

Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR
MITARBEITERVERTRETUNGEN

1 > 2015

2

Dritter Weg

Keine ARK für einen
Dienststellenverbund

21

MAV-Wahlen

Ein Update

30

Einkommensteuer

Wann lohnt sich eine
Steuererklärung?

KRIEG BIS ZUR KAPITULATION DER MAV

S E I T E 1

*Oder wie ein leitender Beamter im Kirchenamt der EKD
die MAV behindert*

Abo Direktbestellung



Wir ordern hiermit Abo/s von A+K
ab der nächsten Ausgabe oder rückwirkend ab Jahresbeginn

A+K 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 A+K-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.

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen
Arbeitgeber:

An den
KELLNERVERLAG
ST.-PAULI-DEICH 3, 28199 BREMEN

> FAX: 0421-70 40 58 > ARBEITSRECHTUNDKIRCHE@KELLNERVERLAG.DE +



Schnelldienst

für jeden A+K-Abonnementen gratis

Dieser Service ist für Abonnenten von A+K im Bezugspreis des Abos (60 Euro pro Jahr) enthalten.

- > kurze und gut verständliche Erläuterungen
- > nur das Wichtigste aus Arbeitnehmersicht
- > mit Verlinkungen zum jeweiligen Urteilstext, sofern Sie ausführlichere Infos benötigen
- > jeden Monat aktuelle Urteile per E-Mail,
- > benötigt werden lediglich ein PC mit Internetanschluss und eine E-Mail-Adresse zum Empfang der monatlichen Sendungen

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

Wenn Sie den A+K-Schnelldienst beziehen möchten, teilen Sie uns bitte umgehend eine E-Mail-Adresse mit, unter der Sie den Schnelldienst beziehen möchten.

Bitte senden an:
buchservice@kellnerverlag.de



Ausgabe 1 / 20. Januar 2015

» Online-Version » Kellner-Verlag » Buchshop

Recht der betrieblichen Interessenvertretung / evangelisch

Allein die Tätigkeit als Gesundheitspfleger in einer Einrichtung der Psychiatrie ist für die Eingruppierung nach Entgeltgruppe 8 AVR ausreichend

(Kirchengericht - MVG - für Streitigkeiten aus der Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes f. d. DW EKM, Beschluss vom 25.09.2013, 1-5-2013)

• Kranken- und Gesundheitspfleger, die in der Psychiatrie eingesetzt werden, erfüllen das in der Anlage 1 zur Entgeltgruppe 8 unter A. genannte Richtbeispiel und sind schon allein deshalb in die Entgeltgruppe 8 AVR einzugruppieren. Weitere aus den allgemeinen Eingruppierungsmerkmalen abgeleitete Voraussetzungen hinsichtlich der Art der Tätigkeit müssen nicht erfüllt werden.

» Weiterlesen

Recht der betrieblichen Interessenvertretung (katholisch)

Anfechtung einer Mitarbeitervertretungswahl

(Kirchliches Arbeitsgericht Mainz, Urteil vom 23.08.2013, M 10/13 Mz)

• Es ist primär Aufgabe der Mitarbeiter, sich selbst um die nähere Durchführung der Wahlmodalitäten zu informieren. Durch einen rechtzeitigen Aushang am Schwarzen Brett bedient sich der Wahlausschuss eines tauglichen und gängigen Kommunikationsmittels. Diese Möglichkeit ist durch § 10 Abs. 8 Satz 1 MAVO eröffnet.

» Weiterlesen

Arbeitsrecht (Tarifrecht)

Umkleizeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit nach dem TV-L

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.9.2012, 5 AZR 678/11)

• Umklezeiten und durch das Umkleiden verursachte innerbetriebliche Wegezeiten sind im Anwendungsbereich des TV-L vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

» Weiterlesen

Liebe Leserin, lieber Leser,

›Krieg gegen die MAV bis zur Kapitulation‹? Das ist nicht die Wortwahl einer MAV. So beschreibt ein leitender Beamter im Kirchenamt der EKD in einer uns vorliegenden Notiz das Vorgehen gegen die MAV und deren Vertreter in der Gesamtmitarbeitervertretung und der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die MAV solle ein bestimmtes Mitglied von allen Funktionen entbinden, sonst werde der Mitarbeitervertretung die ihr zustehende Freistellung genommen. Über Monate hinweg wurde die MAV mit verschiedenen Maßnahmen und nicht nur von einem einzelnen Vorgesetzten systematisch unter Druck gesetzt. Das ist der Kern des Skandals.

