmungsrecht zusteht.*
- *In allen Arbeitszeitfragen (§ 40 lit. d und e) wird die Einigungsstelle als ständige Einigungsstelle gebildet. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung entsenden je 3 Beisitzer, von denen 2 der Einrichtung angehören müssen. Vorsitzende/r ist, Stellvertreter*
- *Im Übrigen wird die Einigungsstelle von Fall zu Fall gebildet.*

Was darf die Einigungsstelle regeln?

§ 36a MVG sagt dazu:

1. *Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.*

Der sachliche Zuständigkeitsbereich der Einigungsstelle ist eindeutig geregelt: alle Angelegenheiten, in denen der Mitarbeitervertretung nach § 40 MVG ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Personelle (Einzel-) Maßnahmen sind der Regelung durch die Einigungsstelle entzogen. Das entspricht der Regelung des BetrVG und ist auch nachvollziehbar. In personellen Angelegenheiten ist das Mitbestimmungsrecht der MAV dadurch eingeschränkt, dass diese die Zustimmung nur aus abschließend im Gesetz genannten Gründen verweigern darf. Ob die MAV einen solchen anzuerkennenden Verweigerungsgrund angeführt hat, ist als Rechtsfrage vom Kirchengericht zu beantworten. Die Einigungsstelle hingegen soll nicht Rechtsfragen beantworten, sondern betriebliche Regeln aufstellen (Wann beginnt die Arbeit? Wann sind Pausen zu nehmen? Welche Dienstkleidung ist zu tragen? Wo darf geraucht werden?).

Das Gesetz schweigt sich allerdings zu der Frage aus, auf wessen Initiative die Einigungsstelle tätig wird. Für die Frage, ob die Mitarbeitervertretung gleichgewichtigen Einfluss auf die betriebliche Gestaltung Einfluss nehmen kann, kommt es maßgeblich darauf an, dass die Einigungsstelle auch auf Antrag der MAV tätig wird. Das ist in den Verfahrensregelungen sicherzustellen.

Inhalt der Dienstvereinbarung

Nach § 36a Abs. 3 MVG muss die Dienstvereinbarung über die Bildung der Einigungsstelle einen bestimmten Mindestinhalt haben. Diese Anforderungen müssen in der Praxis strikt beachtet werden.

Denn wenn ein Betriebspartner, also Dienststellenleitung oder Mitarbeitervertretung, mit dem Ergebnis der Einigungsstelle unzufrieden ist, wird er nach Wegen suchen, den Beschluss der Einigungsstelle rechtlich anzugreifen. Und Fehler bei der Bildung der Einigungsstelle können durchaus dazu führen, dass der Beschluss der Einigungsstelle kassiert wird.

Der Mindestinhalt der Dienstvereinbarung ist wie folgt beschrieben:

1. *Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.*

Besetzungsverfahren

Die Grundstruktur der Besetzung der Einigungsstelle ist durch die Funktion der Einigungsstelle vorgegeben: Arbeitgeber und MAV entsenden die gleiche Anzahl von Beisitzern und verständigen sich auf einen (neutralen) Vorsitzenden.

Hinsichtlich der Beisitzer ist deren Zahl festzulegen und ob sie der Einrichtung angehören müssen. Es ergibt in der Regel keinen Sinn, als Beisitzer nur einrichtungsfremde Personen zu benennen. Aber vor allem für die MAV wird es in der Regel notwendig sein, sich durch eine erfahrene und sachkundige Person unterstützen zu lassen, die nicht der Einrichtung angehört. Denn in einer Einigungsstelle werden Konflikte gelöst – da kann es schon mal richtig zur Sache gehen. Dann ist es gut, wenn jemand dabei ist, der nicht seinem eigenen Arbeitgeber gegenüber sitzt. Als externe Beisitzer kommen die die MAVen vertretenden Anwältinnen und Anwälte in Betracht, aber ebenso auch Gewerkschaftssekretäre und erfahrene Mitarbeitervertreter aus anderen Einrichtungen. Spätestens seit dem Streik-Urteil des Bundesarbeitsgerichts ist unstrittig, dass Gewerkschaften auch in kirchlichen Einrichtungen tätig werden dürfen.⁷ In der Praxis ist strikt darauf zu achten, dass jede Seite ihre Beisitzer völlig autonom bestimmt, also jede Einflussnahme der anderen Seite unterbleibt.

Für die Bestimmung der Größe der Einigungsstelle gibt es kein Patentrezept. Es kommt auf die zu regelnde Frage ebenso an wie auf den Umgang miteinander. Soll eine Regelung viele unterschiedliche Betriebsteile betreffen, sollte nicht nur der Vertreter eines Betriebsteils an der Regelung mitwirken.

Von der Besetzung mit nur einem Beisitzer jeder Seite ist dringend abzuraten. Immerhin soll die Einigungsstelle Regelungen für den Betrieb aufstellen. Zu schnell entsteht der Verdacht der Mausehelei, wenn nur ein Mitarbeitervertreter daran beteiligt ist. Wenn es nur um einfache Regelungen für eine kurze Dauer geht (z. B. Dienstplanregelungen für Weihnachten und den Jahreswechsel), kann die Besetzung durchaus auf je zwei Beisitzer beschränkt bleiben.

In den meisten Fällen wird sich folgende Regelung anbieten:

- *In der Einigungsstelle werden Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung durch je drei Beisitzer vertreten, von denen zwei der Einrichtung angehören müssen. Die Beisitzer sind der/dem Vorsitzenden schriftlich unter Angabe der Anschrift und Telefonnummer mitzuteilen. Jede Seite kann Stellvertreter für den Fall der Verhinderung benennen.*

Der Auswahl des/der Vorsitzenden kommt in der Praxis große Bedeutung zu. Denn wenn sich die Betriebspartner in der Einigungsstelle nicht einigen können, dann gibt in der Abstimmung die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag. Das wissen beide Seiten und genau deshalb kommt es in den meisten Fällen gar nicht zur Abstimmung, sondern zu einer Einigung zwischen MAV und Dienststellenleitung. Der Vorsitzende nimmt nicht nur durch seine persönliche und fachliche Autorität, sondern auch durch das Stimmrecht Einfluss auf den Verlauf der Verhandlung.

Wird eine ständige Einigungsstelle gebildet, so können der/die Vorsitzende und etwaige Stellvertreter abschließend festgelegt werden. Es kann auch angezeigt sein, mehrere gleichberechtigte Vorsitzende zu benennen, die im Bedarfsfall nach einer vorab festgelegten Reihenfolge (Alphabet o. ä.) herangezogen werden. Sieht die Dienstvereinbarung hingegen vor, die Einigungsstelle nur im Bedarfsfall zu bilden, muss die Dienstvereinbarung vorsehen, wie zu verfahren ist, wenn sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nicht auf die Person des Vorsitzenden einigen können.

Hierzu ein Vorschlag:

- *Ruft eine Seite die Einigungsstelle an, so hat sie zugleich der anderen Seite schriftlich zwei Personen für den Vorsitz zu unterbreiten. Will die andere Seite keinen der beiden Vorschläge akzeptieren, so hat sie ihrerseits binnen 14 Tagen schriftlich zwei Personen vorzuschlagen. Kommt binnen weiterer 14 Tage keine Einigung über die Person des/der Vorsitzenden zustande, kann jede Seite das örtlich zuständige Kirchengericht anrufen. Der/die Vorsitzende des Kirchengerichts bestimmt den/die Vorsitzende/n der Einigungsstelle nach Anhörung beider Seiten.*

⁷ BAG 20.11.2012,
1 AZR 179/11,
AuK 2013, S. 28 ff.

Verfahren vor der Einigungsstelle

Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist kein gerichtliches Verfahren. Es bedarf daher nicht der für die Gerichte geltenden umfänglichen Verfahrensvorschriften. Sie wären eher hinderlich. Es empfiehlt sich deshalb, den Vorsitzenden hinsichtlich des Verfahrens einen großen Spielraum einzuräumen.

Zu regeln ist hingegen, von wem, wann und in welcher Weise die Einigungsstelle angerufen wird. Das ist auch deshalb erforderlich, weil ansonsten die – verkorksten – Regelungen des § 38 Abs. 3, 4 und 5 MVG gelten.

Vorschlag:

- *Die Einigungsstelle kann von der Dienststellenleitung angerufen werden, wenn die MAV einer Maßnahme nach § 40 nicht zustimmt. Eines Widerspruchs der MAV bedarf es nicht.*
- *Die Einigungsstelle kann von der MAV angerufen werden, wenn die Dienststellenleitung dem Antrag der MAV, eine Maßnahme nach § 40 durchzuführen, nicht entspricht. Einer ausdrücklichen Weigerung der Dienststellenleitung bedarf es nicht.*
- § 38 Abs. 3–5 findet keine Anwendung.

Das Mitbestimmungsverfahren nach § 38 MVG steht auch deshalb im Widerspruch zu den betrieblichen Anforderungen, weil es überformalisiert ist (Antrag, schriftliche Zustimmungsverweigerung, evtl. mündliche Erörterung und nachgehende Erklärung, ob die Zustimmung weiterhin verweigert wird) und aufgrund der Stellungnahmefristen übermäßig lange dauert. Das Betriebsverfassungsgesetz hingegen ist einfach und schnell: Der Arbeitgeber bittet den Betriebsrat um Zustimmung zu einer Maßnahme. Bekommt er diese nicht so schnell, wie er sie braucht, so kann er die Einigungsstelle anrufen – im Extremfall wenige Minuten später. Und wenn die Einigungsstelle als ständige Einigungsstelle eingerichtet ist, kann diese unter Umständen noch am selben Tag zusammentreten und entscheiden. Diesem Vorbild folgend sollte auch die durch Dienstvereinbarung nach § 36a MVG zu bildende Einigungsstelle beiderseits ohne jegliche Frist angerufen werden können. Die Erfahrungen aus dem Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes zeigen, dass es nicht zu einer missbräuchlichen Anrufung der Einigungsstelle kommt. Denn dem würden die jeweiligen Vorsitzenden schon deutlich entgegenwirken.

Wird eine Einigungsstelle gebildet, so soll diese das herkömmliche Mitbestimmungsverfahren ersetzen. Die MAV muss nicht frist- und formgebunden reagieren. Der Arbeitgeber kann im Konfliktfall nicht das kirchliche Gericht anrufen. Und auch für eine vorläufige Maßnahme gem. § 38 Abs. 5 MVG ist kein Bedarf. Denn da das Einigungsstellenverfahren nicht an Mindestfristen gebunden ist, unterliegt es keinerlei zeitlichen Schranken. Um Missverständnisse von

vornherein auszuschließen, ist der Hinweis, dass § 38 Abs. 3–5 MVG keine Anwendung findet, dringend aufzunehmen.

Die Anrufung der Einigungsstelle sollte schriftlich erfolgen. Allerdings muss unterschieden werden, ob es sich um eine ständige Einigungsstelle handelt oder diese nur im Bedarfsfall gebildet wird.

a) Vorschlag für ständige Einigungsstelle:

Die Anrufung der Einigungsstelle erfolgt durch schriftliche Mitteilung an den/die Vorsitzende/n. Der zu regelnde Sachverhalt ist zu benennen.

b) Vorschlag für bedarfsweise einzurichtende Einigungsstelle:

Mit dem Vorschlag für die Person des Vorsitzenden ist der zu regelnde Sachverhalt zu benennen.

Wir plädieren dafür, das Verfahren weitgehend dem/der Vorsitzenden zu überlassen, und schlagen folgende Formulierung vor:

- *Der/die Vorsitzende bestimmt das weitere Verfahren nach rechtstaatlichen Grundsätzen und ggf. nach Anhörung beider Seiten.*

Regelungsbedürftig ist hingegen das Abstimmungsverfahren. Auch hier hilft eine Orientierung am Betriebsverfassungsgesetz:

- *Können sich die Betriebspartner über die zu treffende Regelung nicht einigen, unterbreitet der/die Vorsitzende einen Vorschlag und stellt diesen zur Abstimmung. Bei der ersten Abstimmung über diesen Vorschlag stimmt der/die Vorsitzende nicht mit. Ergibt sich keine Mehrheit, so stimmt der Vorsitzende in der zweiten Abstimmung mit.*

Auch wenn es sich von selbst versteht, sollte folgende Regelung zum Abschluss des Verfahrens aufgenommen werden:

- *Über die Verhandlung ist vom Vorsitzenden ein Protokoll zu erstellen. Dieses gibt etwaige Abstimmungen und Vereinbarungen der Betriebspartner wieder. Das Protokoll ist den Betriebspartnern zuzuleiten.*

Regelungs- und Einigungsbefugnis der Einigungsstelle

Die Regelungs- und Einigungsbefugnis ist in zwei Dimensionen zu betrachten. Zum einen geht es um die Frage, über welche Regelungsgegenstände die Einigungsstelle zu befinden hat. Diese Frage ist durch den Verweis auf den Katalog der Mitbestimmungsrechte in sozialen und organisatorischen Fragen in § 40 MVG abschließend geklärt. Es bedarf also keiner Regelung.

Zum anderen geht es um die Frage der Reichweite der Regelungskompetenz. So hat die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung

von Sozialplänen, § 40 lit. f MVG. Verhandeln Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung über einen Sozialplan, so geht der Streit meist weniger um die Frage, wie etwaige Abfindungen unter Berücksichtigung von Lebensalter, Unterhaltungspflichten und Betriebszugehörigkeit unter den zu entlassenden Arbeitnehmern zu verteilen sind. Streit wird es aber regelmäßig um die Frage geben, wie viel Geld der Arbeitgeber für den Sozialplan insgesamt zur Verfügung stellt. Würde man die Frage der Dotierung (also der finanziellen Ausstattung) des Sozialplans der Regelung durch die Einigungsstelle entziehen, hätte der Arbeitgeber die Möglichkeit, den Sozialplan mit einem symbolischen Euro auszustatten, über dessen Verteilung man nicht mehr sinnvoll streiten kann. Betriebliche Regelungen haben fast immer auch finanzielle Auswirkungen. Eine Beschränkung der Regelungsbefugnis der Einigungsstelle auf Aspekte ohne finanzielle Auswirkungen wäre daher schlicht sinnentleert. Gleichwohl muss sichergestellt werden, dass die Einigungsstelle auch die finanziellen und sonstigen Belange der Einrichtung berücksichtigt. Deshalb schlagen wir die im Betriebsverfassungsgesetz enthaltene Regelung für die abzuschließende Dienstvereinbarung vor:

- *Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Einrichtung und der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach billigem Ermessen.*

Eine solche Regelung eröffnet zugleich eine – begrenzte – Kontrolle der Entscheidung der Einigungsstelle. Jede Entscheidung, die nach billigem Ermessen zu treffen ist, kann vor Gericht daraufhin überprüft werden, ob sie billigem Ermessen entspricht. Dies gilt für die Ausübung des Direktionsrechtes des Arbeitgebers nach § 106 GewO und eben auch für Entscheidungen der Einigungsstelle.

Weitere Einschränkungen der Regelungsbefugnis der Einigungsstelle sind strikt abzulehnen.

Kostenregelungen

Die Kosten der Einigungsstelle sind – ausschließlich – von der Einrichtung zu tragen.

Die Einigungsstelle ist eine betriebliche Einrichtung, in der – überwiegend – Betriebsangehörige tätig werden. Deren Tätigkeit in der Einigungsstelle ist Teil ihrer sonstigen Arbeit bzw. Teil der Tätigkeit für die Mitarbeitervertretung. Der Aufwand für die Arbeit in der Einigungsstelle ist deshalb wie deren sonstige Tätigkeit zu vergüten. Einer gesonderten Vergütung bedarf es nicht.

Die Einigungsstelle wird regelmäßig in den Räumen des Betriebes tagen, so dass auch insoweit keine relevanten Kosten anfallen. Über die Kosten für Getränke, ein paar Kekse und eventuell ein betriebsübliches Essen muss man sicher keine Dienstvereinbarung schließen.

Zusätzliche Kosten fallen jedoch auf Seiten des Vorsitzenden und möglicherweise betriebsfremder Beisitzer an. Die Kosten einer Einigungsstelle werden – vor allem im Verhältnis zu einer kirchengerichtlichen Klärung – meist überschätzt. Beantragt der Arbeitgeber die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu einem Dienstplan, so stehen im Falle einer Einigung jedem Anwalt (brutto) 1.500,- Euro zzgl. etwaiger Reisekosten zu. Die Kosten des Kirchengerichts sind regional sehr unterschiedlich. Die Gemeinsame Schlichtungsstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes der EKIR erhebt pro Verfahren Gerichtskosten in Höhe von 1.000,- Euro, macht in der Summe 4.000,- Euro. Die Vergütung von Vorsitzenden und betriebsfremden Beisitzern wird in der Regel nach Stundensätzen berechnet. Wenn wir für den Vorsitzenden 300,- Euro und für die anwaltlichen Beisitzer je 250,- Euro je Stunde ansetzen, so kostet eine Stunde 800,- Euro. Für den Kostenaufwand eines kirchengerichtlichen Verfahrens kann die Einigungsstelle immerhin fünf Stunden tagen. Die Verhandlung vor dem Kirchengericht dauert selten länger als eine (1) Stunde. Die Einigungsstelle ist daher auch unter Kostengesichtspunkten eine sinnvolle Einrichtung. So lange tagen Einigungsstellen nur ausnahmsweise.

Die vorgenannten Stundensätze mögen auf den ersten Blick erstaunen – jedenfalls wenn man sie mit den in der Diakonie üblichen Stundenlöhnen vergleicht. Aber: Der Anwalt muss von dem Stundensatz zunächst seine sämtlichen Betriebskosten decken, also die Gehälter der Mitarbeiter, die Raumkosten, Fahrzeugkosten, Versicherungen usw. Bei einem durchschnittlichen Stundensatz von 250,- Euro bleibt einem Anwalt bei einer Arbeitszeit von meist 60 Stunden pro Woche am Ende eine Vergütung, die der eines Richters entspricht. Das ist kein Grund zum Jammern. Aber unangemessen ist das auch nicht.