Im MVG der EKD steht, dass die Mitglieder der MAV in der Ausübung ihrer Aufgaben nicht behindert werden dürfen. Im Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKD steht, dass die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission unabhängig sind. Die Realität ist anders. Das Betriebsverfassungsgesetz droht hierfür Geld- und Freiheitsstrafen an. Die Kirche gewährleistet in solchen Situationen keinen wirksamen Rechtsschutz. Wir veröffentlichen diesen Vorgang, weil so etwas nie wieder geschehen darf.

Die Dienstnehmersvertreter in der
Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD

Dieser Ausgabe liegt das Seminarprogramm von
›Arbeit und Leben‹, Herford, bei. Wir bitten um Beachtung.

Inhalt

- 2 Vom Ende der Berliner Variante des ›Dritten Weges‹
- 10 Mobbing – auch in kirchlichen Einrichtungen Teil 2
- 18 Nicht originell, aber lehrreich: Materielle Parität in der ARK der EKD
- 21 Die Wahl der Mitarbeitervertretung – Ein Update
- 26 Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
- 30 Einkommensteuer-Erklärung für Arbeitnehmer – wann lohnt sie sich?

2

Themen

2+18

Dritter Weg

36

Rechtsprechung

40

Fachbuchratgeber

41

Seminare

Vom Ende der Berliner Variante des ›Dritten Weges‹

BERNHARD BAUMANN - CZICHON

Die evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EK BO) hatte mit dem früheren § 6 Abs. 4 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes die Möglichkeit geschaffen, für überregional tätige Einrichtungen eigene Arbeitsrechtliche Kommissionen zu schaffen. Davon machten die Johanniter Gebrauch und davon will das Christliche Jugenddorfwerk Deutschland Gebrauch machen. Der Autor geht der Frage nach, inwieweit solche unternehmensbezogenen Arbeitsrechtlichen Kommissionen kirchenrechtlich zulässig sind.

Sowohl die evangelische als auch die katholische Kirche nehmen unter Bezugnahme auf Art. 140 GG i. V. m. Art 137 III WRV für sich das Recht in Anspruch, als innere Angelegenheit, die sie selbst zu ordnen und zu verwalten haben, auch Regeln aufzustellen, auf welche Weise für ihre Beschäftigten die Arbeitsbedingungen festgelegt werden, also vorrangig die Höhe der Löhne und Gehälter. Sie haben hierzu den sogenannten ›Dritten Weg‹ geschaffen. Das heißt, dass die Löhne und Gehälter weder einseitig durch den Arbeitgeber festgesetzt bzw. durch Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer verhandelt werden (Erster Weg) noch mit Gewerkschaften in Tarifverträgen vereinbart werden. Stattdessen werden Arbeitsrechtliche Kommissionen gebildet, in denen eine gleiche Anzahl von Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sitzen. Diese legen die Arbeitsbedingungen durch Mehrheitsbeschluss fest. Dieser von beiden Kirchen wie ein Ewigkeitsdogma verteidigte Weg hat nur eine kurze Geschichte. Die evangelische Kirche hat erst 1976 mit seiner Umsetzung begonnen.

Dienstgemeinschaft und strukturelles Gleichgewicht

Dieser ›Dritte Weg‹ ist nach kirchlicher Vorstellung Ausdruck des Leitbildes der Dienstgemeinschaft, zu der eine konsensuale Konfliktregelung gehöre. Dieses Regelungsmodell stellt die Kirche (noch überwiegend) Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften gegenüber und begründet dies gelegentlich mit ideologischen Schlachtrufen: ›Den lieben Gott kann man nicht bestreiken.‹¹ Diese Front bröckelt: In der früheren Nordelbischen Kirche werden für Kirche und Diakonie Tarifverträge abgeschlossen, ebenso für die verfasste Kirche in Berlin (jeweils mit Ausschluss von Arbeitskämpfen). Für die Diakonie Niedersachsen gilt seit dem 1. Oktober 2014 ein Tarifvertrag. Zwar haben sich die diakonischen Arbeitgeber auf ein kompliziertes Schlichtungsverfahren verständigt, jedoch sind Arbeitskampfmaßnahmen bis hin zu Streiks nicht ausgeschlossen.²

Auf die gegen die Gewerkschaften ver.di und den Marburger Bund gerichtete Klage verschiedener kirchlicher und diakonischer Arbeitgeber und Verbände hat das Bundesarbeitsgericht den Antrag auf Unterlassung von Streikaufrufen zurückgewiesen. Es gibt also kein Urteil, dass einer Gewerkschaft Arbeitskämpfe in der Kirche, Diakonie und Caritas untersagt. Aber das Bundesarbeitsgericht hat sich gleichwohl mit der Frage auseinandergesetzt, ob die Sonderrechte der Kirche aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 III WRV und Art. 4 GG (Religionsfreiheit) das Streikrecht der Gewerkschaften aus Art. 9 III GG begrenzen können.³ Das BAG hat dazu sowohl die Bedeutung des Streikrechts als auch den Gehalt der Kirchenrechte entwickelt und sodann beide Grundrechtspositionen im Rahmen ›praktischer Konkordanz‹ ins Verhältnis gesetzt. Danach gilt das Streikrecht grundsätzlich auch in Kirche, Diakonie und Caritas. Nur dann, wenn die Kirche den Gewerkschaften eine koalitionsmäßige Betätigung in der Weise ermöglicht, dass die Gewerkschaft für ihre Mitglieder verbindliche Mindestarbeitsbedingungen aushandelt, wird die Gewerkschaft auf ihr Streikrecht gegenüber kirchlichen Trägern verzichten müssen – so das BAG.

ArbeitsrechtsregelungsgrundsätzeGesetz

Diese Entscheidung hat die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) zum Anlass genommen, das Verfahren zur Arbeitsrechtssetzung (›Dritter Weg‹) neu zu regeln: durch das ArbeitsrechtsregelungsgrundsätzeGesetz (ARGG). In diesem GrundsätzeGesetz sind die Anforderungen beschrieben, die die jeweiligen Arbeitsrechtsregelungsgesetze der Landeskirche sowie die Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission Diakonie Deutschland (früher: ARK DW EKD) zu erfüllen haben. Da die EKD gegenüber den Landeskirchen keine Regelungskompetenz hat, ist dieses Gesetz formal lediglich eine Empfehlung. Allerdings ist der Gesetzgebung ein umfangreicher Konsultationsprozess vorausgegangen: Die Landeskirchen bemühen sich um Umsetzung des ARGG und beschließen sogenannte Zustimmungsgesetze⁴.

So legt das ARGG insbesondere Folgendes fest:

§2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

› Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienstgeber und Mitarbeiter- wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft, die auch in der Gestaltung der verbindlichen Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihren Ausdruck findet. Für die Regelung der Arbeitsbedingungen haben in der Dienstgemeinschaft Dienstgeber sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Interessenvertretungen die gemeinsame Verantwortung. Die Wahrnehmung dieser gemeinsamen Verantwortung setzt einen partnerschaftlichen Umgang voraus.

§3 Konsensprinzip

› Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in einem kirchengemäßen Verfahren im Konsens geregelt. Konflikte werden in einem neutralen und verbindlichen Schlichtungsverfahren und nicht durch Arbeitskämpfe gelöst.

§4 Verbindlichkeit

› Es dürfen nur Arbeitsverträge auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes geschlossen werden. Für die Arbeitsverträge sind entweder die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen oder im Verfahren kirchengemäßer Tarifverträge getroffenen Regelungen verbindlich. Auf dieser Grundlage getroffene Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich. Von ihnen darf nicht zu Lasten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgewichen werden. Ergänzende Regelungen der Gliedkirchen müssen dies gewährleisten.

§5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

› Es ist zu gewährleisten, dass die Gewerkschaften und die Mitarbeiterverbände sich in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen und in den Dienststellen sowie Einrichtungen koalitionsmäßig betätigen können.

§6 Parität

› Die Organisation und das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen sind durch die Gliedkirchen und die Evangelische Kirche in Deutschland nach dem Prinzip des struk-

¹ So ein Vertreter der Ev. Kirche im Rheinland in der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht Hamm in dem ›Streikverfahren‹.

² Vgl. AuK 2014, S. 75 u. 77.

³ BAG, Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 179/11, AuK 2013, S. 28 ff.; vgl. dazu auch BAG, Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 611/11.

⁴ Vgl. z. B. Kirchengesetz zur Zustimmung zum ArbeitsrechtsregelungsgrundsätzeGesetz der EKD (ARGG-ZG) vom 22. November 2014 (EK Hessen und Nassau).

turellen Gleichgewichtes durch eine identische Zahl der Dienstnehmer- sowie der Dienstgebervertreter und -vertreterinnen zu gestalten (Parität).