Jedenfalls sollte keine Mitarbeitervertretung sich darauf einlassen, eine Dienstvereinbarung über die Einigungsstelle mit einer rigiden Kostenbremse zu versehen. Denn: Guter Rat ist teuer – schlechter Rat ist noch viel teurer.

Und es gibt eine gute Möglichkeit, die Kosten einer Einigungsstelle vollständig einzusparen: Die Betriebspartner können sich frühzeitig einigen, wenn beide Seiten kompromissbereit sind.

Hinsichtlich der Kosten schlagen wir für die Dienstvereinbarung folgende Regelung vor:

- *Über die Kosten der Tätigkeit des Vorsitzenden und betriebsfremder Beisitzer ist zuvor mit dem/der Vorsitzenden eine Vereinbarung zu treffen. Der/die Vorsitzende hat die betriebsfremden Beisitzer anzuhören.*

Überprüfung der Regelung durch die Einigungsstelle

Die Entscheidung der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung der Einigungsstelle tritt damit auch an die Stelle der Entscheidung des Kirchengerichts über einen Antrag auf Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 38 Abs. 4 MVG. § 36a MVG legt nicht fest, ob die Entscheidung der Einigungsstelle gerichtlich überprüft werden kann. Darüber muss in der Dienstvereinbarung eine Regelung getroffen werden. Zwei Lösungen sind vorstellbar:

So kann die Entscheidung der Einigungsstelle in vollem Umfang zur Überprüfung gestellt werden. Das würde die Einigungsstelle ihrer (schnell) befriedigenden Wirkung berauben. Deshalb ist der vom Betriebsverfassungsgesetz vorgegebene Weg auch hier nachzuvollziehen. Danach ist die Entscheidung der Einigungsstelle nur eingeschränkt überprüfbar. Die Kontrollmöglichkeit der Arbeitsgerichte ist auf die Prüfung beschränkt, ob die Einigungsstelle

- für die Entscheidung zuständig war,
- Verfahrensregelungen eingehalten hat,
- sich an geltendes Recht gehalten hat und
- sich in den Grenzen des ihr zustehenden Ermessens bewegt hat.

Die Erfahrung zeigt, dass damit ein gut ausreichender Rechtsschutz gewährleistet ist. Die Kontrolle der Einigungsstelle nach § 36a MVG sollte in gleicher Weise beschränkt werden:

- Auf Antrag von Dienststellenleitung und/oder Mitarbeitervertretung hat das Kirchengericht die Entscheidung der Einigungsstelle auf Rechtsfehler zu überprüfen, insbesondere ob sich die Entscheidung im Rahmen des der Einigungsstelle zustehenden Ermessens bewegt. Eine weitergehende Überprüfung ist ausgeschlossen. Ein Antrag auf Überprüfung ist binnen 14 Tagen nach Zuleitung des Beschlusses an das Kirchengericht zu richten.

Bedeutung der Einigungsstelle

Die Einigungsstelle ist kein Allheilmittel. Wunder darf man nicht erwarten. Und wenn man Betriebsräte nach ihren Erfahrungen mit der Einigungsstelle fragt, wird man sehr unterschiedliche Erfahrungen hören. Die Bewertung der Einigungsstelle muss aber vor dem jeweiligen rechtlichen Hintergrund vorgenommen werden: Das Betriebsverfassungsgesetz gewährt dem Betriebsrat in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten des § 87 BetrVG gleichgewichtigen Einfluss auf das betriebliche Geschehen: Ohne seine Zustimmung kann der Arbeitgeber nichts tun und der Betriebsrat kann in diesen Angelegenheiten über die Einigungsstelle gleichgewichtig eine

Änderung (z. B. der Arbeitszeiten) erzwingen. Demgegenüber lässt sich die (bisherige) Mitbestimmung der MAV so charakterisieren:

- Der Arbeitgeber darf alles, es sei denn, es ist rechtswidrig.
- Die MAV kann nichts erzwingen, es sei denn, der Arbeitgeber ist ohnehin rechtlich verpflichtet, etwas Bestimmtes zu tun.

Diese Ungleichheit in den Einwirkungsmöglichkeiten wird durch die Einigungsstelle – wenn sie denn vereinbart wird – deutlich gemildert. Die Einigungsstelle wird durch ihre bloße Existenz das Miteinander von Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung verändern können. Allerdings bedarf es dann auch starker Mitarbeitervertretungen, die sich der neu gewonnenen Einflussmöglichkeiten bewusst sind.

Schlussbemerkung

Inzwischen ist es üblich, Dienstvereinbarungen, die andere Einrichtungen abgeschlossen haben, abzuschreiben. Viele Dienstvereinbarungen werden auch im Internet veröffentlicht. Es ist immer hilfreich, nach Vorbildern zu suchen. Man muss das Rad schließlich nicht jeden Tag neu erfinden. Gleichwohl warnen wir dringend davor, Dienstvereinbarungen ohne fachlichen Rat abzuschreiben oder zu kopieren. Dienstvereinbarungen werden auch als Betriebsnormen bezeichnet, weil sie innerhalb des Betriebs, insbesondere im Verhältnis zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung, wie ein Gesetz wirken. Und da kommt es dann schon auf jede einzelne Formulierung an. Schon manche Mitarbeitervertretung hat ihr böses Erwachen erlebt, wenn sie erfahren musste, wie ein Richter einen Text liest und versteht, mit dem die Mitarbeitervertretung, aber auch die Dienststellenleitung etwas ganz anderes gewollt hat. Und schließlich: Jeder Fall hat seine Besonderheiten. Deshalb helfen ›Kochbücher‹ nicht wirklich weiter. Sie können wertvolle Anregungen geben. Sie ersetzen aber keine juristische Beratung.

Starke Mitarbeitervertretungen für eine gerechte Arbeitswelt

Elke Neuendorf

Die Mitarbeitervertretungen brauchen Schulung und Fortbildung und haben einen entsprechenden Anspruch. Die Autorin berichtet über eine Veranstaltung der Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Niedersachsen, auf der die Fortbildungsangebote vorgestellt wurden.¹



Die Autorin

Elke Neuendorf
Rechtsanwältin,
Geschäftsführerin
dia e. V.

Zehn Uhr morgens im ökumenischen Kirchenzentrum in Hannover: Etwa 170 Mitarbeitervertreter/-innen versammeln sich zur ersten Mitgliederversammlung in diesem Jahr. Im letzten Jahr fanden MAV-Neuwahlen statt, der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (agmav) formierte sich neu und heute soll es neben weiteren Tagesordnungspunkten um das Recht der MAVen auf Fortbildung und das konkrete Fortbildungsangebot des agmav-Vorstandes gehen.

Der Arbeitsgemeinschaftsvorstand, dessen Aufgabe es gemäß § 57 Ziff. 2 MVG-K ist, die Fortbildungen der MAVen zu fördern, gründete vor knapp 20 Jahren einen Verein, um diese Fortbildungsaufgabe bewältigen zu können: die diakonische Arbeitnehmer/innen Initiative e. V., erläuterte Berthold Bzdak vom agmav-Vorstand. Es handelt sich hierbei nicht um einen kommerziellen Fortbildungsträger, der mit den Fortbildungen Gewinne erzielt, sondern um einen gemeinnützigen Verein, der vom agmav-Vorstand Niedersachsen getragen wird.

Maßgeblich für den Erfolg von dia e. V. ist das Konzept der Seminare: Geleitet werden die Seminare von zwei Teamer/innen: zum einen aus einem professionellen Sachverständigen, z. B. einem Rechtsanwalt/einer Rechtsanwältin, und zum anderen aus einem MAV-Mitglied oder einem agmav-Vorstandsmitglied. »So ist sowohl der Sachverstand als auch die Praxisnähe und Verständlichkeit gesichert«, so Bzdak weiter. Außerdem finden immer mehrere Seminare zu unterschiedlichen Themen an einem Ort statt, was den Teilnehmenden ermöglicht, sich mit anderen Mitarbeitervertreter/innen auszutauschen und so auch außerhalb des Seminarbetriebs zu »lernen«.

Rechtsanspruch auf Fortbildung

Elke Neuendorf, Geschäftsführerin von dia e. V., erläutert die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Rechtsanspruch auf Fortbildung: Jedes MAV-Mitglied hat Anspruch auf vier Wochen Arbeitsbefreiung während der (in der Regel vierjährigen) Amtszeit für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, wenn

dort für die Tätigkeit der MAV erforderliche Kenntnisse vermittelt werden (§ 19 Abs. 3 MVG-K/MVG-EKD). Dabei obliegt der MAV die Verteilung der Fortbildungen innerhalb der Amtszeit. So kann es sinnvoll sein, im ersten Jahr der MAV-Tätigkeit zwei Seminare zu besuchen, um sein MAV-Amt schnellstmöglich verantwortungsvoll wahrzunehmen. Denn darin sind sich nicht nur alle Anwesenden einig: Verantwortungsvolle MAV-Arbeit ist nur möglich, wenn jedes Mitglied im Gremium über entsprechende Mindestkenntnisse im MVG verfügt². Und diese Kenntnisse sind in erster Linie durch den Besuch von geeigneten Schulungen zu erwerben³.

Beurteilungsspielraum

Bei der Prüfung, ob die Teilnahme an einer Schulung erforderlich ist, steht der MAV ein eigener, weiter Beurteilungsspielraum⁴ zu, der sich sowohl auf den Seminarinhalt als auch auf die Dauer der Schulung und die Anzahl der zu entsendenden Mitglieder bezieht⁵. Es genügt, wenn die Fortbildung einen Bezug zu den Aufgaben der MAV hat. Es bedarf keines konkreten Anlasses.

Rücksicht auf betriebliche Notwendigkeiten

Bei der Festlegung der zeitlichen Lage eines Schulungsbesuchs ist die MAV gehalten, Rücksicht auf betriebliche Notwendigkeiten zu nehmen. Dringende betriebliche Notwendigkeiten sprechen beispielsweise gegen den Seminarbesuch eines MAV-Mitglieds, wenn hierdurch der reibungslose Betriebsablauf für den Seminarzeitraum nicht gewährleistet ist, weil die Vertretung nicht sichergestellt oder gerade Urlaubszeit ist. Damit der Arbeitgeber die notwendigen Vorkehrungen treffen kann, um den ordnungsgemäßen Betriebsablauf zu organisieren, hat die MAV ihm die geplanten Seminarbesuche rechtzeitig vor Seminarbeginn mitzuteilen. Hält aber der Arbeitgeber der Schulungsteilnahme betriebliche Notwendigkeiten entgegen, so ist er verpflichtet, seine Bedenken in angemessener Zeit (MVG-K: zwei Wochen) zu äußern bzw. die Schiedsstelle anzurufen.

Freistellung und Kostenübernahme

Hat die MAV beschlossen, ein MAV-Mitglied zur Fortbildung zu schicken, bei der erforderliche Kenntnisse vermittelt werden, so hat der Arbeitgeber dem MAV-Mitglied entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren (§ 19 Abs. 3 MVG) und die Dienststelle trägt die entstehenden Kosten: Kursgebühr, Fahrt-, Übernachtungs-, Verpflegungskosten (§ 31 Abs. 2 MVG-K/§ 30 Abs. 2 MVG-EKD). Auf Einwände des Arbeitgebers, wie »es reicht, wenn sich EIN MAV-Mitglied schulen lässt«, braucht sich die MAV nicht verweisen zu lassen: Jedes MAV-

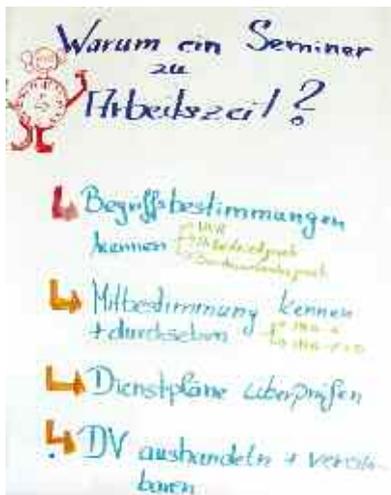
1 Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Niedersachsen vom 06.02.2014, Thema u. a.: Vorstellung des Fortbildungsangebotes der diakonischen Arbeitnehmer/innen Initiative e. V. durch die Teamer/innen.

2 So sagt es auch das Bundesarbeitsgericht: BAG vom 19.7.1995 – 7 ABR 49/94.

3 BAG vom 05.11.1981 – 6 ABR 50/79.

4 Kirchengeschichtshof, KGH v. 29.10.2012 – II O124/T58-11.

5 BAG vom 21.06.2001 – 2 AZR 137/00.



Mitglied hat einen eigenen Anspruch auf Fortbildung und muss sich nicht durch einen Kollegen nebenbei und bruchstückhaft informieren lassen.

dia e. V.-TeamerInnen stellen sich und ihre Themen vor

In den nächsten eineinhalb Stunden wurde den Anwesenden das Programm von dia e. V. in fünf Workshops vorgestellt und alle hatten Gelegenheit, sich im Einzelnen erklären zu lassen, welche Inhalte in welchem Seminar thematisiert werden.

Dafür standen zwölf (von insgesamt ca. 40) dia-Teamer/innen zur Verfügung, die ihre Themen vorstellten. Alle Workshops dauerten ca. eine halbe Stunde und wurden dreimal wiederholt, so dass sich jede/r Teilnehmer/in an drei Workshops beteiligen konnte. Vorgestellt wurden die Themen:

- **Mitarbeitervertretungsrecht**
von RAin Tanja Bohlender und RAin Elke Neuendorf
- **Arbeitsrecht**
Arbeitszeit, Eingruppierung, Teilzeitarbeit, Betriebsübergänge, Datenschutz

von Susanne Hilbig, RA Andreas Beez, RA Bernhard Baumann-Czichon

- **Arbeits- u. Gesundheitsschutz** – von RAin Mira Gathmann, Dipl.-Ing. Matthias Holm
- **Kommunikation, Rhetorik, Mediation, Beratungskompetenz** von Dipl.-Soz. Holger Ottens, Carsten Wolters und Marion Weinreich und
- **Wirtschaft** von Steuerberater Manfred Weidenbach und Berthold Bzdak

›Das war eine kurzweilige und umfangreiche Vorstellung der Themen, die viel intensiver ausfiel als die kurzen Beschreibungen in der Fortbildungsbroschüre, freute sich auch Manfred Freyermuth, Vorsitzender von dia e. V. ›Außerdem hatten die noch nicht so fortbildungserfahrenen MAVler/innen hier mal die Gelegenheit, unsere kompetenten Teamer/innen persönlich kennenzulernen.«

Die jeweiligen kurzen Wechselpausen wurden zu angeregten Gesprächen genutzt, so dass in sämtlichen Räumlichkeiten eine angenehme und geschäftige Atmosphäre herrschte. Mit viel Disziplin konnte nach einer abschließenden Plenumsveranstaltung die Mitgliederversammlung mit den weiteren Tagesordnungspunkten fortgesetzt werden.

Teilnehmer/innen und Teamer/innen waren sich einig: Das war eine sinnvolle und wiederholenswerte Veranstaltung!

Vertrauen und Vorsorge auf Gegenseitigkeit

Attraktive Altersvorsorge – Ihre Vorteile

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



Nur für Mitarbeiter von Kirche und Caritas und deren Angehörige!

SELBSTHILFE
Pensionskasse der Caritas VVaG

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



Kirchliches – katholisches – Arbeitsrecht

Was ist das und warum?

Erich Sczepanski

Die Kirchen beschäftigen ihre Mitarbeiter fast ausschließlich auf der Grundlage des staatlichen Arbeitsrechts (1,2 Mio. von insgesamt 1,3 Mio. Personen). Sie wollen diese Arbeitsverhältnisse aber nach ihren kirchlichen Vorstellungen ausgestalten. Der Autor stellt dar, unter welchen Voraussetzungen dies im katholischen Bereich möglich ist.



Der Autor

Erich Sczepanski
Mitglied der ver.di –
Landes- und
Bundesfachkommission

Staatskirchenrecht ist immer eine Frage der Konkordanz zwischen Kirche und Staat. Noch bis zum Beginn des 19. Jahrhunderts waren die ›Fürstbischöfe‹ zugleich kirchliche und staatliche Herrscher. Die Pfarrer der evangelischen Kirche in Preußen waren zugleich preußische Staatsbeamte.

Erst langsam breitete sich die Erkenntnis aus, dass Kirche und Staat getrennt werden müssen. Der Staat ist nicht das willfähige Verwaltungsorgan der kirchlichen Lehren – und die Kirchen sind nicht diejenigen, die den politischen Herrschern den Segen der ›Gottesregentschaft‹ verschaffen.

Den letzten Schritt dieser gegenseitigen Emanzipation stellt die Weimarer Reichsverfassung dar, in der festgelegt¹ ist – übrigens gleichlautend auch im sogenannten ›Reichskonkordat² zwischen dem Vatikan und dem Deutschen Reich –, dass die Kirchen ›ihre eigenen Angelegenheiten im Rahmen der für alle geltenden Gesetze‹ selbst ordnen und verwalten können.

Der Staat hat sich also das Letztentscheidungsrecht darüber vorbehalten, wo die Grenzen des kirchlichen Selbstordnungs- und Selbstverwaltungsrechts liegen. Er kann durch das ›für alle geltende Gesetz‹ die Grenzen der Kirchen festlegen. Und er hat durch die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze die Kirchen und ihre karitativen oder erzieherischen Einrichtungen vom Geltungsbereich dieser Gesetze ausgenommen. Es handelt sich somit nicht um ›für alle‹ geltende Gesetze. Den Kirchen blieb es vielmehr überlassen, ein eigenes innerbetriebliches Mitbestimmungsrecht zu schaffen. Verfassungsrechtlich ist das nicht zwingend geboten, denn das ›Betriebsrätegesetz‹ der Weimarer Republik nahm – bei gleicher verfassungsrechtlicher Lage – die Kirchen nicht aus. Die entsprechenden Regelungen sind mit der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bzw. dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) dann auch von den beiden großen Kirchen geschaffen worden.