§ 7 Verfahren

- > 1. Die Festlegung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitsverhältnisse erfolgt in einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission. Ihre Mitglieder sind unabhängig und an keine Weisungen gebunden.
2. In der Arbeitsrechtlichen Kommission ist jede Seite gleichberechtigt und gleichwertig vertreten. Der oder die Vorsitzende wird im jährlich wechselnden Turnus von der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite aus den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission gestellt.
3. Die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ist dienstgeber- und einrichtungsübergreifend. Entscheidungen werden durch Mehrheit getroffen. Kommt eine Mehrheit nicht zustande, entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuss (§ 10) verbindlich.

Ob die Kirche damit die Anforderungen erfüllt, die das Bundesarbeitsgericht in seiner Streikentscheidung aufgestellt hat, braucht hier nicht abschließend untersucht zu werden. Zweifel liegen auf der Hand. Denn der Kirchengerichtshof der EKD hat schon zu der in dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Ev. Kirche im Rheinland enthaltenen Klausel, nach der die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission unmittelbar (normativ) gelten, festgestellt, dass dies gerade nicht für die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie gilt.⁵ Es fehlt also nach wie vor an einem Instrument, welches sicherstellt, dass jeder Arbeitnehmer in einer diakonischen Einrichtung die Erfüllung aller Ansprüche einklagen kann, die sich aus den Beschlüssen der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission ergeben. Ein solches Instrument ist auch nicht in Sicht, weil das, was kirchenrechtlich geboten ist, nur durch vertragliche Vereinbarung zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden kann. Fehlt es an einer solchen Transformation, so bleibt das kirchenrechtlich Gebotene im weltlichen Arbeitsverhältnis unbeachtlich.

Keine Privilegierung ohne strukturelles Gleichgewicht

Offenkundig ist das Bemühen der EKD, den Grundsatz der Parität herauszustellen. Dazu genügt es in der Tat nicht, dass auf beiden Seiten des Tisches die gleiche Anzahl von Mitgliedern einer Arbeitsrechtlichen Kommission sitzt. Aufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommission ist es, festzulegen, wie viel Arbeit gegen wie viel Geld getauscht wird. Dabei verhandeln die Arbeitnehmervertreter nicht nur für sich, sondern vor allem für ihre Kolleginnen und Kollegen. Solche Verhandlungen können nur dann zu einem von der Rechtsordnung hinzunehmenden Ergebnis führen, wenn zwischen beiden Seiten ein strukturelles Gleichgewicht besteht.

Und bei der rechtlichen Überprüfung von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen stellt die Rechtsprechung diese den Tarifverträgen gleich.⁶ Einigkeit besteht deshalb darin, dass eine zahlenmäßige Parität nicht reicht. Erforderlich ist eine materielle Verhandlungsparität. Materielle Verhandlungsparität ist ohne Unabhängigkeit der Verhandlungspartner voneinander schlechterdings ausgeschlossen. § 7 Abs. 2 ARGG legt deshalb fest, dass die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission unabhängig und an keine Weisungen gebunden sind. Das besagt nun nicht vielmehr, als dass jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission formal unabhängig ist. Materielle Unabhängigkeit kann dadurch noch nicht gewährleistet werden.

Arbeitnehmer sind abhängig – keine betrieblichen Lohnverhandlungen


In der Realität liegt das Problem darin, dass Arbeitnehmer immer abhängig sind. Denn Abhängigkeit ist das prägende Merkmal eines Arbeitsverhältnisses. Wer nicht abhängig beschäftigt ist, kann nicht sozialversichert sein. Die Abhängigkeit des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis findet ihren Ausdruck in der arbeitsrechtlichen Zentralnorm des § 106 GewO. Hier findet das Direktionsrecht des Arbeitgebers seine Rechtsgrundlage:

- > Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen

⁵ KGH-EKD, Beschluss vom 23.09.2009, I-0124/R12-09, AuK 2009, S. 99 f.

⁶ Vgl. z. B. LAG Düsseldorf, Urteil vom 11. November 2014, 16 Sa 631/14, AuK 1, 2015.

›Verhandelt ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber, so ist Verhandlungsparität ausgeschlossen‹



einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. (...)

Diese dem Arbeitsverhältnis immanente Abhängigkeit schließt aus, dass ein Arbeitnehmer als unabhängiger Vertreter seinem Arbeitgeber gegenüber treten kann. Verhandelt ein Arbeitnehmer (für sich und/oder andere Arbeitnehmer) mit seinem Arbeitgeber, so ist von vornherein Verhandlungsparität ausgeschlossen. Es kann sich nicht um Verhandlungen ›auf Augenhöhe‹ handeln. Eine solche Verhandlungssituation ist mit dem Prinzip des ›Dritten Weges‹ unvereinbar, weil die Verhandlungen nicht durch ein strukturelles Gleichgewicht, sondern durch ein offensichtliches Ungleichgewicht geprägt sind.

Diese Erkenntnis hat seinen Niederschlag nicht nur in der Präambel, sondern insbesondere in § 36 Abs. 1 Satz 2 und 3 MVG-EKD gefunden:

› Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

Damit steht kirchenrechtlich fest: Lohnverhandlungen auf betrieblicher Ebene sind unzulässig (sofern sie nicht durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung gesondert zugelassen worden sind, vgl. z. B. § 17 AVR DD, Anlage 17 AVR DD).

Lohnverhandlungen dürfen nur überbetrieblich geführt werden, damit die Vertreter auf Arbeitnehmerseite nicht ausschließlich ihrem eigenen Arbeitgeber gegenüberstehen. Ob das zur Sicherung der Unabhängigkeit und Gewährleistung materieller Verhandlungsparität ausreicht, muss gesondert untersucht werden. Zweifel sind geboten. An dieser Stelle ist jedoch festzuhalten, dass es an jeglicher Parität fehlt, wenn

nicht einmal dieses Mindestmaß an Unabhängigkeit gewährleistet ist.

Der Berliner Irrweg

Diese Grundsätze missachtend sah bis Ende 2014 das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EK BO) in § 6 Abs. 4 die Möglichkeit vor, dass Mitglieder des Diakonischen Werkes BO, die auch außerhalb des Gebietes des DW BO Einrichtungen unterhalten, mit kirchlicher Genehmigung eigene Arbeitsrechtliche Kommissionen bilden. Von dieser Möglichkeit haben ›Die Johanniter‹ Gebrauch gemacht. Das Christliche Jugenddorfwerk Deutschland (cjd) hat kurz vor Jahresende noch die Genehmigung zur Bildung einer solchen Unternehmens-ARK erhalten.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Johanniter (ARK-J) hat – durchaus in Anlehnung an die AVR des Diakonischen Werkes der EKD (heute: AVR DD) – ein komplett neues Regelungswerk geschaffen: die Arbeitsvertragsrichtlinien Johanniter (AVR-J). Gedacht waren die AVR-J für die Johanniter Unfallhilfe e. V. sowie die zahlreichen Gesellschaften des Johanniter-Ordens.⁷ Der Orden betreibt mit der Johanniter GmbH und deren Tochtergesellschaften bundesweit vor allem Krankenhäuser und Einrichtungen der stationären und ambulanten Altenhilfe. Die Johanniter Unfallhilfe ist bundesweit vorrangig als Rettungsdienstorganisation tätig und unterhält Einrichtungen wie Hausnotruf, Essen auf Rädern und Kindertagesstätten.

Sowohl auf der Arbeitnehmerbank als auch auf der Arbeitgeberbank der ARK-Johanniter sitzen Vertreter aus den unterschiedlichen Bereichen der Johanniter.

Die flächendeckende Einführung der AVR-Johanniter ist gescheitert, weil sie kirchenrechtlich nicht zulässig ist. Das haben sowohl der Kirchengerichtshof der EKD⁸ als auch das Bundesarbeitsgericht⁹ festgestellt.

KGH-EKD und das Ende der AVR-J

In dem vom Kirchengerichtshof entschiedenen Fall hatte eine Mitarbeitervertretung, deren Einrichtung zum Diakonischen Werk Bremen gehört, einer Eingruppierung mit der Begründung widersprochen, die AVR-J dürften nicht angewendet werden, weil es dafür keine

Johanniter und CJD

Unternehmensbezogene Arbeitsrechtliche Kommission

⁷ Einzelheiten unter www.johanniter.de

⁸ KGH-EKD, Beschluss vom 10.12.2012, II-0124/U 5–12, AuK 2013, S. 70 ff.; Beschluss vom 08.09.2011, I-0124/S67–10, AuK 2011, S. 106 ff.

⁹ BAG, Urteil vom 15.01.2014, 10 AZR 403/13, AuK 2014, S. 55 ff.

›Das Leitbild der Dienstgemeinschaft verlangt dabei, in einem von der Einrichtung losgelösten Gremium gleichberechtigt zu verhandeln‹



kirchenrechtliche Legitimation gebe. Während das Gemeinsame Kirchengericht der Bremischen Ev. Kirche noch dem Arbeitgeber Recht gegeben hat¹⁰, hat der Kirchengerichtshof auf die Beschwerde der Mitarbeitervertretung entschieden, dass die AVR-J nicht angewendet werden dürfen. Zwei Gründe waren für den Kirchengerichtshof der EKD ausschlaggebend.