Im Betriebsverfassungsgesetz sind nun auch Sonderregelungen für die sogenannten ›Tendenzbetriebe‹ enthalten. Und weil das Gesetz für die Kirchen nicht gilt, entstand Streit darüber, ob denn die Kirche auch eigene Loyalitätsanforderungen stellen kann. Das Bundesverfassungsgericht hat in den Beschlüssen des Zweiten Senats vom 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703, 1718/83 und 856/843 – entschieden, dass die Kirchen das dürfen. Die Kirchen könnten sich selbstverständlich auch der Privatautonomie in ihren Einrichtungen bedienen, auf die dann – in Folge einer Rechtswahl, wie das Bundesverfassungsgericht klarstellt – auch das staatliche Arbeitsrecht anzuwenden sei. Es sei auch Sache der (öffentlich-rechtlich) verfassten Kirchen zu bestimmen, ›welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können‹. Und bei einem Verstoß sei die weitere Frage, ob dieser Verstoß ›eine Kündigung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigt, nach den kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften des § 1 KSchG, § 626 BGB zu beantworten. Diese unterliegen als für alle geltendes Gesetz im Sinne der Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV umfassender arbeitsgerichtlicher Anwendungen‹. Mit dieser Entscheidung wurden auch die Kirchen ›in die Pflicht genommen‹. Was ›katholisch‹ ist, kann nicht jeder Dorfpfarrer für sich entscheiden. Und die Anforderungen können im Bistum A nicht anders sein als im Bistum X. Hier musste zwangsläufig eine einheitliche Vorgabe gegeben werden.

Wir haben also schon zwei Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts: das Recht der innerbetrieblichen Mitbestimmung und die Frage der Loyalitätspflichten.

Die evangelische Kirche hat dem Kanon einen dritten Punkt hinzugefügt: In Übernahme der Begrifflichkeit aus dem nationalsozialistischem ›Dritten Reich‹ wurde die ›Dienstgemeinschaft‹ als kirchenspezifische Begründung dafür eingeführt, dass es bei der evangelischen Kirche keine Tarifverträge mit den Gewerkschaften geben dürfe. Die katholische Kirche hat in einem merkwürdigen Akt der Ökumene diese – der eigenen Soziallehre widersprechende – Vorgabe übernommen⁴. Die Inhalte des Arbeitsvertragsrechts sollen auf dem ›Dritten Weg‹ durch Arbeitsrechtliche Kommissionen verhandelt und bestimmt werden.

Bei der katholischen Kirche haben die Deutschen Bischöfe diese Besonderheiten in der ›Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse‹ (GrO) zusammengefasst. Genauer gesagt: in 27 wortidentischen Grundordnungen, denn in den 27 deutschen Bistümern ist jeder Bischof für sein Bistum der maßgebliche Gesetzgeber.

Und damit ist zugleich ein kirchenrechtliches Problem angesprochen. Was ist mit den überdiözesanen Einrichtungen wie dem Deutschen Caritasverband oder den international tätigen Ordensgemeinschaften, die nicht der Gesetzgebung eines Diözesanbischofs unterliegen, sondern unter der Leitung eines eigenen Ordensbischofs stehen? Diese waren nach der ursprünglichen Fassung der Grundordnung ›gehalten‹, die Vorgaben für ihre eigenen Einrichtungen ebenfalls zu übernehmen.

Da staatliche Gerichte nicht befugt scheinen, Streitigkeiten über kircheninterne Rechtsnormen wie die GrO oder die MAVO zu richten, wurden zugleich kirchliche Arbeitsgerichte geschaffen. Dort sollen die zwangsläufigen Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der kirchlichen Arbeitsrechtsnormen gelöst werden. Die kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) ist demnach wie die MAVO als ›Ausführungsgesetz zur Grundordnung‹ zu sehen.

Die Entscheidung des Delegationsgerichts

Eine der Meinungsverschiedenheiten über die Grundordnung war die Frage, ob die katholischen Einrichtungen verpflichtet werden können, das kircheneigene ›Tarifrecht‹ (hier die AVR der Caritas) anzuwenden. Die kirchlichen Arbeitsgerichte urteilten, dies sei für eine kirchliche Einrichtung zwingend.

Das Kolpingwerk Paderborn wollte diese Entscheidung nicht gelten lassen. Der Abschluss von Tarifverträgen mit einer Gewerkschaft könne nicht als ›unkatholisch‹ gebrandmarkt werden. Auf einen entsprechenden Antrag hin wurde vom höchsten katholischen Kirchengericht, der ›apostolischen Signatur‹, ein Sondergericht zur abschließenden Entscheidung dieser Frage gebildet. Dieses Sondergericht entschied, dass der Wortlaut ›sind gehalten‹ in der GrO keine Verpflichtung enthält. ›Gehalten sein‹ würde nicht eine Verpflichtung einschließen. Es sei eine ›Soll-Vorschrift‹, aber keine ›Muss-Vorgabe‹⁵.

Wirtschaftliche Hintergründe der Flucht aus dem kirchlichen AR

Die Einrichtungen der Caritas flüchten nicht ohne Grund aus der Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts. Insbesondere die Caritas befindet sich in einem zunehmend härteren wirtschaftlichen Wettbewerb. Die Refinanzierung vieler sozialer Dienste erfolgt nicht mehr nach dem ›Selbstkostenprinzip‹, sondern nach Kostenpauschalen, deren Höhe maßgeblich von den ›Billigstbietern‹ bestimmt wird. Und gerade in der Sozialbranche wird ein großer Teil der entstehenden Kosten durch die Ausgaben für das Personal bestimmt. Wer mehr Patienten ›abfertigen‹ kann, wer billigere Löhne hat, der befindet sich in einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil. ›McPfleger‹ und Co. setzen seriöse Anbieter unter Druck.

Outsourcing (das neue deutsche Modewort) und Leiharbeit greifen in der Branche immer mehr um sich. Und dazu kommen sogenannte ›Tarifverträge‹ mit sogenannten ›christlichen Gewerkschaften‹, die sich dadurch auszeichnen, dass sie besonders christlich zu den Arbeitgebern sind.

Wer da noch richtige tarifvertragliche Löhne zahlt, der gerät in einen immer mehr zunehmenden Kostendruck. ver.di wird mit diesem Kostendruck auch in den Tarifverhandlungen mit anderen Wohlfahrtsverbänden konfrontiert. Und jedes Nachgeben führt zu einer Kettenreaktion. Denn dadurch werden wieder andere Träger in Probleme geraten.

Und karitativ, also gemeinnützig, tätige Einrichtungen, die ohne die Absicht der Gewinnerzielung am Sozialmarkt tätig sind, können auch keine Rücklagen bilden, um für so entstehende Notlagen die ›Kriegskassen‹ zu füllen.

Die Rolle der Grundordnung

Die GrO fasst sämtliche Besonderheiten des kirchlich-katholischen Arbeitsrechts zusammen. Sie bildet somit die gemeinsame Grundlage, das ›einigende Band‹ für und zwischen allen Einrichtungen, die sich auf das kirchliche Selbstordnungsrecht berufen.

Alles, was in der GrO geregelt ist, soll nach Meinung der Bischöfe das spezifisch kirchliche Arbeitsrecht ausmachen. Darüber hinausgehende Anforderungen etwa an die persönliche Lebensführung und Loyalitätspflichten sind demnach aus der katholischen Glaubens- und Sittenlehre nicht begründet. Die GrO schafft somit auch ein gewisses Maß an Rechtssicherheit. Der viel zitierte Dorfpfarrer kann missliebige Beschäftigte nicht kündigen, weil sie sich etwa als Gewerkschaftsmitglieder outen und als Gewerkschaftsmitglieder tätig werden. Denn die Koalitionsfreiheit ist neben der verfassungsrechtlichen Garantie ausdrücklich auch in der Grundordnung bestätigt. Und insofern nimmt die Grundordnung auch die Vorgaben der katholischen Soziallehre auf, die nach dem Codex Iuris Canonici – dem ›Grundgesetz der römisch-katholischen Kirche‹ – ohnehin von allen kirchlichen Vermögensverwaltern zu beachten ist⁶.

Die Grundordnung soll demnach auch die Abgrenzung zwischen ›katholisch‹ und ›nicht katholisch‹ sein. ›Ein bisschen katholisch‹ kann es genauso wenig geben wie ›ein bisschen schwanger‹.

Bekennnis zur Grundordnung als Voraussetzung für die Zuordnung zur Kirche

Mit einer Neufassung der Grundordnung haben die Bischöfe nun die Entscheidung des vorgenannten Sondergerichts aufgenommen. Sie haben aus der Soll-Vorschrift ›sind gehalten‹ eine Muss-Vorschrift ›sind verpflichtet‹ gemacht.

Und sie haben zugleich einen Termin – den 31. Dezember 2013 – festgesetzt, bis zu dem spätestens die Verpflichtung zur Übernahme der Grundordnung erklärt werden sollte. Es handelt sich um eine ›Ablauffrist‹. Eine Verlängerung ist grundsätzlich nicht möglich.

Den Bischöfen ist es zwar unbenommen, eine Ausnahme oder Befreiung von der Grundordnung zu gestatten. Dies müsste aber wohl – im Interesse der Rechtssicherheit – wie die Grundordnung selbst auch in jeweiligen diözesanen Amtsblatt bekannt gemacht werden. Denn die Grundordnung oder eine Befreiung soll für alle Arbeitsverhältnisse gelten. Und daher ist es erforderlich, dass auch die Beschäftigten, die von einer solchen Entscheidung betroffen sind, wissen, auf was sie sich verlassen können – und zu was sie verpflichtet sind.

Dieses ›Bekenntnis zur Grundordnung‹ wird auch nicht lediglich von einem Geschäftsführer verlangt. Es muss in den Statuten, also z. B. einer Vereinssatzung oder einem Gesellschaftervertrag (Satzung einer GmbH), konstitutiv verankert werden. Und es ist daher auch bei den entsprechenden staatlichen Registern (z. B. Vereinsregister) einsehbar.

Folgen der fehlenden Anerkennung

Der 31. Dezember 2013 war ein Ablauftermin. Wer bis zu diesem Datum die Grundordnung nicht in seinen Statuten verankert hat, der kann sich nicht auf die Sonderstellung des katholisch-kirchlichen Arbeitsrechts berufen.

Die Grundordnung gilt nicht, und damit entfallen auch:

- *die Anforderung an die persönliche Lebensgestaltung (Loyalitätspflichten) – die erneute Heirat Geschiedener ist kein Kündigungsgrund mehr, genauso wenig wie die Bindung über eine Lebenspartnerschaft*
- *die Anwendung der MAVO – stattdessen ist ein Betriebsrat oder (z. B. bei einem öffentlich-rechtlichen konstituierten Orden) ein Personalrat zu wählen⁷*
- *die Bindung an kirchliches Arbeitsvertragsrecht wie die AVR-Caritas (die ohnehin sowohl nach staatlichem Recht als auch nach der kath. Soziallehre auf tönernen Füßen steht). Allerdings: In den Arbeitsverträgen ist in der Vergangenheit regelmäßig die Geltung der AVR-Caritas in der jeweils geltenden Fassung vereinbart worden. Diese vertragliche Bezugnahme gilt weiter.*
- *die Zuständigkeit der kirchlichen Arbeitsgerichte.*

Derzeit ist nicht bekannt, welche bzw. wie viele Einrichtungen das Bekenntnis zur Grundordnung nicht abgegeben haben. Bekannt sind aber Einzelfälle. So hat der Bremer Caritasverband eine Altenhilfeeinrichtung (St. Elisabeth) und eine Einrichtung der Jugendhilfe ›in die Welt entlassen‹. Nachdem als

Folge der Insolvenz des Trägers von vier Altenheimen diese schon im vergangenen Jahr dem kirchlichen Arbeitsrechtsregime entzogen wurden, ist nun der all-ergrößte Teil der Arbeit des Caritasverbands dem Betriebsverfassungsgesetz unterworfen. Neu einzustellende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden deutlich schlechter entlohnt – das war ja auch das erklärte Ziel des Caritasverbandes. Inzwischen sind auch in allen Bereichen erfolgreich Betriebsräte mit Unterstützung der Gewerkschaft ver.di gewählt worden.

1 www.verdi.de/++co++072c1d38-ee5b-11e0-6dff-0019b9e321cd

2 www.caritas-verdi.blogspot.de/2013/07/vor-80-jahren-reichskonkordat.html

3 www.servat.unibe.ch/dfr/bv070138.html

4 www.caritas-verdi.blogspot.de/2013/10/dienstgemeinschaft-idee-und-wirklichkeit.html

5 www.dbk.de/kagh/delegationsgericht/

6 www.codex-iuris-canonici.de/indexdt.htm

Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Hessen weiter ohne Arbeitnehmer- vertreterInnen

Ein dritter Versuch, den ›Dritten Weg‹ in der Diakonie Hessen zu ›reanimieren‹, fand unter massivem Polizeischutz am 31. März 2014 in Friedberg statt – allerdings wiederum ohne Erfolg.

Wie schon zweimal im Jahr 2013 waren Delegierte der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie Hessen vom Aufsichtsratsvorsitzenden (ein)geladen worden, um die ArbeitnehmervertreterInnen für die ARK Hessen zu wählen. Nach dem Scheitern des ersten Termins im August 2013 sollte durch die Vertagung des zweiten (November 2013) allen Beteiligten ausreichend Zeit für Gespräche über die künftigen Rahmenbedingungen für die Arbeitsrechtssetzung in der Diakonie Hessen gegeben werden. Insbesondere die von den Mitarbeitervertretungen als Interessenvertretung gewählten Gesamtausschüsse in Hessen und Nassau sowie Kurhessen Waldeck hatten sich für dieses Vorgehen ausgesprochen.

Ein Treffen der Gesamtausschüsse mit Vertretern der Diakonie Hessen und dem Vorstand der AG Dienstgeber DH Ende Januar 2014 blieb aber ergebnislos. Die klare Forderung aller Arbeitnehmervertretungen nach einer Weichenstellung Richtung Tarifverträge konnte nicht behandelt werden, da der Meinungsbildungsprozess bei den Trägern und bei den Kirchen noch durchgeführt werden müsse. Allerdings wurde betont, dass die geplante Delegiertenversammlung Ende März durchzuführen sei, da ansonsten die Besetzung der Arbeitnehmersitze in der ARK durch das ›Urwahlverfahren‹ erfolgen werde. Um dieser ›Drohung‹ weiteren Nachdruck zu verleihen, wurde die Ordnung über das Ersatzentsendungsverfahren (Urwahl) in einer Aufsichtsratssitzung Mitte März 2014 neu gefasst und bereits vorsorglich ein Wahlvorstand für diese Urwahl bestellt. Das Scheitern der Delegiertenversammlung wurde offenbar einfach schon mal vorweggenommen.

Parallel hierzu wurde in Mitgliederversammlungen der MAVen im Bereich der Diakonie Hessen im März 2014 zum wiederholten Male gefordert, dass künftig mit den Gewerkschaften Tarifverträge ausgehandelt werden sollen – das Beispiel Niedersachsen sollte auch in Hessen Schule machen.

Mit einer wahren Einladungsflut wurden im Februar und März 2014 alle MAVen mehrfach auf die Delegiertenversammlung hingewiesen – und es kamen dann am 31. März 2014 auch über 100 VertreterInnen angereist. Sie hatten aber sehr viel Kritisches im Gepäck und etwa die gleiche Zahl von ARK-unwilligen Kolleginnen und Kollegen dabei, die vor der Stadthalle Friedberg lautstark ihrem Unmut Luft machten.

ver.di hatte zum Protest aufgerufen – gut 100 Beschäftigte der Diakonie Hessen hatten sich dienstfrei genommen und waren gekommen. Ihre Sprechchöre und Trillerpfeifen wurden von den diakonischen Veranstaltern als so störend empfunden, dass die Polizei gerufen wurde. Nach einer guten Stunde waren etwa 20 Beamtinnen und Beamte damit beschäftigt, die Türen und Fenster der Stadthalle zu bewachen, die als störend empfundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Abstand zu halten und dafür Sorge zu tragen, dass die Toiletten nur von jeweils einem Demonstrierenden benutzt wurden. Dieses ›Kaspertheater‹, wie es in der gut geschützten Halle vom Podium aus bezeichnet wurde, gab es bis 16 Uhr, dann zog die Polizei mit ihren neun Einsatzfahrzeugen ab.

In der Halle ging der Sitzungsmarathon jedoch weiter: Gebetsmühlenartig wiederholten die Vertreter des Aufsichtsrats, dass die Wahl durchgeführt werden müsse, auch wenn es für die Delegierten kaum Pausen und kein Mittag- oder Abendessen gab.

Was es aber gab, waren schlussendlich 64 Delegierte, die für die acht Sitze in der ARK zur Wahl zur Verfügung gestanden hätten. Hätten, wenn denn eine ordnungsgemäße Vorstellung dieser 64 MAVlerInnen möglich gewesen wäre. Das ging aber gründlich schief – um 19.30 Uhr, nachdem sich vier Kandidaten vorgestellt hatten, wurde die Veranstaltung von der Versammlungsleitung als ergebnislos beendet. Alle Kandidatinnen und Kandidaten hatten darauf bestanden, auf der Versammlung ohne Begrenzung ihrer Redezeit sich und ihre Einstellung zur Arbeit in der ARK vorzustellen.

Es war ein erfolgreicher Tag in Friedberg für die Beschäftigten der Diakonie Hessen – aber auch ein Tag, dessen Verlauf den Aufsichtsratsvorsitzenden der Diakonie Hessen und den verantwortlichen Arbeitgebern hoffentlich zu denken geben wird. Denn: Der ›Dritte Weg‹ ist kein Modell der Arbeitsrechtssetzung, in dem Arbeitnehmerinteressen wirksam vertreten und durchgesetzt werden könnten.



Diakonie Hessen
verteidigt ›Dritten Weg‹
mit Polizeieinsatz



Nachruf



Ditmar Vahle †

Mit Ditmar Vahle hat der Gesamtausschuss von Mitarbeitervertretungen in Kurhessen Waldeck einen wunderbaren Kollegen und Freund verloren.

Einen Kollegen, der fast 20 Jahre die Arbeitnehmerrechte mitgestaltete, der für Tarifverträge in der Diakonie eintrat. Einen Freund, der als Berater für Mitarbeitervertretungen immer ein offenes Ohr hatte.

Seinen großen Traum, Tarifverträge für die Kolleginnen und Kollegen Diakonischer Einrichtungen zu erreichen, hat er bis zuletzt verfolgt und mitgestaltet. Er war politisch in der Linkspartei und gewerkschaftlich in der Fachgruppe Kirche bei ver.di organisiert und engagiert.

Ditmar starb am 21. Dezember 2013. Er wurde nur 57 Jahre alt. Es passierte überraschend und sehr schnell, nur vier Wochen nach der Bekanntgabe der Diagnose Krebs. In der Zeit, die uns noch miteinander verblieb, hatten wir gemeinsame und berührende Momente. Wir sind sehr dankbar dafür.

Acht Jahre lang war er der Vorsitzende der AGMAV in Kurhessen Waldeck, fast 20 Jahre Mitglied der MAV im Bathildisheim Bad Arolsen.

Er war bis zum Ausschluss der AGMAV Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD DW und bis zuletzt Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission in Kurhessen Waldeck.

Mit besonderer Freude und Einsatz war er Teamer bei den Seminaren der AGMAV. Hier war er Lehrender, Lernender und immer ein besonders aufmerksamer Zuhörer für die Probleme von Mitarbeitervertretungen.

Ein gewöhnlicher Mensch – kein Machtmensch.

Ditmar suchte den Dialog, verhandelte hart in der Sache und war verbindlich zu den Menschen. In seiner ihm eigenen Art ist er nicht ersetzbar.
Wir werden ihn nicht vergessen.

Beate Eishauer

*Vorsitzende Gesamtausschuss von
Mitarbeitervertretungen in Kurhessen Waldeck*



Aktuell

Pflegeheim-Tochter der Caritas insolvent

Der Betreiber von fünf Pflegeeinrichtungen der Caritas, die Caritas Hamburg – Wohnen & Soziale Dienstleistungen GmbH, wird die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beantragen. Zur GmbH gehören außerdem eine Berufsschule für Altenpflege, Gesundheits- und Pflegeassistenz sowie eine Mutter-Kind-Klinik. Insgesamt von der Überschuldung betroffen sind 290 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Direktorin des Caritasverbandes für Hamburg e. V., der Träger der GmbH, sieht keine Alternative zum Insolvenzverfahren. »Dieser Schritt sei ihnen nicht leicht gefallen, aber nach einer gesonderten externen Analyse der wirtschaftlichen Lage der GmbH durch einen Wirtschaftsprüfer habe man keine andere Wahl gehabt«, so Maria-Theresia Gräfin von Spee. Als Grund für die Insolvenz wird der Verdrängungswettbewerb im Pflegebereich angeführt. Die Einsparmaßnahmen seien nicht ausreichend gewesen. In der Hansestadt Hamburg gebe es ein Überangebot an Pflegebetten. Nun werde alles für eine möglichst schnelle Sanierung getan. Darüber hinaus sei nun vor allen Dingen wichtig, den Betrieb der Einrichtungen sicherzustellen. Auch das Erzbistum Hamburg bedauerte die Entwicklung und bekundete seine Bereitschaft, sich an Gesprächen darüber zu beteiligen, wie die betroffenen Einrichtungen weitergeführt werden können.

Es bleibt beim MVG-K

Auch weiterhin wird das Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation MVG-K in den niedersächsischen Landeskirchen sowie den Diakonischen Werken gelten.

Gegen die geplante Übernahme des MVG-EKD hatten sich insbesondere einmütig die Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen, die ag-mav Niedersachsen, die Gewerkschaften und die Verbände kirchlicher Mitarbeiter in einer gemeinsamen Erklärung ausgesprochen.

Die Forderung der Einrichtung eines runden Tisches zur Einbeziehung aller Beteiligten bei weiteren Gesetzesinitiativen bleibt jedoch erhalten. Zukünftig werden Änderungen des MVG-K auch durch gleichlautende Beschlüsse der Landessynoden möglich sein. Die Synode der Konföderation entfällt als Gesetzgebungsorgan gemäß dem neuen Konföderationsvertrag.

Wichernstift will zum Diakonischen Werk Oldenburg wechseln

Nach einem Urteil des Landgerichts Hannover bleibt das Evangelisch-Lutherische Wichernstift vorerst in der Diakonie. Die Richter hatten entschieden, dass das damalige Diakonische Werk der hannoverschen Landeskirche das Wichernstift 2012 nicht aus der Diakonie hätte ausschließen dürfen. Der Ausschluss sei unwirksam (Az.: 20 0 290/12).

Zur Erinnerung: Die Diakonie hatte das Evangelisch-Lutherische Wichernstift in Ganderkesee bei Bremen wegen Lohnrückerei und Rufschädigung ausgeschlossen. Der damalige Vorstand des Wichernstiftes hatte, um eine Insolvenz der Altenhilfe zu vermeiden, von allen Mitarbeitern einen Lohnverzicht gefordert. In öffentlichen Listen ließ der Vorstand dann diejenigen Namen der Mitarbeiter in öffentlichen Listen aushängen, die sich dem Lohnverzicht verweigert hatten. Im Herbst 2013 war die Altenhilfe des Wichernstiftes aus der Insolvenz als gerettet entlassen worden.

Es sei sehr bedauerlich, dass das Gericht bei dem o. a. Urteil nur die formalen Aspekte des Ausschlusses herangezogen habe. Die Diakonie habe das Wichernstift aber deshalb ausgeschlossen, weil es sich nicht an das kirchliche Arbeitsrecht gehalten habe, so der stellvertretende Direktor der Diakonie in Niedersachsen, Jörg Antoine.

Der Vorstand des Wichernstiftes, Wolfgang Walter, teilte nach dem Urteil mit, dass das Wichernstift nun freiwillig aus der Diakonie Niedersachsen ausscheiden wolle und zum Diakonischen Werk in Oldenburg wechseln werde. Der Sprecher der Oldenburger Diakonie, Ferik Hinrichs, ließ verkünden, man sei sich auch einig über einen Wechsel, allein das formale Kriterium der Anwendungen eines kirchlichen Arbeitsrechtes sei Voraussetzung für die Aufnahme. Scheitern könne der Wechsel lediglich am Verhalten der Zusatzversorgungskasse der hannoverschen Landeskirche – dabei gehe es um Millionenbeträge, die bei einem Wechsel von der hannoverschen Kasse an die Versorgungskasse der Oldenburger Diakonie überwiesen werden müssten.

Entgelterhöhung für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes von Bund und kommunalen Arbeitgebern für 2014/2015 beschlossen

Die Tarifparteien im öffentlichen Dienst haben sich in der dritten Verhandlungsrunde auf einen Tarifabschluss verständigt.

Die Einigung sieht Gehaltssteigerungen von 3,0 Prozent ab März 2014 (mindestens 90 Euro) und weitere 2,4 Prozent ab März 2015 vor. Ausbildungs- und Praktikantentgelte steigen ab dem 1. März 2014 um 40,00 Euro und ab dem 1. März 2015 um weitere 20,00 Euro.

Ab 2014 betragen Urlaubsansprüche bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche einheitlich 30 Tage und für Auszubildende sowie Praktikanten 28 Tage. Die Laufzeit beträgt 24 Monate.

Die dreiprozentige Entgelterhöhung sieht in der Tabelle des TVöD wie folgt aus.

Entgelterhöhung

ENTGELTGRUPPE	3 PROZENT IN EURO (jeweils Stufe 1)	
E 15	118,89	
E 14	107,67	
E 13	99,26	
E 12	88,97	
E 11	85,86	
E 10	82,74	
E 9	73,08	<i>In diesem Bereich</i>
E 8	68,41	<i>findet eine</i>
E 7	64,05	<i>Aufstockung der</i>
E 6	62,80	<i>Entgelterhöhung</i>
E 5	60,17	<i>bis auf 90,- Euro</i>
E 4	57,19	<i>statt.</i>
E 3	56,26	
E 2	51,90	
E 1		

Caritas-Mitarbeiter begrüßen Tarifabschluss im öffentlichen Dienst, halten aber an Ursprungsforderungen fest

Die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. (ak.mas) begrüßt, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst durch den Tarifabschluss an der allgemeinen Wirtschafts- und Lohnentwicklung teilhaben werden. Sie selbst wolle aber an ihren Ursprungsforderungen festhalten. Die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. (ak.mas) fordern für die Tarifrunde 2014/2015 eine Erhöhung der Entgelte um 100 Euro plus 3,5 Prozent, einen einheitlichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen, unbefristete Übernahmen von Auszubildenden, die Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 100 Euro und den Verzicht auf sachgrundlose Befristungen für die Caritas-Mitarbeiter. Darüber hinaus fordert die ak.mas die Angleichung der Gehälter der Caritas-Mitarbeiter in den neuen Bundesländern zu mindestens 95 Prozent an die Gehälter der Mitarbeiter der Caritas in den alten Bundesländern.

Als größter Wohlfahrtsverband Deutschlands prägte die Caritas mit ihrer Tarifgestaltung den Wert der sozialen Arbeit in Deutschland mit, so der Sprecher der Mitarbeiter, Thomas Schwendele. Der Abstand der gesamten Region Ost zu den Vergütungen im übrigen Bundesgebiet sei zu groß geworden und müsse für alle Caritas-Beschäftigten wieder deutlich abnehmen.

Katholische Arbeitgeber: Tarifabschlüsse des Öffentlichen Dienstes nicht zu leisten

Dementgegen vertritt die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes die Auffassung, schon allein die Übernahme des Tarifabschlusses des Öffentlichen Dienstes sei für die Dienstgeberseite nicht vorstellbar. Eine schwierige Finanzlage erfordere eine maßvolle Tarifrunde.

Leidtragende einer solchen Entgelterhöhung wie im Öffentlichen Dienst seien die Einrichtungen in der Caritas. Insbesondere für die Einrichtungen in der Alten-

pflge würde der Mindestbetrag von 90 Euro in den untersten Lohngruppen Kostensteigerungen von bis zu acht Prozent bedeuten. Zu Recht würden die Mitarbeiter eine Beteiligung an der wirtschaftlichen Entwicklung erwarten. Gleichwohl könne man die Gehälter, die große Kostenfaktoren darstellten, nicht losgelöst von der schwierigen Finanzlage bzw. Refinanzierungssituation des jeweiligen Bundeslandes und der Konkurrenzsituation insbesondere zu den privaten Wettbewerbern sehen, so Dr. Rainer Brockhoff, Verhandlungsführer der Dienstgeber der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes.

Wahl der Vertreter der Dienstnehmer in der ARK Hessen erneut gescheitert

Auch der dritte Versuch der Diakonie Hessen, eine Arbeitsrechtliche Kommission zu bilden, ist gescheitert. Nach wie vor bleibt das Gremium arbeitnehmerseitig unbesetzt.

Darüber zeigt sich ver.di-Gewerkschaftssekretärin Saskia Jensch zufrieden. Die Kolleginnen und Kollegen hätten sich trotz Polizeieinsatzes, der von der Arbeitgeberseite veranlasst worden war, nicht von ihrem Ziel abbringen lassen, die Wahl zu verhindern. Die Forderung der Beschäftigten der Diakonie Hessen nach Abschluss von Tarifverträgen, wie sie auch von den demonstrierenden Kolleginnen und Kollegen im Außenbereich skandiert wurde, sei noch einmal deutlich gemacht worden, so Jensch. Abzuwarten sei nun, ob die Diakonie Hessen weiterhin in Stillstand verharren werde und an dem Dritten Weg festhalten wolle oder ob sie sich endlich den Weg für den Abschluss von Tarifverträgen ebnet werde.

BAG: Eingeschränkte Leistungsfähigkeit (kein Nachtdienst einer Krankenschwester) rechtfertigt nicht ohne Weiteres Kündigung

In einer am 9. April 2014 verkündeten Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht die Rechte von Arbeitnehmern erheblich gestärkt, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen zwar ihren Beruf noch ausüben können, aber nicht in jeder Weise. Das BAG hat die Kündigung einer Krankenschwester für unwirksam erklärt, die aufgrund gesundheitlicher Probleme keine Nachtdienste leisten kann. Diese Entscheidung, deren Wortlaut noch nicht vorliegt, wird maßgeblichen Einfluss auf den Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz für Arbeitnehmer haben.

Skandalöses Urteil: 1,54 Euro Stundenlohn sind keine Ausbeutung

Das Arbeitsgericht Cottbus wies die Klage des Jobcenters Oberspreewald-Lausitz in Südbrandenburg gegen einen Rechtsanwalt wegen angeblicher Ausbeutung zurück. Stundenlöhne für Bürokräfte in Höhe von 1,54 und 1,65 Euro seien zwar durchaus sittenwidrig, der Anwalt habe aber nicht ausbeuterisch gehandelt. Das Jobcenter, das von dem Anwalt die Aufstocker-Sozialleistungen in Höhe von 4.100 Euro zurückgefordert hatte, kündigte unmittelbar nach dem Richterspruch Berufung gegen die Entscheidung an.

Tarifliche Unkündbarkeit älterer Arbeitnehmer – Altersdiskriminierung?

Leitsätze:

1. Tarifliche Regelungen über den – auch – an ein bestimmtes Lebensalter geknüpften Ausschluss ordentlicher Kündigungen sind an den Vorschriften des AGG zu messen. Dem steht § 2 Abs. 4 AGG nicht entgegen.

2. Außerhalb einer Sozialauswahl geht mit dem Ausschluss ordentlicher Kündigungen für ältere Arbeitnehmer i. d. R. keine unzulässige Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer einher.

3. Die Auslegung der einschlägigen Tarifbestimmung kann ergeben, dass der Ausschluss ordentlicher Kündigungen nicht gilt, falls er bei der Sozialauswahl zu einem grob fehlerhaften Auswahlresultat führen würde.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

BUNDESARBEITSGERICHT URTEIL VOM 20. JUNI 2013, AZ: 2 ARZ 295/12

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung mit Auslaufzeit sowie einer hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beidseitiger Tarifbindung der Manteltarifvertrag für Beschäftigten zum ERA-Tarifvertrag Metall – und Elektroindustrie Südwürttemberg-Hohenzollern vom 14.06.2005 (MTV) Anwendung. Nach § 4.4 MTV kann einem Beschäftigten, der das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und der dem Betrieb mindestens drei Jahre angehört, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden; dies gilt auch für eine Änderungskündigung.

Der Kläger arbeitete anfänglich im Mehrschichtsystem. Nach einem Schlaganfall bat er im September 2007 um eine Versetzung in die Tagschicht. Er legte der Beklagten ein ärztliches Attest vor. Danach sollte er keinen Schichtdienst mehr leisten; eine geregelte Tagesarbeitszeit sei für die weitere Genesung notwendig. Anfang 2008 teilte die Beklagte mit, dass sie ihn künftig im sog. Tagesbetrieb einsetzen werde.

Mit Schreiben vom 29. August 2009 kündigte die Beklagte – nach Anhörung des Betriebsrats und Erstattung einer Massenentlassungsanzeige – das Arbeitsverhältnis der Parteien aus betrieblichen Gründen außerordentlich mit Auslaufzeit zum 31. März 2010, hilfsweise ordentlich zum selben Termin, weiter hilfsweise zum »nächst zulässigen« Termin.

Der Kläger hat mit seiner erhobenen Kündigungsschutzklage geltend gemacht, die Kündigungen seien unwirksam. Ein wichtiger

Grund i. S. d. § 626 BGB liege nicht vor. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass es an jeglicher Möglichkeit gefehlt habe, ihn sinnvoll weiterzubeschäftigen. Soweit sie sich auf eine Änderung des Anforderungsprofils berufe, fehle es an der Darlegung eines die Änderung rechtfertigenden Grundes. Die ordentliche Kündigung sei nach § 4.4 Satz 1 MTV tarifvertraglich ausgeschlossen und schon aus diesem Grund unwirksam.

Die Beklagte hat beantragt die Klage abzuweisen. Sie hat behauptet, aufgrund mehrerer ineinander greifender unternehmerischer Entscheidungen sei der bisherige Arbeitsplatz des Klägers weggefallen. Ein tarifvertraglicher Sonderkündigungsschutz stehe dem Kläger nicht zu. Die betreffende tarifliche Regelung sei unwirksam oder doch unanwendbar. Sie messe dem Lebensalter im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit eine zu große Bedeutung bei. Dies führe in Fällen der Sozialauswahl zu einer unverhältnismäßigen Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag weiter, die Klage abzuweisen.

Aus den Gründen:

9

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigungen vom 29. August 2009 zu Recht für unwirksam erachtet. Ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB liegt nicht vor (I.). Die ordentliche Kündigung ist gemäß § 4.4 Satz 1 MTV iVm. § 134 BGB nichtig. Die tarifliche Unkündbarkeitsregelung ist nicht wegen Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskrimi-

nierung nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Sie ist auch verfassungskonform (II.). Der Weiterbeschäftigungsantrag fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an (III.).

10

I. Das Arbeitsverhältnis ist nicht durch die außerordentliche Kündigung mit Auslaufzeit vom 29. August 2009 aufgelöst worden. Ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB ist schon nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten nicht gegeben.

11

1. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

12

(...)

14

2. Hier ist ein wichtiger Grund nicht gegeben. Dies gilt unabhängig davon, ob der Kläger auf der Grundlage von § 4.4 Satz 1 MTV wirksamen besonderen Kündigungsschutz genießt. Die Beklagte hat nicht aufgezeigt, dass dauerhaft keine Einsatzmöglichkeit für den Kläger mehr bestanden hätte. Ihr Vorbringen lässt nicht erkennen, dass sie ihn – selbst nach zumutbaren Organisationsänderungen – überhaupt nicht mehr sinnvoll weiterbeschäftigen konnte.