Zum einen fehlt es für die Anwendung der AVR-J durch eine Einrichtung, die (nur) Mitglied im Diakonischen Werk Bremen ist, an einer kirchengesetzlichen Grundlage:

- > § 6 Abs. 4 ARR.GEKBO trägt dem gliedkirchlichen Territorialprinzip auch Rechnung. Es gestattet die Bildung einer eigenen Arbeitsrechtlichen Kommission nur ›für Mitglieder des DWBO‹, die Einrichtungen auch auf dem Gebiet mehrerer anderer gliedkirchlicher diakonischer Werke innerhalb der EKD haben. Der Wortlaut ist eindeutig und einer weitergehenden Auslegung nicht zugänglich. (...) Damit erschöpft sich die kirchengesetzliche Ermächtigung für die Anwendung der § 6 Abs. 4 ARR.GEKBO geschaffenen AVR-J auf Einrichtungen des Johanniter-Verbundes, die Mitglied im DWBO sind.

Obwohl damit die dem Kirchengerichtshof vorgelegte Rechtsfrage eindeutig und abschließend beantwortet ist, hat der Kirchengerichtshof eine weitere Frage umfänglich geprüft. Zwar hat der KGH diese Prüfung eingeleitet mit den Worten

- > *Es bedarf daher keiner abschließenden Entscheidung*

...
Allerdings kann man sicher sein, dass der KGH mit diesen Ausführungen seine eindeutige Rechtsauffassung darlegen wollte. Wer den folgenden Auszug aus der Entscheidung liest, wird hier nicht mehr nur ein sogenanntes obiter dictum erkennen, also einen so nebenbei gesagten Gedanken:

- > *b) Es bedarf deshalb keiner abschließenden Entscheidung, ob die Anwendung der AVR-J auf Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeitenden auch deshalb gegen § 4 Abs. 2 und Abs. 4 der Satzung des Diakonischen Werkes Bremen e. V. verstößt, weil die AVR-J nicht auf strukturellem Gleichgewicht der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite beruhen und nicht nach Maßgaben des Dritten Wegs entstanden sind.*

Gleichermaßen muss nicht entschieden werden, ob die AVR-J dem in der Präambel zum MVG.EKD verankerten Leitbild der Dienstgemeinschaft entsprechen. Der Senat weist in diesem Zusammenhang aber darauf hin, dass er an den in der Entscheidung vom 8. September 2011 geäußerten Bedenken festhält.

- > *aa) Es gehört zum Schutzbereich des nach Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 Satz 1 WRV geschützten kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, der Gestaltung des kirchlichen Dienstes, wie in der Präambel zum MVG.EKD ausdrücklich geschehen, das Leitbild der Dienstgemeinschaft zugrunde zu legen (BVerfG, Beschluss vom 4. Juni 1985 – 2 BvR 1703/83 – zu B II 1 d der Gründe, BVerfGE 70, 138; ErfK/Schmidt, Art. 4 GG Rn. 52). Die Dienstgemeinschaft verbindet alle am kirchlichen Auftrag Teilnehmenden unabhängig davon, auf welcher vertraglichen Grundlage und in welcher Einrichtung sie tätig sind. Die Ausrichtung des kollektiven Arbeitsrechtsregelungsverfahrens am Leitbild der Dienstgemeinschaft bezweckt dabei, einer allein an wirtschaftlichen Interessen der Dienstgeberseite orientierten Festsetzung der Arbeitsbedingungen entgegenzuwirken (BAG, Urteil vom 20. November 2012 – 1 AZR 179/11 – Rn. 101). Entgelt- und Arbeitsbedingungen werden auf dem Dritten Weg durch partnerschaftliche Kooperation, durch Verhandlungen über die entgelt- und Arbeitsbedingungen und durch Beschlüsse in den Kommissionen festgelegt. Kirchliches Arbeitsrecht entspricht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur dann kirchlich-diakonischen Grundsätzen, wenn die paritätische Beteiligung der Arbeitnehmer an den jeweiligen Entscheidungen sowohl durch die Zusammensetzung der Kommission als auch durch das im jeweiligen Kirchengesetz geregelte Verfahren gesichert ist und damit zumindest nahezu gleichwertige Durchsetzungschancen bestehen (BAG, Urteil vom 18. November 2009 – 4 AZR 493/08; Urteil vom 10. Dezember 2008 – 4 AZR 801/07). Das Leitbild der Dienstgemeinschaft bei kollektiver Arbeitsrechtssetzung verlangt dabei, in einem von der Einrichtung losgelösten Gremium gleichberechtigt zu verhandeln (vgl. BAG, Urteil vom 20. November 2012 – 1 AZR 179/11 – Rn. 119). Für eine auf dem Dritten Weg erstellte und dem Leitbild der Dienst-*