(...)

33

II. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist ebenso wenig durch die ordentliche Kündigung vom 29. August 2009 aufgelöst worden.

34

(...)

35

2. Im Ergebnis kommt es hierauf nicht an. Die ordentliche Kündigung ist wegen § 4.4 Satz 1 MTV i. V. m. § 134 BGB unwirksam. Der Kläger erfüllt die tatbestandlichen Voraussetzungen der Tarifnorm für den Abschluss der ordentlichen Kündigung. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die tarifliche Kündigungsbeschränkung nicht gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. § 4.4 Satz 1 MTV verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung und ist verfassungskonform.

36

a) Die Regelung des § 4.4 MTV ist an den Vorschriften des AGG zu messen. Zwar gelten nach § 2 Abs. 4 AGG für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz. Die Benachteiligungsverbote des AGG sind damit auf diskriminierende Kündigungen nicht als eigenständige Unwirksamkeitsnormen anzuwenden. Stattdessen sind sie einschließlich möglicher Rechtfertigungsgründe in die Kündigungsschutzrechtliche Prüfung zu integrieren und insbesondere im Rahmen der Prüfung der Sozialwidrigkeit nach § 1 KSchG zu beachten (BAG 5. November 2009 – 2 AZR 676/08 – Rn. 24; 6. November 2008 – 2 AZR 523/07 – Rn. 28, BAGE 128, 238). § 2 Abs. 4 AGG steht aber einer Überprüfung von tarif- oder individualvertraglichen Vereinbarungen über Kündigungsfristen und Kündigungserschwernisse unmittelbar anhand von § 7 Abs. 2 AGG nicht entgegen (ErfK/Schlachter 13. Aufl. § 2 AGG Rn. 17; HaKo-KSchR/Nägele 4. Aufl. § 2 AGG Rn. 3; Löwisch/Spinner 10. Aufl. vor § 1 KSchG Rn. 33; v. Medem Kündigungsschutz und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz S. 628).

37

b) Gemäß § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen dieses Benachteiligungsverbot verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Zu den Vereinbarungen i. S. d. § 7 Abs. 2 AGG zählen neben Arbeitsverträgen auch Tarifverträge. Sie sind auch dann an dieser Bestimmung zu messen, wenn sie vor Inkrafttreten des AGG abgeschlossen wurden. Maßgebend ist, ob die geltend gemachte Benachteiligung nach Inkrafttreten des Gesetzes am 18. August 2006 eingetreten ist (BAG 20. März 2012 - 9 AZR 529/10 - Rn. 12, BAGE 141, 73; 15. Februar 2012 - 7 AZR 946/07 - Rn. 13). Davon ist hier auszugehen. Die Beklagte beruft sich auf eine benachteiligende Wirkung des tariflichen Kündigungsschutzes im Zusammenhang mit Kündigungen vom August 2009.

38

c) Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Dabei kann eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung nach § 10 AGG gerechtfertigt sein. § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gestattet die

unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels ihrerseits angemessen und erforderlich sind (vgl. BAG 29. September 2011 - 2 AZR 177/10 - Rn. 17; 8. Dezember 2010 - 7 ABR 98/09 - Rn. 62, BAGE 136, 237). Um dies festzustellen ist zunächst eine Abwägung zwischen dem Schutz vor Ungleichbehandlung und dem verfolgten Ziel vorzunehmen. Die Ungleichbehandlung muss durch das verfolgte Ziel sachlich gerechtfertigt sein. Sodann ist nach § 10 Satz 2 AGG zu prüfen, ob die eingesetzten Mittel zur Erreichung des Ziels verhältnismäßig sind (BAG 8. Dezember 2010 – 7 ABR 98/09 – Rn. 62 m. w. N., a. a. O.).

39

d) Mit den Regelungen in § 10 AGG hat der Gesetzgeber die sich aus Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Richtlinie) in nationales Recht umgesetzt (BT-Drucks. 16/1780 S. 1 bis 3 und S. 20 bis 27). Die Zulässigkeit einer auf dem Alter beruhenden unterschiedlichen Behandlung ist daher unter Beachtung der Richtlinie und der zu ihrer Auslegung ergangenen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu prüfen.

40

e) Die Mitgliedstaaten und ggf. die Sozialpartner verfügen sowohl bei der Entscheidung, welches konkrete legitime Ziel sie verfolgen wollen, als auch bei der Festlegung von Maßnahmen zur Erreichung des Ziels über einen weiten Ermessensspielraum. Sozialpartnern ist dieser Spielraum im Bereich des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie grundsätzlich so weit zuzubilligen, wie er nach nationalem Recht reicht (EuGH 6. Dezember 2012 – C – 152/11 – [Odar] Rn. 45; 12. Oktober 2010 – C-45/09 – [Rosenblatt] Rn. 69, Slg. 2010, I-9391). Dabei ist sicherzustellen, dass die Kollektivnormen dem Gleichbehandlungsgrundsatz in seiner Ausprägung durch das Verbot der Altersdiskriminierung genügend Rechnung tragen und die in Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie normierten Voraussetzungen eingehalten sind (EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt] Rn. 52, a. a. O.).

41

f) Daran gemessen ist § 4.4 Satz 1 MTV wirksam. Zwar führt die Regelung zu einer unmittelbaren Benachteiligung der von ihr nicht erfassten Arbeitnehmer i. S. v. § 3 Abs.

1, § 1 AGG wegen des Merkmals Alter. Sie ist aber bei einer gesetzes- und verfassungskonformen sowie an ihrem Sinn und Zweck orientierten Auslegung nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG gerechtfertigt.

42

aa) § 4.4 Satz 1 MTV schließt das Recht des Arbeitgebers aus, das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer ordentlich zu kündigen, der das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und mindestens drei Jahre im Betrieb beschäftigt war. Die Bestimmung ist nicht nur auf personen- und verhaltensbedingte, sondern auch auf betriebsbedingte Kündigungen anwendbar. Sie kann in diesem Fall eine unmittelbare Benachteiligung von Arbeitnehmern mit mindestens dreijähriger Beschäftigungsdauer bewirken, deren Lebensalter außerhalb der festgelegten Bandbreite liegt. In Fällen betriebsbedingter Kündigungen, bei denen sich wegen der Verringerung von Arbeitsplätzen ein Verteilungsproblem stellt, kann die Bestimmung dazu führen, dass vor allem jüngere Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlieren, obwohl sie ohne die tarifliche Regelung wegen ihrer i. S. v. § 1 Abs. 3 KSchG höheren Schutzbedürftigkeit nicht zur Entlassung angestanden hätten (vgl. BAG 5. Juni 2008 – 2 AZR 907/06 – Rn. 31). Diese Folge kann jedenfalls dann eintreten, wenn die ordentlich nicht mehr kündbaren Arbeitnehmer bei der Sozialauswahl von vorneherein aus dem Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer herauszunehmen sind.

43

bb) Allerdings hat die Beklagte für den Streitfall eine auch nur potentiell benachteiligende Situation nicht aufgezeigt. Sie hat das Arbeitsverhältnis des Klägers und des weiteren in der Tagesarbeit eingesetzten Arbeitnehmers wegen Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeiten gekündigt und vorgebracht, ein Auswahlproblem habe sich nicht gestellt. Damit erscheint fraglich, ob sich die Beklagte auf eine Unwirksamkeit der Tarifregelung nach § 7 Abs. 2 AGG überhaupt berufen kann. Die Bestimmungen des AGG zielen auf den Schutz des Benachteiligten. Dies unterstreicht Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie. Art. 16 Buchst. b) der Richtlinie verlangt zwar Maßnahmen, die zur Beseitigung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Kollektivvereinbarungen führen. Er verlangt aber nicht, eine fehlerhafte Regelung in einer Situation unangewendet zu lassen, in der sie nicht zu einer Ungleichbehandlung führen kann (ähnlich Däubler/Bertzbach/Brors AGG 3. Aufl. § 10 Rn. 70). § 7 Abs. 2

AGG schließt es deshalb nicht aus, Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, nur in Bezug auf den hypothetisch benachteiligten Personenkreis für unwirksam anzusehen (vgl. BAG 15. November 2012 – 6 AZR 359/11 – Rn. 37).

44

cc) Ob sich die Beklagte auf einen möglichen Verstoß von § 4.4 Satz 1 MTV gegen das Verbot der Altersdiskriminierung überhaupt zu berufen vermag, bedarf keiner Entscheidung. Die tarifliche Regelung verstößt nicht gegen dieses Verbot. Der Umstand, dass sie die Arbeitsverhältnisse älterer Arbeitnehmer von der Möglichkeit der ordentlichen Kündigung ausnimmt, ist solange durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt, wie dies bei betriebsbedingten Kündigungen nicht zu einer im Ergebnis grob fehlerhaften Sozialauswahl führt. In Konstellationen wiederum, in denen dies der Fall wäre, schließt sie die von ihr erfassten Arbeitnehmer aus dem Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer im Ergebnis nicht aus.

45

(1) Außerhalb einer Sozialauswahl geht mit § 4.4 Satz 1 MTV in der Regel schon tatbestandlich eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer nicht einher. Aufgrund des Umstands, dass die Arbeitsverhältnisse des erfassten Personenkreises aus Gründen im Verhalten oder in der Person i. S. d. § 1 Abs. 2 KSchG ordentlich nicht gekündigt werden können, erfahren jüngere Arbeitnehmer regelmäßig keine Nachteile i. S. v. § 3 Abs. 1, Abs. 2 AGG. Zumindest wäre eine solche Benachteiligung in aller Regel durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt (vgl. dazu BAG 7. Juli 2011 – 2 AZR 355/10 – Rn. 26 f., BAGE 138, 312).

46

(2) Auch innerhalb der Sozialauswahl verstößt die Berücksichtigung eines höheren Lebensalters zugunsten der Betroffenen nicht schon per se gegen das Verbot der Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer wegen ihres Alters. Vielmehr verfolgt eine solche Begünstigung älterer Arbeitnehmer ein i. S. v. § 10 Satz 1 AGG i. V. m. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie legitimes Ziel. Legitime Ziele im Sinne dieser Bestimmungen sind insbesondere allgemeine »sozialpolitische Ziele« (EuGH 13. September 2011 – C-447/09 – [Prigge] Rn. 81, Slg. 2011, I-8003). Die Berücksichtigung des Lebensalters bei der Sozialauswahl verfolgt ein im Allgemeininteresse liegendes Ziel aus dem Bereich der Sozialpolitik (BAG 15. Dezember 2011 – 2 AZR 42/10 – Rn. 53,

BAGE 140, 169; 5. November 2009 – 2 AZR 676/08 – Rn. 25 f.). § 4.4 Satz 1 MTV dient dem Zweck, ältere Arbeitnehmer vor einer Entlassung möglichst effizient zu schützen (zur Vorläuferregelung in § 9 Nr. 2 des MTV vom 20. Oktober 1973 und allgemein zum Schutzzweck tariflicher Unkündbarkeitsklauseln in der Privatwirtschaft vgl. Pape Die tarifvertragliche Unkündbarkeit S. 93 ff.). Soweit die Regelung mit der Anknüpfung an eine Mindestbeschäftigungsdauer – wenn überhaupt – zusätzlich eine gewisse Betriebsstreue des Arbeitnehmers belohnen will, fällt dieser Gesichtspunkt angesichts der nur kurzen erforderlichen Beschäftigungszeit nicht ins Gewicht. Die Regelung ist objektiv und angemessen, die Mittel zur Erreichung des Ziels sind angemessen und erforderlich.

47

(a) Der Bestimmung liegt die Erfahrung zugrunde, dass die Chancen älterer Arbeitnehmer, nach einem Arbeitsplatzverlust eine neue und gleichwertige Anstellung zu finden, signifikant geringer sind als diejenigen jüngerer Arbeitnehmer (vgl. dazu BAG 15. Dezember 2011 – 2 AZR 42/10 – Rn. 56 m. w. N., BAGE 140, 169). Daran dürfen die Tarifvertragsparteien anknüpfen. Sie haben nach § 1 Abs. 1 TVG die Kompetenz, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu ordnen. Diese umfasst im Rahmen des rechtlich Zulässigen auch die Vereinbarung von Kündigungserschwernissen. Dabei kommt den Tarifvertragsparteien die Befugnis zur Typisierung zu (Krause in VHH/L 15. Aufl. § 1 Rn. 955). Das gilt auch für die Beurteilung, ab welchem Lebensalter sich die Vermittlungschancen älterer Arbeitnehmer – branchentypisch – verschlechtern und bis zu welchem Alter ein Bedürfnis besteht, sie vor entsprechenden Nachteilen zu schützen. Die Anknüpfung an das Lebensalter ist, will man einen solchen zusätzlichen Schutz erreichen, erforderlich. Ein milderer Mittel ist nicht ersichtlich. Dass die Chancen auf dem Arbeitsmarkt auf diese Weise nur typisierend und nicht individuell berücksichtigt werden, ist im Rahmen genereller Bestimmungen unvermeidbar; auch bei individueller Anknüpfung müsste sich die Bewertung an Wahrscheinlichkeiten orientieren (vgl. BAG 15. Dezember 2011 – 2 AZR 42/10 – Rn. 53, BAGE 140, 169; 6. November 2008 – 2 AZR 523/07 – Rn. 45 f., BAGE 128, 238).

48

(b) Die Regelung ist nicht deshalb unangemessen, weil sie für ältere Arbeitnehmer – wie die Beklagte gemeint hat – durch die Anknüpfung an eine relativ kurze Beschäfti-

gungsdauer als Einstellungshemmnis und Erschwernis des Zugangs zu unbefristeter Beschäftigung wirken könnte. Derartige Nachteile sind empirisch nicht belegt. Sollten sie sich im Einzelfall ergeben, hätten sie ihre Ursache im Einstellungsverhalten des Arbeitgebers und stellten einen eigenständigen Akt der Benachteiligung dar, der isoliert mit den dafür zur Verfügung stehenden Mitteln angegriffen werden könnte.

49

(3) Dagegen wäre die Regelung des § 4.4 Satz 1 MTV nicht mehr durch ein legitimes Ziel i. S. v. § 10 Satz 1 AGG, Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie gedeckt, wenn sie zur Konsequenz hätte, dass Arbeitnehmer, die älter als 53 Jahre und länger als drei Jahre im Betrieb beschäftigt sind, bei der Sozialauswahl selbst dann aus dem Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer ausscheiden, wenn dadurch das Ergebnis der Sozialauswahl grob fehlerhaft würde. Die Regelung würde dann zu einer den gesetzlichen Vorgaben der Sozialauswahl widersprechenden Verdrängung insbesondere jüngerer Arbeitnehmer aus dem Betrieb führen. So könnte sie etwa bewirken, dass ein 50 Jahre alter, seit 25 Jahren im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer, der zwei Personen zum Unterhalt verpflichtet ist, seinen Arbeitsplatz zugunsten eines seit drei Jahren beschäftigten, 53 Jahre alten, nicht unterhaltsverpflichteten Arbeitnehmers verliert. Derartige Wirkungen, auch wenn es sich bei ihnen lediglich um einen Reflex der Unkündbarkeitsregelung handeln mag, sind mit Blick auf die gesetzlichen Vorgaben zur Sozialauswahl in § 1 Abs. 3 bis Abs. 5 KSchG sachlich nicht zu rechtfertigen. Sie führen zu einer unverhältnismäßigen Verkürzung des Kündigungsschutzes der von der Tarifregelung nicht erfassten Arbeitnehmer. Soweit in Fällen betrieblich bedingter Kündigungen unter mehreren Arbeitnehmern eine Auswahl zu treffen ist, gebietet überdies Art. 12 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip ein gewisses Maß an sozialer Rücksichtnahme. So darf der Arbeitgeber bei seinem Kündigungsentschluss ein durch langjährige Mitarbeit erdientes Vertrauen in den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht unberücksichtigt lassen (BVerfG 27. Januar 1998 – 1 BvL 15/87 – zu B I 3 b cc der Gründe, BVerfGE 97, 169; BAG 28. Oktober 2010 – 2 AZR 392/08 – Rn. 38; 6. Februar 2003 – 2 AZR 672/01 – zu II 2 a der Gründe, BAGE 104, 308). Darauf müssen die Tarifvertragsparteien Bedacht nehmen.

50

(a) Tarifliche Unkündbarkeitsregelungen

müssen deshalb, um sich in Auswahl-situationen als angemessen i. S. d. § 10 Satz 1 AGG sowie gesetzes- und verfassungskonform i. S. v. § 1 Abs. 3 KSchG, Art. 12 Abs. 1 GG zu erweisen, gewährleisten, dass sie zumindest grobe Auswahlfehler vermeiden (erwogen bereits in BAG 5. Juni 2008 – 2 AZR 907/06 – Rn. 31; vgl. auch Bauer/Göpfert/Krieger AGG 3. Aufl. § 10 Rn. 49; Däubler/Bertzbach/Brors AGG 3. Aufl. § 10 Rn. 67; SES/Eylert KSchG § 1 Rn. 379; Hako-KSchR/Gallner/ Mestwerdt 4. Aufl. § 1 Rn. 851; MünchKommBGB/Thüsing 6. Aufl. § 10 AGG Rn. 42; Wendeling-Schröder NZA 2007, 1399). Mit dieser Anforderung ist einerseits sichergestellt, dass die sozialen Belange ordentlich kündbarer Arbeitnehmer nicht vernachlässigt werden. Dem Lebensalter kann dann in einer Auswahl-situation keine »absolute« Bedeutung mehr zukommen; andere Kriterien behalten ihre Relevanz. Dadurch wird andererseits der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien Rechnung getragen, die festlegen, wann Arbeitnehmer aufgrund ihres Alters eines erhöhten Schutzes bedürfen (Bröhl Die außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist S. 213 f.). Der Maßstab orientiert sich an dem Spielraum, den der Gesetzgeber den Sozialpartnern in § 1 Abs. 4 KSchG einräumt. Danach können kollektivrechtliche Auswahlrichtlinien nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Zwar regeln Unkündbarkeitsbestimmungen unmittelbar nur das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und einzel-nem Arbeitnehmer. Sie kommen in ihrer Wirkung aber zumindest faktisch Auswahlrichtlinien gleich. Dementsprechend hatte § 10 Satz 3 Nr. 7 AGG a. F individual- und kollektivrechtliche Unkündbarkeitsregelungen zwar ausdrücklich für zulässig erklärt, aber nur »soweit dadurch nicht der Kündigungsschutz anderer Beschäftigter im Rahmen der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes grob fehlerhaft gemindert wird«. Die Vorschrift wurde im Dezember 2006 nur deshalb aufgehoben (BGBl. I S. 2742), weil der Gesetzgeber sie wegen § 2 Abs. 4 AGG für unnötig hielt. Die ihr zugrundeliegende gesetzgeberische Wertung kommt in § 1 Abs. 4 KSchG weiterhin zum Ausdruck.

51

(b) Eine solche Anwendungsgrenze sieht § 4.4 Satz 1 MTV nicht ausdrücklich vor. Sie ist der Bestimmung dennoch inhärent. Tarifnormen sind, wenn möglich, so auszulegen und anzuwenden, dass sie nicht in Widerspruch zu höherrangigem Recht geraten.

Tarifvertragsparteien wollen im Zweifel Regelungen treffen, die mit zwingendem höherrangigem Recht in Einklang stehen und deshalb rechtlichen Bestand haben. Lässt eine Tarifnorm, die bei einem bestimmten Verständnis (teilweise) unwirksam wäre, eine Auslegung zu, die zu einem gesetzeskonformen Ergebnis führt, ist sie in diesem Sinne anzuwenden (BAG 21. Februar 2012 – 6 AZR 524/11 – Rn. 19; 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 – zu B II 1 a bb der Gründe, BAGE 73, 364). Eine solche Auslegung ist hier möglich. § 4.4 Satz 1 MTV kann unter Berücksichtigung seines Zwecks dahin verstanden werden, dass der Ausschluss der ordentlichen Kündigung dann nicht gilt, wenn die damit verbundene Begünstigung des geschützten Personenkreises im Einzelfall zu einem i. S. v. § 1 Abs. 4 KSchG grob fehlerhaften Auswahl-ergebnis führen würde.

52

(aa) Mit der Regelung in § 4.4 Satz 1 MTV wollten die Tarifvertragsparteien den Schutz älterer Arbeitnehmer bei Rationalisierungsmaßnahmen verbessern. Derartige Maßnahmen sollten nicht ausgeschlossen, doch sollte der Schutz vor ihren Folgen erhöht werden. Dass aber dieser Schutz auf Kosten von Arbeitnehmern erfolgen sollte, die zwar – in der Regel – jünger sind, aber nach den Kriterien des § 1 Abs. 3 KSchG des Schutzes noch stärker bedürfen, kann nicht angenommen werden. Es ging den Tarifvertragsparteien um einen besonderen, aber nicht um einen bedingungslosen Schutz der Älteren. Es gibt keine Grundlage für die Annahme, dass sie den besonderen Kündigungsschutz auch in solchen Fällen zur Geltung gebracht wissen wollten, in denen die höhere Schutzbedürftigkeit anderer, von § 4.4 Satz 1 MTV nicht erfasster Arbeitnehmer offenkundig ist (vgl. Bröhl Die außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist S. 218, 219; Oetker ZfA 2001, 287, 328).

53

(bb) Unschädlich ist, dass der Wortlaut der Bestimmung dies nicht zum Ausdruck bringt. Die den Inhalt der Tarifnorm beeinflussenden Regelungen des AGG und die Regelungen in § 1 Abs. 3, Abs. 4 KSchG sind auch für die Normunterworfenen erkennbar. Diese konnten nicht davon ausgehen, dass die Tarifvertragsparteien sich über die daraus ergebenden Grenzen hinwegsetzen wollten (Oetker ZfA 2001, 287, 329). Das gilt umso mehr, als § 4.4 Satz 1 MTV bereits vor Inkrafttreten des AGG vereinbart wurde. Im Übrigen kann auch die unionsrechtskonforme Auslegung von Gesetzen dazu führen, dass eine nationa-

le Bestimmung entgegen ihrem Wortlaut hinsichtlich eines Teils der von ihr erfassten Fälle nicht anzuwenden, die Reichweite der innerstaatlichen Norm also einzuschränken ist (vgl. BAG 17. November 2009 – 9 AZR 844/08 – Rn. 29, BAGE 132, 247). Für die Auslegung tariflicher Bestimmungen, die am unionsrechtlich geprägten Verbot der Altersdiskriminierung zu messen sind, gilt insoweit nichts anderes.

Eingruppierung einer Familienpädagogin, Sonstige Beschäftigte im Sinne der Entgeltgruppe S 11 und S 12 TVöD

Leitsätze:

1. Für Angestellte die als ›sonstige Beschäftigte‹ i. S. der Entgeltgruppen S 11 und S 12 gelten, ist gerade nicht die durch ein Studium erworbene Qualifikation oder eine in jeder Hinsicht gleichwertige Qualifikation Voraussetzung.
2. Es kann nicht verlangt werden, dass die Angestellte, die als ›sonstige Beschäftigte‹ gilt, für mehr Tätigkeiten geeignet ist als ein Sozialarbeiter aufgrund seines Studiums. Auch muss sie nicht genauso einsetzbar sein, es muss nur eine in etwa gleichwertige Einsetzbarkeit bestehen.
3. Es ist keinesfalls so, dass ein Studium zu allen Tätigkeiten im Bereich der Sozialarbeit befähigt. Selbst die Sozialarbeiter, die Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 verrichten, sind nicht notwendigerweise aufgrund ihres Studiums in der Lage, die insbesondere vor Ort anfallenden schwierigen Tätigkeiten in den Problemfamilien in gleicher Weise zu erfüllen.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

ARBEITSGERICHT DORTMUND, URTEIL VOM 19.10.2011, 10 CA 2710/11

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten über die von der Klägerin begehrte Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 TVöD – besonderer Teil – Anlage C Sozial- und Erziehungsdienste.

Die Klägerin, die eine dreijährige Berufsausbildung zur Erzieherin abgeschlossen hat und zunächst bei einem privaten Träger straffällige Jugendliche in einem Heim betreut hat, wurde von der Beklagten 1992 als Erzieherin in einer Kindertagesstätte eingestellt. Zum 01.11.2001 änderten die Parteien den Arbeitsvertrag dahingehend, dass die Klägerin die Stelle einer Familienpädagogin erhielt. Die Klägerin wurde in die Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 5 ›Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern‹ der Anlage C zum TVöD eingruppiert. Die Klägerin begehrt die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, in die die Beklagte die von ihr mit gleicher Tätigkeit beschäftigten Mitarbeiter mit abgeschlossenem Fachhochschulstudium eingruppiert. Die Klägerin vertritt die Auffassung sie sei eine i. S. der Entgeltgruppe S 12 mit Sozialarbeitern und Sozialpädagogen vergleichbare sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben. Dies ergebe sich aus der von ihr absolvierten dreijährigen Berufsausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin, den weiteren zahlreichen Fortbil-

dungen und insbesondere der von ihr langjährig gesammelten Berufserfahrung, zunächst als Erzieherin bei der Betreuung straffällig gewordener Jugendlicher in einem Heim, dann in einer Kindertagesstätte und später dann als Familienpädagogin in einer sogar schwierigen Tätigkeit, die sich aus der normalen Tätigkeit von Sozialarbeitern durch ihre Schwierigkeit heraushebe. In dem ihr erteilten Zwischenzeugnis habe die Beklagte ihr zudem bescheinigt, dass sie diese schwierigen Tätigkeiten stets sehr strukturiert und zur vollsten Zufriedenheit erledigt.

Die Beklagte vertritt die Auffassung die Klägerin erfülle für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12 nicht die Voraussetzungen wie ein abgeschlossenes Studium der Sozialarbeit oder die Zubilligung der Eigenschaft einer sonstigen Beschäftigten.

Aus den Gründen:

Die Klage ist zulässig.

(..)

Die Klage ist auch begründet.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe S 12 des Anhangs zur Anlage C zum TVöD.

Die Entgeltgruppen für Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleich-

wertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, beginnt mit der Entgeltgruppe S 11. Die Entgeltgruppe S 12 setzt zusätzlich voraus, dass schwierige Tätigkeiten verrichtet werden.

(...)

Die Tätigkeit der Klägerin in der sozialpädagogischen Familienhilfe entspricht in objektiver Hinsicht nicht nur den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe S 11 sondern auch den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe S 12, da sie nicht nur der Tätigkeit einer Sozialarbeiterin bzw. Sozialpädagogin entspricht, sondern darüber hinaus eine schwierige Sozialarbeitertätigkeit darstellt.

Schwierige Tätigkeiten sind zum Beispiel gemäß Nr. 11 der Anlage C zum TVöD die

- a. Beratung von Suchtmittelabhängigen,
- b. Beratung von HIV-infizierten oder von Aids-erkrankten Personen
- c. Begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner
- d. Begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene
- e. Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter, zumindest der Entgeltgruppe S 9

Die Klägerin erfüllt entsprechend schwierige Tätigkeiten, zumal sie nicht nur einzelnen Personen zu beraten hat. Sie hat jeweils einer gesamten Familie mit so schwerwiegenden Problemen zu helfen, dass sie das Wohl der Kinder in der Familie gefährden können, indem sie insbesondere die Familien auch zu Hause aufsucht.

Gemäß der Stellenbeschreibung leiden die betreuten Familien überwiegend an Verhaltensauffälligkeiten, Suchtproblematiken, sowie an körperlichen und psychischen Erkrankungen. Es ist nachvollziehbar, dass gerade bei Personen mit schwierigen Problemen, wenn sie Familienmitglieder sind, die Kinder und Jugendlichen in der Familie gefährdet werden können. Dies sind aber die Familien, mit denen die Klägerin sich zu beschäftigen hat. Das Zusammenwirken dieser schwierigen Probleme innerhalb einer Familie und die häufige Hilflosigkeit von Kindern und Jugendlichen bezüglich solcher Probleme erschwert diese Tätigkeit zusätzlich.

Eine besondere Verantwortung und Schwere ist auch damit verbunden, dass die Klägerin nicht innerhalb einer Einrichtung zusammen mit Kollegen den Problemen gegenübersteht, sondern bei ihren Hausbesuchen allein in fremdem und immer wieder wechselndem

dem Umfeld mit den zahlreichen schwer vor-
 aussehbaren Problemen jeweils einer gesamt-
 en Familie konfrontiert wird und die für ihre
 Tätigkeit notwendige konstruktive Atmosphä-
 re und die weiteren für ihre Tätigkeit notwen-
 digen Voraussetzungen erst herstellen muss.
 Sie muss zudem für die Familien vielfältige
 Kontakte auch mit Tageseinrichtungen, Schu-
 len und zahlreichen Ämtern und Behörden
 aufbauen und für den Austausch der notwen-
 digen Informationen sorgen.

Die Klägerin erfüllt aber auch die subjektiven Voraussetzungen der Entgeltgruppen S 11 und S 12. Sie hat zwar nicht Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik studiert, sie ist aber eine ›Sonstige Beschäftigte‹ im Sinne dieser Entgeltgruppen, da ihre Ausführung der von ihr verrichteten Tätigkeiten einer Sozialarbeiterin unter Berücksichtigung der oben geschilderten Besonderheiten der Tätigkeiten und ihrer Beurteilung im Zwischenzeugnis eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes voraussetzt und die Klägerin sich diese Beherrschung aufgrund ihrer 3-jährigen Ausbildung als Erzieherin, den Fortbildungen und insbesondere aufgrund ihrer vielfältigen langen beruflichen Erfahrung erarbeitet hat, so dass sie die ihr gemäß der Stellenbeschreibung übertragenen schwierigen und vielfältigen Tätigkeiten einer Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin in der sozialpädagogischen Familienhilfe stets sehr strukturiert zur vollen Zufriedenheit wahrnimmt, es ihr mit großem Erfolg gelingt, die Problemstellungen zu erarbeiten und mit den Familien gemeinsam Lösungen zu finden, wie das von der Beklagten ausgestellte Zwischenzeugnis zeigt.

Bereits die Ausbildung zur Erzieherin und die langjährige Tätigkeit in diesem Beruf ist eine gute Vorbereitung für eine spätere Tätigkeit in der Sozialarbeit, weil die Beschäftigung mit Erziehungsproblemen immer wieder dazu zwingt, sich mit der Frage der Entstehung und damit auch mit den bei den anderen Familienmitgliedern vorliegenden Problemen und dem Zusammentreffen verschiedener Probleme in einer Familie zu beschäftigen. Mit den Tätigkeitsfeldern der Sozialarbeit/ Sozialpädagogik aus der Sicht der Kinder und Jugendlichen konfrontiert zu werden, stellt keine Einschränkung dar, sondern ist eine sinnvolle Herangehensweise, weil die Kinder und Jugendlichen häufig die schwächsten Mitglieder in einer problembeladenen Familie sind und gerade aus ihrer Sicht eine nüchterne und realistische Herangehensweise an die bestehenden Probleme in ihrer Gesamtheit gefördert wird, da das Kindeswohl es nicht

zulässt, sich nur auf Einzelprobleme oder Einzelpersonen seines Umfeldes zu konzentrieren oder nur kurzfristige Erfolge anzustreben. Insofern erleichtert diese Sicht eine grundsätzliche Beschäftigung mit den Problemen der Sozialarbeit, zumal die Klägerin dann auch ab 2001 die Möglichkeit hatte, über viele Jahre sich unmittelbar mit den schwierigen Problemen in der Sozialarbeit unter Einbeziehung der Erwachsenen zu beschäftigen und auch entsprechende Fortbildungen besucht hat. So wird im Zwischenzeugnis auch erwähnt, dass die Klägerin regelmäßig und rege an den Fallbesprechungen der Arbeitsgruppe teilgenommen hat, sehr gute Beiträge leistet und eine steti-
 ge Bereitschaft besteht, an Fortbildungen teilzunehmen.

So hat die Klägerin auch eine Vielzahl von Fortbildungen aufgeführt, an denen sie teilgenommen hat.

Wenn auch der Ausgangspunkt der sozialpädagogischen Familienhilfe die mögliche Gefährdung von Kindern und Jugendlichen ist, so muss sie sich jedoch mit der gesamten Familie und damit mit allen Familienmitgliedern und somit auch mit allen Problemen der Sozialarbeit/Sozialpädagogik beschäftigen und, wie gezeigt, insbesondere mit den schwierigen Problemen. Sie beinhaltet auch organisatorische Tätigkeiten, Dokumentations- und Verwaltungstätigkeiten, Schriftverkehr und die Herstellung von Kontakten mit anderen Einrichtungen und Behörden. Als Mutter bringt die Klägerin zudem zusätzliche Erfahrungen ein. Die Beklagte konnte in der letzten mündlichen Verhandlung auch keine normale Sozialarbeitertätigkeiten nennen, für die die Klägerin aufgrund ihres fehlenden Studiums trotz ihrer Ausbildung als Erzieherin, den Fortbildungen und insbesondere trotz ihrer beruflichen Erfahrungen aufgrund der vielfältigen und schwierigen Tätigkeit in der Familienhilfe nicht geeignet wäre.

Es kann nicht verlangt werden, dass die Klägerin für mehr Tätigkeiten geeignet ist als ein Sozialarbeiter aufgrund eines Studiums. Die Klägerin muss auch nicht genauso einsetzbar sein, es muss nur eine in etwa gleichwertige Einsetzbarkeit bestehen.

Die Kammer ist aber sogar davon überzeugt, dass die Klägerin aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer beruflichen Erfahrung nun besonders vielfältig einsetzbar ist und viele Tätigkeiten verrichten kann, die sich mancher Absolvent eines Fachhochschulstudiums nicht zutrauen würde und könnte. Es ist keinesfalls so, dass ein Studium zu allen Tätigkeiten im Bereich der Sozialarbeit/Sozialpädagogik

befähigt. Selbst die Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, die Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 verrichten, sind nicht notwendigerweise aufgrund ihres Studiums in der Lage, die insbesondere vor Ort anfallenden schwierigen Tätigkeiten in den Problemfamilien in gleicher Weise zu erfüllen. Insofern muss es auch unschädlich sein, wenn der Befähigungsschwerpunkt der Klägerin im Bereich der Sozialarbeit ein anderer ist als der durchschnittliche Befähigungsschwerpunkt eines Sozialarbeiters mit abgeschlossenem Studium.

Schon deshalb kann die Beklagte sich nicht darauf berufen, dass die Klägerin mangels Studiums nicht so geeignet sei für eine Tätigkeit der Entgeltgruppe S 14.

Im Übrigen konnte die Klägerin durch ihre Ausbildung und die reichhaltige Berufserfahrung insbesondere zuletzt in der Familienhilfe gemäß der Stellenbeschreibung und des Zwischenzeugnisses Fähigkeiten erwerben, die gerade auch für die Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 von großer Bedeutung sind.

Letztlich kann dies aber dahingestellt bleiben, da für die Entgeltgruppe S 14 nach der tariflichen Regelung ein Studium zwingend erforderlich ist.

Dies zeigt, dass die Tarifvertragsparteien keinesfalls davon ausgegangen sind, dass eine Angestellte nur dann als ›Sonstige Beschäftigte‹ gelten kann, wenn sie auch die Voraussetzungen für eine Tätigkeit der Entgeltgruppe 14 mit sich bringt, sie vielmehr davon ausgehen, dass eine sonstige Beschäftigte die Qualifikation eines Sozialarbeiters mit Studium nicht erreichen kann, was wiederum bedeutet, dass die durch ein Studium erworbene Qualifikation und auch nicht eine in jeder Hinsicht gleichwertige Qualifikation Voraussetzung für die Entgeltgruppen S 11 und S 12 sein soll.