gemeinschaft entsprechende Vergütungsordnung ist deshalb entscheidend, dass ein maßgeblicher Einfluss der Dienstgeberseite auf die Entscheidung der Kommission ausgeschlossen ist; anderenfalls wäre der Dienstgeber Leistungsbestimmer und es läge eine auf dem ›Ersten Weg‹ geschaffene Vergütungsregelung vor.

- › bb) Der Dienststelle ist zuzugestehen, dass nach der Ordnung der AK Johanniter formell die Parität zwischen der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite gewahrt ist. Nach § 5 Abs. 1 der Ordnung sind die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. § 13 der Ordnung bestimmt, dass Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Stimmenmehrheit der Mitglieder jeder Seite bedürfen. § 16 der Ordnung regelt ein Schlichtungsverfahren, welches auf den gemäß § 10 ARRG.EKBO, §§ 15-17 ARRO.DWBO gebildeten Schlichtungsausschuss verweist. Danach ist formal die Parität und die Unabhängigkeit der Mitglieder der Kommission gewährleistet.
- › cc) Ob darüber hinaus ein bestimmender Einfluss der Dienstgeberseite auch strukturell ausgeschlossen ist, erscheint zweifelhaft. Zwar sind nach der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission ihre Mitglieder unabhängig, tatsächlich sind aber sowohl die Vertreter der Dienstgeber- wie auch der Dienstnehmerseite Mitarbeitende in einer Einrichtung des Johanniter-Verbundes bzw. diesem Verbund auf anderer vertraglicher Grundlage verbunden. Sie beziehen ihre Vergütung von einer Einrichtung des Verbundes und sind außerhalb ihrer Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission dem Direktionsrecht der jeweiligen Einrichtung unterworfen. Strukturell ist es deshalb nicht ausgeschlossen, dass die Dienstgeberseite Einfluss nehmen kann. Weiter ist es nicht ausgeschlossen, dass der Leitungseinfluss des Ordens auf Einrichtungen und Untergliederungen gebündelt wird, um ein bestimmtes Verhandlungsergebnis herbeizuführen. Dass dies nicht ausgeschlossen werden kann, zeigen die Weisungsmöglichkeiten des obersten Repräsentanten des Johanniterordens, des jeweiligen Herrenmeisters. Ob und inwieweit von Weisungsrechten bisher Gebrauch gemacht wurde,

ist unerheblich: maßgeblich ist, dass strukturell auf Grund wirtschaftlicher Abhängigkeit der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und möglicher Einflussnahme des obersten Repräsentanten des Johanniterordens ein strukturelles Gleichgewicht beider Seiten zweifelhaft erscheint.

- › dd) Dies bestätigt eine Parallelwertung aus § 36 Abs. 1 Satz 3 MVG.EKD und § 77 Abs. 3 BetrVG. Nach beiden Vorschriften ist es verboten, Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen auf Einrichtungs- bzw. Betriebsebene festzulegen. Eine solche Regelung dient der Sicherung einer ausgeübten Tarifautonomie bzw. dem Zustandekommen von Arbeitsvertragsrichtlinien auf dem Dritten Weg; das Verbot dient aber auch dem Schutz von Mitarbeitervertretungen und Betriebsräten. Es soll sichergestellt sein, dass (kollektivrechtliche) Vergütungsregelungen von arbeitgeber- bzw. dienstgeberunabhängigen Kommissionen bzw. Gewerkschaften ausgehandelt werden. Selbst wenn die AK-Johanniter einrichtungsübergreifend besetzt ist, so sind alle Einrichtungen im Johanniter-Verbund verbunden; strukturell besteht deshalb nicht die gleiche Gewähr für das Zustandekommen ausgewogener Vergütungsordnungen wie bei einrichtungsübergreifend besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission (vgl. bereits KGH.EKD, Beschluss vom 8. September 2011, a. a. o.).