(...)

Erforderliche Teilnahme, Schulung für Öffentlichkeitsarbeit

Leitsätze:

1. Die Entscheidung der Mitarbeitervertretung, ein zweites, nicht freigestelltes Mitglied an einer Schulung zum Thema ›Mitarbeiterversammlung und Öffentlichkeitsarbeit‹ teilnehmen zu lassen, hält sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums der Mitarbeitervertretung
2. Es obliegt der Mitarbeitervertretung zu entscheiden, welches Mitglied im Gremium sich mit welchem Thema auseinandersetzt. Es gibt keinen Rechtssatz dahingehend, dass bestimmte Tätigkeiten nur von freigestellten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung wahrzunehmen sind.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

KIRCHENGERICHTSHOF DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND, SENATE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHE STREITIGKEITEN, BESCHLUSS VOM 16. DEZEMBER 2013, AZ.: II-0214/ V20-13

Sachverhalt:

Die Beteiligte, eine Dienststelle, die Krankenhäuser betreibt und die bei ihr gebildete, 15-köpfige Mitarbeitervertretung streiten darüber, ob die Mitarbeitervertretung neben einem freigestellten Mitglied eine weiteres nicht freigestelltes Mitglied zu einer Schulungsveranstaltung zum Thema ›Mitarbeiterversammlung und Öffentlichkeitsarbeit‹ entsenden darf.

Die Mitarbeitervertretung hatte sowohl für ein freigestelltes Mitglied als auch für ein nicht freigestelltes Mitglied die Teilnahme an einer 5-tägigen Schulungsveranstaltung mit dem Thema ›Mitarbeiterversammlung und Öffentlichkeitsarbeit‹ beantragt. Die Dienststelle lehnte die Freistellung und Kostenübernahme für das nicht freigestellte Mitglied mit der Begründung ab, die Teilnahme eines weiteren nicht freigestellten Mitglieds an einer Fortbildungsveranstaltung zu diesem Thema sei nicht erforderlich, auch sei eine 5-tägige Schulung zu diesem Thema unverhältnismäßig und nicht erforderlich.

Nachdem die Schlichtungsstelle den Antrag der Mitarbeitervertretung abgelehnt hat, nahm das freigestellte Mitglied nicht an der Schulungsveranstaltung teil. Die Mitarbeitervertretung beabsichtigt jedoch zu einer nächsten Veranstaltung mit diesem Thema ein nicht freigestelltes Mitglied zu entsenden und änderte den Antrag entsprechend ab. Der Kirchengerichtshof hat nun der eingelegten Beschwerde der Mitarbeitervertretung entsprochen.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist, auch mit dem geänderten Antrag, zulässig (§ 62 MVG.EKD, § 87 Abs. 2 Satz 3 2. Halbsatz, § 81 Abs. 3

Satz 1 ArbGG). Die ursprünglich streitgegenständliche Schulungsmaßnahme ist zwar beendet, die grundsätzliche Rechtsfrage der Erforderlichkeit einer Teilnahme eines weiteren Mitglieds an einer Schulungsveranstaltung zu diesem Thema ist zwischen den Beteiligten aber nach wie vor streitig. Die Antragsänderung ist sachdienlich, weil es den zwischen den Beteiligten bestehenden grundsätzlichen Streit einer Entscheidung zuführt; auch das Rechtsschutzinteresse an der Feststellung der Erforderlichkeit einer Schulungsmaßnahme zum Thema ›Mitarbeiterversammlung und Öffentlichkeitsarbeit‹ ist deshalb nicht entfallen (vgl. BAG, Beschluss vom 10. Juni 1974 – 1 ABR 136/73 – AP Nr. 15 zu § 37 BetrVG; Beschluss vom 16. März 1976 – 1 ABR 43/74 – AP Nr. 22 zu § 37 BetrVG).

III. Die Beschwerde ist begründet.

1. Der Anspruch auf Übernahme von Schulungskosten sowie auf Freistellung für den Besuch einer Schulungsveranstaltung setzt voraus, dass für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse im Sinne von § 19 Abs. 3 MVG.EKD vermittelt werden. Welche Kenntnisse erforderlich sind und ob solche Kenntnisse durch die Teilnahme an einer Tagung oder in einem Lehrgang vermittelt werden, entscheidet die Mitarbeitervertretung, ihr steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu (ständige Rechtsprechung KGH.EKD, Beschluss vom 29. Oktober 2012 – 11 – 0124/T58-1; Beschluss vom 3. Juni 2013 – N-0124/U24-12 – beide veröffentlicht unter www.kirchenrecht-ekd.de; vgl. auch BAG, Beschluss vom 7. Juni 1989 – 7 ABR 26/88 – AP Nr. 67 zu § 37 BetrVG 1972). Dieser Beurteilungsspielraum ist notwendig, da nur das Gremium der Mitarbeitervertre-

tung darüber befinden kann, welche Kenntnisse für die konkrete Arbeit der Mitarbeitervertretung notwendig sind. Dies gilt insbesondere, weil § 19 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD den Schulungsanspruch auf vier Wochen pro Amtsperiode beschränkt; eine differenzierende Regelung entsprechend § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG kennt das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD nicht. Steht nur ein beschränktes Schulungsvolumen zur Verfügung, so bedarf es eines ausreichend weiten Beurteilungsspielraums, um durch differenzierte Schulungs- und Tagungsteilnahme ihrer Mitglieder den insgesamt erforderlichen Kenntnisstand in der Mitarbeitervertretung sicherstellen zu können.

2. Dieser Beurteilungsspielraum schließt ein, dass auch die Teilnahme an Tagungen erforderlich im Sinne von § 19 Abs. 3 MVG.EKD sein kann, für die es eine ›konkrete Erforderlichkeit‹, etwa im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG, nicht gibt. Die Tätigkeit einer Mitarbeitervertretung besteht nicht ausschließlich aus konkreten einzelfallbezogenen Beteiligungsfragen. Der Kenntnisstand der Mitglieder der Mitarbeitervertretung muss vielmehr insgesamt so sein, dass eine sinnvolle, zielgerichtete Tätigkeit jederzeit gewährleistet sein kann.

3. Die Entscheidung der Mitarbeitervertretung, ein zweites, nicht freigestelltes Mitglied an einer Schulung zum Thema ›Mitarbeiterversammlung und Öffentlichkeitsarbeit‹ teilnehmen zu lassen, hält sich im Rahmen dieses Beurteilungsspielraums. Es unterliegt keinen durchgreifenden Zweifeln, dass es im Hinblick auf die Größe der Mitarbeitervertretung, die Anzahl der Mitarbeitenden in der Dienststelle und die Zahl der Betriebsstätten erforderlich ist, dass ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung neben einem freigestellten Mitglied über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt. Es ist auch nicht zu beanstanden, wenn nach der Beurteilung der Mitarbeitervertretung für die Organisation von Veranstaltungen für diese Anzahl von Mitarbeitenden zwei Mitglieder erforderlich sind. Dies ergibt sich bereits daraus, dass das geschulte Mitglied ausfallen kann und die der Mitarbeitervertretung gesetzlich obliegende Aufgabe der Organisation von Mitarbeiterversammlungen nicht wahrgenommen werden kann.

4. Gleichfalls obliegt es der Mitarbeitervertretung zu entscheiden, welches Mitglied im Gremium sich mit welchem Thema auseinandersetzt. Es gibt entgegen der Auffassung der Vorinstanz keinen Rechtssatz dahingehend, dass bestimmte Tätigkeiten (nur) von

freigestellten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung wahrzunehmen sind. Diese haben zwar vorrangig im Rahmen der Freistellung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung zu erledigen (Baumann-Czichon, Kommentar zum MVG.EKD, § 20 Rn. 10); daraus ergibt sich aber nicht, dass nicht freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht in Aufgaben der Veranstaltungsorganisation und Öffentlichkeitsarbeit eingebunden und entsprechend geschult werden dürfen.

5. Die Einwände der Dienststellenleitung gegen den Umfang der beabsichtigten Schulungsveranstaltung, greifen nicht. Das Themenspektrum der Schulungsmaßnahme betrifft nicht nur die Gestaltung von Mitarbeiterversammlungen, sondern beinhaltet eine umfassende Schulung zum Thema Öffentlichkeitsarbeit. Es ist nicht zu beanstanden, dass nach Beurteilung der Mitarbeitervertretung die Teilnahme an einer solchen Schulung erforderlich ist.

IV. (...)

(§ 62 MVG.EKD, § 83 Abs. 4 Satz 2 ArbGG).

1. (...)

2. Der Antrag ist begründet.

a) Nach § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD gilt eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt.

b) § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD bestimmt ausdrücklich, dass eine »mündliche« Erörterung beantragt werden kann. Dies korrespondiert mit der nach § 33 Abs. 2 MVG.EKD gebotenen Verpflichtung zur mündlichen Erörterung. Eine Erörterung kann deshalb ohne Zustimmung der Gegenseite nicht einseitig durch schriftlichen Meinungsaustausch ersetzt werden (Baumann-Czichon/Gathmann/Germer, MVG-EKD, 4. Auflage 2013, § 38 Rn. 11b; Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG.EKD, Stand April 2013, § 38 Rn. 13; einschränkend Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt, Berliner Kommentar zum MVG.EKD, § 38 Rn. 16). Nach dem Grundverständnis des MVG.EKD sollen Interessengegensätze im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit gerade durch Aussprache mit dem Ziel einer Einigung überwunden werden, regelmäßig ist deshalb die Durchführung eines Erörterungstermins erforderlich. Unterbleibt dies, ist die der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme unwirksam (§ 38 Abs. 1 Satz 2 MVG.EKD). Diese Rechtsfolge gilt nicht nur bei Nichtdurchführung sondern auch bei nicht ordnungsgemäßer Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens.

c) Davon abgesehen können die Beteiligten die Erörterung nach § 38 Abs. 3 MVG.EKD selbst gestalten. Wie sie inhaltlich zu gestalten ist, schreibt § 38 Abs. 3 MVG.EKD nicht vor, Mindestanforderungen an die »Qualität« der Erörterung werden nicht definiert (KGH.EKD, Beschluss vom 22. Februar 2013 – II-0124/U26-12 – www.kirchenrecht-ekd.de). Es kann auch einvernehmlich auf die Durchführung einer mündlichen Erörterung verzichtet werden. Vorliegend hat die Mitarbeitervertretung auf einer mündlichen Erörterung bestanden.

d) Kommt ein mündlicher Erörterungstermin nicht zustande, weil einer der Beteiligten an der Terminabstimmung nicht mitwirkt, kann die Berufung auf die Nichtdurchführung einer mündlichen Erörterung rechtsmissbräuchlich sein. Ein solcher Fall liegt nicht vor.

Verweigerte mündliche Erörterung, keine Zustimmungsersetzung

Leitsätze:

1. Eine nach § 38 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD beantragte mündliche Erörterung kann ohne Zustimmung der Gegenseite nicht durch schriftlichen Meinungsaustausch ersetzt werden, es kann nur einvernehmlich auf eine mündliche Erörterung verzichtet werden. Unterbleibt sie, ist die der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme regelmäßig unwirksam (§ 38 Abs. 1 Satz 2 MVG.EKD).

2. § 38 Abs. 3 MVG-EKD definiert darüber hinaus keine Mindestanforderungen an die »Qualität« einer Erörterung.

(AMTLICHE LEITSÄTZE)

KIRCHENGERICHTSHOF DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND, SENATE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHE STREITIGKEITEN BESCHLUSS VOM 3. FEBRUAR 2014, AZ.: II-0124/V30-13-

Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten um die Mitbestimmung bei einer Einstellung.

Die Dienststelle hat die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu einer Einstellung beantragt. Die Mitarbeitervertretung beantragte daraufhin ihrerseits die mündliche Erörterung. Nachdem aus Termenschwierigkeiten kein Gespräch zustande gekommen war, bat die Dienststelle um schriftliche Erörterung. Dies lehnte die Mitarbeitervertretung ausdrücklich schriftlich mit Begründung ab. Daraufhin teilte die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung mit, für sie sei unverständlich geblieben warum die Gründe für die Erörterung nicht schriftlich vorgebracht werden könnten und erklärte die Erörterung für beendet. Desweiteren teilte sie der Mitarbeitervertretung den beabsichtigten Einstellungstermin der Mitarbeiterin mit. Mit Schreiben ihres Verfahrensbevollmächtigten ließ daraufhin die Mitarbeitervertretung mitteilen, dass sie die Zustimmung zu der angekündigten Einstellung verweigere. Sie wies daraufhin, dass bisher keine mündliche Erörterung stattgefunden habe und damit das Beteili-

gungsverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei. Darüber hinaus führte sie Gründe an, die ihrer Meinung nach gegen die Einstellung der entsprechenden Mitarbeiterin sprechen würden. Die Dienststellenleitung beantragte beim zuständigen Kirchengericht die Ersetzung der Zustimmung gemäß § 38 Abs. 4 MVG. Diesem Antrag entsprach das Kirchengericht. Zur Begründung führte es u. a. an § 38 Abs. 3 MVG enthalte keine Regelung, nach der mit der Verweigerung einer mündlichen Erörterung eine Rechtsfolge für das weitere Mitbestimmungsverfahren verknüpft werde. Vielmehr sei die Erörterung nach § 38 Abs. 3 Satz 7 MVG abgeschlossen, sobald eine Beteiligte die der anderen schriftlich mitteile, unabhängig ob zuvor tatsächlich eine Erörterung stattgefunden habe. Hiergegen richtet sich die beim Kirchengerichtshof eingelegte Beschwerde der Mitarbeitervertretung.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist form- und fristgerecht eingelegt und vom Kirchengerichtshof der EKD angenommen worden. Der Pflicht zur Anhörung ist genügt

Zustimmungsverweigerungsrecht, Schutzbereich des Mitbestimmungsrechts, Kein Feststellungsinteresse an Gestaltungen in Dienstplänen

Leitsätze:

1. Ein Feststellungsantrag bedarf im kirchengerichtlichen Verfahren in Mitarbeitervertretungssachen eines Feststellungsinteresses. Für dessen Annahme ist es nicht ausreichend, dass die mit einem Antrag angestrebte Entscheidung Richtschnur für das Verhalten der Beteiligten in verschiedenen künftigen Fällen und Fallkonstellationen sein kann.

2. Die Mitarbeitervertretung darf ihre Zustimmung zu einer beabsichtigten Maßnahme der Dienststellenleitung nicht nur verweigern, wenn die Festlegungen in einem Dienstplan gegen höherrangiges Recht verstoßen. Vielmehr darf sie sich auf alle Gründe berufen, die dem Schutzbereich des jeweiligen Mitbestimmungsrechts zugeordnet werden können.

3. Es besteht kein Feststellungsinteresse an einem Feststellungsantrag der Dienststellenleitung, mit dem festgestellt werden soll, dass bestimmte Gestaltungen in Dienstplänen (rechtmäßig sind), weil die Mitarbeitervertretung den Dienstplänen nach einer derartigen Feststellung immer noch die Zustimmung verweigern könnte.

(AMTLICHE LEITSÄTZE)

KIRCHENGERICHTSHOF DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND, SENATE FÜR MITARBEITERVERTRETUNGSRECHTLICHE STREITIGKEITEN, BESCHLUSS VOM 06. SEPTEMBER 2013, AZ.: I-0124/V5-13

Sachverhalt:

Die Beteiligten, die Dienststellenleitung und die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung streiten über die Gestaltung von Dienstplänen. Die Dienststellenleitung, die Altenheime betreibt, verlangt die Feststellung, dass sie nicht verpflichtet sei, bei der Dienstplanung Schichtfolgen von maximal zehn Schichten einzuhalten, dass sie berechtigt sei, Dienstpläne zu erstellen, die eine Ruhezeit zwischen Ende und Beginn einer Schicht von zehn Stunden vorsehen, sofern ein entsprechender Ausgleich im Sinne von § 5 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes gewährt werde, und dass teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende mit der gleichen Stundenzahl geplant werden dürften wie in Vollzeit beschäftigte Mitarbeitende.

Die Schlichtungsstelle hat den Anträgen der Dienststelle entsprochen. Gegen diesen Beschluss hat die Mitarbeitervertretung beim Kirchengerichtshof der EKD Beschwerde eingelegt.

Sie vertritt die Auffassung der Tarifvertragsparteien, dass die Dienststellenleitung erlaube nur ausnahmsweise im Rahmen begründeter betrieblicher und dienstlicher Notwendigkeiten eine Folge von nicht mehr als acht Schichten. Eine Kürzung der Ruhe-

zeit auf zehn Stunden setze voraus, dass dieses die Arbeit erfordere und ein Ausgleich innerhalb von 13 Wochen erfolge. Demgemäß müsse die Erforderlichkeit und der Ausgleich gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung festgelegt werden. Schließlich dürften Teilzeitbeschäftigte nur anteilig am Wochenenddienst beteiligt werden.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist zulässig und begründet, weil die von der Dienststellenleitung gestellten Anträge unzulässig sind.

1.(..)

2. Die Beschwerde ist unbegründet, weil die Anträge der Dienststellenleitung unzulässig sind. Ihnen fehlt das erforderliche Feststellungsinteresse.

Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, dessen Regelungen nach § 62 MVG.EKD auf kirchengerichtliche Verfahren in Mitarbeitervertretungssachen anzuwenden sind, bedarf ein Feststellungsantrag eines Feststellungsinteresses. Dieses folgt aus § 256 ZPO, der auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gilt. Ein rechtliches Interesse an der Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens

eines Rechtsverhältnisses als besondere Prozessvoraussetzung ist die spezielle Ausgestaltung des bei jeder Rechtsverfolgung erforderlichen Rechtsschutzinteresses (BAG, Beschluss vom 19. Februar 2002, 1 ABR 20/01). Die Erstellung eines Rechtsgutachtens über einen Sachverhalt ist grundsätzlich nicht Aufgabe der Gerichte. Diese entscheiden über das Bestehen konkreter Rechtsverhältnisse, Ansprüche und Verpflichtungen (BAG, Beschluss vom 3. Mai 2006, 1 ABR 63/04). Der Umstand, dass die mit einem Antrag angestrebte Entscheidung Richtschnur für das Verhalten der Beteiligten in verschiedenen künftigen Fällen und Fallkonstellationen sein kann, reicht für das Rechtsschutzinteresse nicht aus (BAG, Beschluss vom 27. Januar 2004, 1 ABR 5/03).

Danach fehlt vorliegend das Feststellungsinteresse. Es ist nicht ersichtlich, welche konkreten Rechtsverhältnisse, Ansprüche und Verpflichtungen durch die Anträge der Dienststellenleitung festgestellt werden sollen. Die Mitarbeitervertretung darf nach § 38 MVG.EKD die Zustimmung nicht nur verweigern, wenn die Festlegungen in einem Dienstplan gegen höherrangiges Recht verstoßen. Vielmehr darf sie sich auf alle Gründe berufen, die dem Schutzbereich des jeweiligen Mitbestimmungsrechts zugeordnet werden können (Berliner Kommentar/Andelewski, § 38 Rn. 50). Selbst wenn die Dienststellenleitung also berechtigt wäre, die von der Mitarbeitervertretung bemängelten Arbeitszeitgestaltungen vorzunehmen, könnte die Mitarbeitervertretung den Dienstplänen immer noch die Zustimmung verweigern, weil sie nicht auf die Geltendmachung von Rechtsverstößen beschränkt ist. Alle von ihr vorgebrachten Bedenken fallen in den Schutzbereich des Mitbestimmungsrechts nach § 40 Buchstabe d) MVG.EKD. Sowohl durch eine Begrenzung der Anzahl der Schichtfolgen als auch durch die Einhaltung von Mindestruhezeiten soll die Überlastung der Beschäftigten durch die Arbeit verhindert werden. Dieses zu verhindern ist unmittelbarer Zweck der Beteiligung der Mitarbeitervertretung, die die Beschäftigten vor einer Überlastung durch die Arbeit schützen soll. Ebenfalls zu dem Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts nach § 40 Buchstabe d) MVG.EKD gehört es, dass es zu einer gleichmäßigen und ausgewogenen Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Beschäftigtengruppen und Beschäftigten kommt. Die Mitarbeitervertretung darf und soll dafür sorgen, dass nicht einzelne Beschäftigtengruppen und Beschäftigte gegenüber anderen Nach-

teile bei der Einteilung zu »ungünstigen« Arbeitszeiten erleiden. Damit unterfällt auch das Anliegen der Mitarbeitervertretung, bei Teilzeitbeschäftigten auf einen angemessenen Einsatz an Wochenenden und Feiertagen zu achten, in den Schutzbereich des Mitbestimmungsrechts. Das Gericht bringt damit ausdrücklich nicht zum Ausdruck, dass die Einwendungen der Mitarbeitervertretung gegen die Regelungsvorschläge der Dienststellenleitung zutreffend oder gewichtiger sind. Sie sind aber nach § 38 MVG.EKD zu beachtende Gründe. Dieses gilt unabhängig davon, ob die Regelungsvorschläge der Dienststellenleitung mit höherrangigem Recht vereinbar sind oder nicht. Mit den von der Dienststellenleitung gestellten Anträgen soll das Gericht damit nur ein Rechtsgutachten erstatten und nicht über das Bestehen konkreter Rechtsverhältnisse, Ansprüche und Verpflichtungen entscheiden. Das reicht selbst dann nicht aus, wenn eine solche Entscheidung Richtschnur für das Verhalten der Beteiligten in verschiedenen künftigen Fällen und Fallkonstellationen sein kann. Die Mitarbeitervertretung wäre nicht gehindert, zukünftig die von der Dienststellenleitung vorgesehenen Arbeitszeitgestaltungen auch dann abzulehnen, wenn sie nicht rechtswidrig wären. Sie könnte mit guten Gründen die Auffassung vertreten, dass zur Vermeidung einer Überlast die langen Schichtfolgen und die kürzere Ruhezeit vermieden und dass Teilzeitbeschäftigte an Wochenenden und Feiertagen anders geplant werden müssten. Dieses zeigt, dass mit der Entscheidung über die Anträge der Dienststellenleitung keine Rechtsklarheit über Berechtigung der Zustimmungsverweigerungen der Mitarbeitervertretungen hergestellt würde und es sich um ein bloßes Gutachten des Gerichts handelte.

III. (...)

Termine & Seminare April bis Juni 2014

Termin	Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
28.–30.04.	e <i>Gewerkschaftliche Arbeit in kirchlichen Einrichtungen</i>	Mosbach ver.di Berlin
28.–30.04.	k <i>Betriebsübergang und -änderung</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
28.–30.04.	k <i>Grundlagen der MAV-Arbeit</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
28.–30.04.	k <i>Arbeitsrechts-Grundkurs AVR</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
07.–09.05.	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
07.–09.05.	k <i>Rente, KZVK, Teilzeitbeschäftigung</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
12.–14.05.	k <i>MAVen der Kinder- und Jugendarbeit</i>	Goslar, dia e.V.
12.–16.05.	e <i>Schichtplan-Fibel Teil II</i>	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
12.–16.05.	e <i>MVG Einführung</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
19.05.	e <i>TVöD-K/-B, TV-L und TV-Ärzte – Pausen mitbestimmen</i>	Bochum DGB Bildungswerk NRW
19.–23.05.	e <i>Gefährdungsbeurteilung: Integration psychischer Belastungen</i>	Ohrbeck dia e.V.
21.–23.05.	e <i>MVG II</i>	Undeloh, DAI e.V.
26.05.	e <i>TV-Ärzte/VKA und TVöD-K (Ärzte) – Tarifliche Regeln für Ärzte/innen 2014</i>	Düsseldorf DGB Bildungswerk NRW
26.–28.05.	e <i>MVG III</i>	Hamburg, DAI e.V.
26.–28.05.	e <i>Dienstplangestaltung im Krankenhaus und in Kliniken</i>	Bielefeld ver.di Das Bunte Haus
27.05.	e <i>Arbeitsverdichtung und Haftung in Behandlung und Pflege</i>	Bochum DGB Bildungswerk NRW
02.–04.04.	e <i>Mitarbeiterbefragung in Krankenhäusern und Kliniken</i>	Bielefeld ver.di Das Bunte Haus
02.–06.06.	e <i>Arbeitsrecht mit BAG-Besuch</i>	Erfurt, dia e.V.
02.–06.06.	e <i>Einführung in die AVR-DD (ehemals AVR-DW-EKD)</i>	Erfurt dia e.V.
04.–06.06.	e <i>Arbeits- und Gesundheitsschutz</i>	Undeloh, DAI e.V.
10.–12.06.	e <i>Dienstplangestaltung in der Altenpflege</i>	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
11.–13.06.	e <i>MVG IV – Vorsitz</i>	Bad Segeberg, DAI e.V.
16.–17.06.	e <i>Formen des flexiblen Personaleinsatzes im Gesundheitswesen</i>	Bielefeld ver.di Das Bunte Haus
16.–18.06.	e <i>Die ordnungsgemäße Sitzungsniederschrift</i>	Bielefeld ver.di Das Bunte Haus
16.–18.06.	k <i>Optimierung in der MAV-Arbeit</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
16.–18.06.	k <i>Einführung in die MAVO</i>	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
16.–18.06.	k <i>Das ABC der sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen</i>	Bad Honnef Kath.-Soziales Institut
16.–20.06.	e <i>MVG Einführung</i>	Springe, dia e.V.
16.–20.06.	e <i>Arbeitszeit/Dienstplangestaltung, Teil 2</i>	Springe dia e.V.
16.–20.06.	e <i>Rhetorik</i>	Springe, dia e.V.
25.–27.06.	e <i>MVG I + II, 1. Block: MVG I</i>	Undeloh, DAI e.V.
30.06.–02.07.	e <i>Dienstplangestaltung im Sozial- und Erziehungsdienst</i>	Bielefeld ver.di Das Bunte Haus
30.06.–04.07.	e <i>MAV-Arbeit in der stationären Altenpflege</i>	Walsrode dia e.V.
30.06.–04.07.	e <i>Burn-Out</i>	Walsrode, dia e.V.
30.06.–04.07.	e <i>Wie erkenne ich die wirtschaftliche Lage meiner Einrichtung?</i>	Walsrode dia e.V.
30.06.–04.07.	e <i>MVG Einführung</i>	Hülsa/Homberg, dia e.V.

Für eine faire und gerechte Arbeitsrechtssetzung Für angemessene Löhne und Gehälter Für Tarifverträge in der Diakonie

Die Evangelische Kirche und mit ihr die Diakonie versuchen weiterhin mit allen Mitteln, den gescheiterten sogenannten 3. Weg der Arbeitsrechtssetzung gegen alle Widrigkeiten zu bewahren. In der weiterhin beanspruchten Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht verwirklicht sich jedoch kein christlicher Wert, es manifestiert sich kein höheres Maß an Gerechtigkeit, Geschwisterlichkeit, Friedfertigkeit und gegenseitiger Wertschätzung. Vielmehr werden de facto die Rechte der Beschäftigten gemindert und eingeschränkt.

›Die Dienstgemeinschaft als Schlüsselbegriff der ›besonderen‹ Arbeitsbeziehungen hat keine eigene kirchliche Herkunft, weder als Glaubensbegriff noch als Sozialverbund, noch als Handlungsnorm. Er ist vielmehr ein arbeitsrechtliches Erbe des Nationalsozialismus‹.

Das Festhalten an dem von den Beschäftigten der Diakonie nicht akzeptierten Verfahren der Arbeitsrechtssetzung steht im Widerspruch zu den von der EKD immer wieder postulierten Werten und gefährdet die Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie. Tarifverträge hingegen ermöglichen eine faire Konfliktlösung und eröffnen die Option für einen Branchentarifvertrag Soziales, mit dem die Lohnkonkurrenz zwischen den Anbietern der Sozialbranche aufgehoben werden kann.

Die Gewerkschaften sind ein strategischer Partner der Kirchen und ihrer Diakonie bei der Gestaltung der Zukunft. Diese Partnerschaft schließt Auseinandersetzungen über die Arbeitsbedingungen ein. Sie beeinträchtigt die kirchliche Selbstbestimmung nicht.

Das ARGG-EKD, die neue Ordnung für die ARK Diakonie Deutschland und die nun erlassene Entsendeordnung sind kein Schritt hin zu mehr Demokratie und Teilhabe. Sie bieten der Arbeitnehmerseite keinerlei Verbesserungen substanzieller Rechte, nicht Partnerschaft und Kooperation, Parität und faire Konfliktregelung. Sie ermöglichen den Gewerkschaften nicht im Mindesten eine ›koalitionsgemäße‹ gewerkschaftliche Beteiligung wie vom Bundesarbeitsgericht gefordert.

Dass es auch anders geht, wurde jetzt in Niedersachsen deutlich. Dort haben sich Kirche und Diakonie auf der einen und die Gewerkschaften Ver.di und Marburger Bund auf der anderen Seite aufeinander zu bewegt. Zukünftig wird es dort Tarifverträge für die Beschäftigten der Diakonie geben, die auf Augenhöhe ausgehandelt worden sind und die Möglichkeit eröffnen durch Einbeziehung anderer Wohlfahrtsverbände zu einem ›Tarifvertrag Soziales‹ zu kommen. Dieser kann dann für allgemeinverbindlich erklärt werden und den Kostenwettbewerb zu Lasten der Beschäftigten endlich beenden.

Die Bundeskonferenz fordert deshalb:

- Keine neue Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland
- Den Abschluss von Tarifverträgen für alle Beschäftigten in der Diakonie

Springe im April 2014

Gezeichnet:

- Florian Wolf, Daniel Wenk
Gesamtausschuss der MAVen im DW Baden
- Karin Janneck
Gesamtausschuss der MAVen im DW Bremen
- Michael Imbusch
Arbeitsgemeinschaft der MAVen im DW Hamburg
- Hans Appel
Gesamtausschuss der MAVen im DW Hessen-Nassau
- Imke Ropel
Gesamtausschuss der MAVen im DW Kurhessen-Waldeck
- Edda Busse, Manfred Quentel
Gesamtausschuss der MAVen im DW der Ev. Kirche in Mitteldeutschland
- Lothar Germer
Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Niedersachsen
- Michael Hemmerich, Werner Müller
Gesamtausschuss der MAVen im DW der Pfalz
- Hans-Jürgen Piest
Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Schleswig-Holstein
- Wiltrud Karbe, Max Jalaly
Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Westfalen
- Sonja Gathmann
Arbeitsgemeinschaft der MAVen in Württemberg
- Siegfried Löhlau
Gesamtmitarbeitervertretung im CJD

Siehe Evangelische Zeitung,
Artikel von Dr. Hermann Lührs, Ausgabe vom 12.01.2014

Fachbuch Ratgeber

für Mitarbeitervertretungen

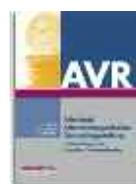


Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es bestellen immer mehr MAVen ihre Fachliteratur bei uns.
Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich
arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen



Klaus Kellner

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



Nr. 527 ■
ZWOSTA | SCHIERING | JACOBOWSKY
**Arbeitszeit –
Arbeitszeitorganisation –
Dienstplangestaltung**

Von der Berechnung des Personalbedarfs bis
zur Jahresurlaubsplanung und Dienstplangestaltung
werden wichtige Details erläutert. Die Beteiligungs-
möglichkeiten der MAV werden ausführlich
dargestellt. Mit Glossar und Stichwortverzeichnis.
412 Seiten, Hardcover, KETTLER-Verlag, 34,90 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
wiedergewählte
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.
3. Auflage 2014, ca. 285 Seiten, Bund-Verlag.
24,90 Euro

4. aktualisierte
Auflage
mit Beilage



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, inklusive 11. Synode 2013 als
Beilage, 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
Mitarbeiterver-
tretung von A bis Z**
In über 140 Stich-
wörtern informiert

das Lexikon über Auf-
gaben und Rechte der Interessenvertretung
der Evangelischen Kirche. Im Vordergrund
steht die Novellierung des Mitarbeiter-
vertretungsgesetzes 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 Inter-
essenvertretung. Zeigt Handlungsmöglich-
keiten 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 ver-
ständlich. Gesetzgebung und Rechtspre-
chung, einschließlich der neuesten europa-
rechtlichen 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 Rüst-
zeug, um ohne juristische Vorkenntnisse
arbeitsrechtliche Probleme erkennen
und einschätzen zu können. Die Schwer-
punkte der 10. Auflage sind Leiharbeit
und Werkverträge, Arbeitnehmerdatenschutz,
»Entgrenzung«
von Arbeit, das neue Mediationsgesetz.
10. Auflage 2014, 575 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag.
19,90 Euro

Nr. 100 ■ KITTNER
**Arbeits- und
Sozialordnung 2014**
Alle wichtigen Gesetze
und Verordnungen,
mit Einleitungen und
Checklisten
1650 Seiten, kartoniert,
Bund-Verlag.
26,90 Euro



Bücher für eine gerechte Arbeitswelt



Der BuchKellner
St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen
Telefon 0421-7 78 66
Fax 0421-70 40 58
buchkellner@kellnerverlag.de
www.kellnerverlag.de

NUR WER MITMACHT,
WIRD GEHÖRT!



ver.di
Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

DU DARFST...

- Dich in der Gewerkschaft organisieren.
- Du darfst eintreten in ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft).
- Du darfst mit Deinen Kolleg/innen über ver.di reden, wann und wo Du es für sinnvoll hältst.
- Du darfst Dich mit den Kolleg/innen in der Freizeit, dazu gehören auch die betrieblichen Pausen, treffen und über alle Themen Deiner Arbeit austauschen.
- Du darfst Flugblätter mit Informationen über Probleme in Deinem Betrieb außerhalb der Arbeitszeit verteilen.
- Du darfst noch vieles mehr als Gewerkschafter/in. Informiere Dich bei Deiner ver.di-Betriebsgruppe oder bei ver.di in der nächsten Geschäftsstelle oder Deiner MAV.
- Du darfst allen Aufrufen zu Aktionen der Gewerkschaft folgen. Je mehr Mitglieder dazu bereit sind, desto erfolgreicher werden die Aktionen sein und die Arbeitsbedingungen werden sich verbessern.

WOZU GEWERKSCHAFT?

Gewerkschaft bedeutet Zusammenhalten, für sich selbst etwas tun gemeinsam mit anderen Kolleginnen und Kollegen. Die Arbeitsbedingungen, die wir heute haben – 39 Stunden-Woche, rund 30 Tage Urlaub, Jahressonderzahlungen und vieles mehr – sind nicht vom Himmel gefallen. Sie wurden durch Gewerkschaften mit ihren Mitgliedern, häufig mit vielen Aktionen, durchgesetzt.

Ohne aktive Gewerkschaften werden sich die Arbeitsbedingungen weiter verschlechtern. Die Anfänge spürt doch schon jede/r am Arbeitsplatz. Die Arbeitgeber haben noch nie freiwillig etwas gegeben. Auch nicht in kirchlichen Einrichtungen. Es ist Zeit, dass in kirchlichen Einrichtungen und Betrieben sich die Beschäftigten zusammenschließen, damit diese mit einer Stimme sprechen und dadurch weitere Verschlechterungen verhindern und Verbesserungen durchsetzen.

KANN Gewerkschaft Sünde sein?

GEMEINSAM HANDELN!
DAS IST GEWERKSCHAFT.

In kirchlichen Einrichtungen arbeiten über eine Million Menschen in Deutschland. Eure Arbeit wird zu fast hundert Prozent aus Steuer- und Sozialversicherungsgeldern bezahlt. Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen in kirchlichen Betrieben haben weniger Rechte als in weltlichen Betrieben. Deshalb ist es sehr wichtig, die Arbeit von Mitarbeitervertretungen mit einer starken ver.di-Gruppe zu unterstützen.