BAG und das Ende der AVR-J

Ähnlich klar hat es das Bundesarbeitsgericht gesehen. Ein zum Johanniter-Verbund gehörendes Krankenhaus hatte die zweite Hälfte der Jahressonderzahlung nach Anlage 14 AVR DD gekürzt. Die Kläger machten geltend, dass diese Einrichtung nicht tariftreu im Sinne von § 1 Abs. 5 AVR DD sei, weil sie auch Mitarbeiter beschäftige, mit denen die AVR-Johanniter vereinbart sind. Das BAG folgte dieser Auffassung und stellte fest, dass die AVR-J keine gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlagen sind, weil sie nicht nach maßgeblichen Arbeitsrechtsregelungen zustande gekommen sind.¹¹

Die EK BO hat mit Wirkung vom 1. Januar 2015 Konsequenzen aus dieser Rechtsprechung gezogen und das Arbeitsrechtsregelungsgesetz geändert; die Möglichkeit einer unternehmensbezogenen Arbeits-

¹¹ BAG, Urteil vom 15. Januar 2014, 10 AZR 403/13, Rn. 36, AuK 2014, S. 55 ff.

rechtlichen Kommission in § 6 Abs. 4 ARR.G.EKBO ist entfallen. Allerdings hat die EK BO nur einen halben Schritt gemacht. Die bei Inkrafttreten dieser Änderung bereits genehmigten Arbeitsrechtlichen Kommission dürfen bis Ende 2018 weiterarbeiten. Davon betroffen sind die Arbeitsrechtliche Kommission Johanniter und die ggf. noch zu bildende Arbeitsrechtliche Kommission für das Christliche Jugenddorfwerk Deutschland (cjd). Die Übergangsregelung nach ARR.G.EKBO ist jedoch nicht geeignet, die sowohl vom KGH-EKD als auch vom BAG erkannten strukturellen Mängel zu heilen. Es bleibt deshalb dabei: Eine Arbeitsrechtliche Kommission für lediglich ein Unternehmen oder einen Unternehmensverband verstößt gegen das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz, die Präambel zum MVG und das die Kirche prägende Leitbild der Dienstgemeinschaft. Eine solche ARK ist kirchenrechtlich nicht legitimiert.

Rechtsfolgen mangelnder kirchenrechtlicher Legitimation

Gibt es für eine Arbeitsrechtsregelung keine kirchenrechtliche Legitimation, so ist diese Regelung nicht schlicht unwirksam. Denn die Beschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie erfolgt im Rahmen von Arbeitsverhältnissen. Die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer richten sich nach staatlichem Arbeitsrecht. Arbeitsrechtlich ist es zulässig, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses in der Weise zu vereinbaren, dass vertraglich auf eine andere Regelung Bezug genommen wird. Das kann ein Tarifvertrag sein, eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung oder eine einseitig vom Arbeitgeber gestellte Lohnordnung. Eine solche vom Arbeitgeber gestellte Lohnordnung verwendet seit vielen Jahren das cjd – die Vergütungsordnung des cjd. Solange mit einer solchen in Bezug genommenen Regelung keine – nach weltlichem Recht – unzulässigen Vertragsinhalte vereinbart werden (z. B. Unterschreitung des Mindestlohns, Überschreitung der Höchstarbeitszeit), ist eine solche Bezugnahme arbeitsrechtlich wirksam. Ein solches Regelungsmerkmal wird wie Allgemeine Geschäftsbedingungen behandelt. Das Gericht kann im Streitfall prüfen, ob die Regelung transparent ist, ob die Auslegung zu einem klaren Ergebnis führt und ob die Regelung

den Verbraucher (= Arbeitnehmer) unangemessen benachteiligt.

Sowohl die AVR Johanniter als auch die Vergütungsordnung des cjd sind daher wirksam. Inhalt der Arbeitsverhältnisse geworden. Sie genießen aber nicht die Privilegierung als kirchenrechtlich legitimierte Regelungen.

Keine Tariftreue durch AVR-J

Die Anwendung kirchenrechtlich nicht legitimierter Regelungen wie der AVR-J steht der Annahme der Tariftreue im Sinne von § 1 Abs. 5 AVR DD entgegen. Diese Tariftreue ist aber Voraussetzung dafür, dass eine Einrichtung von den Flexibilisierungsinstrumenten von § 17 AVR DD (Gehaltsabsenkung zur Sicherung der Leistungsangebote bei schwieriger Wettbewerbslage), Anlage 14 AVR DD (Kürzung der Jahressonderzahlung bei negativem betrieblichen Ergebnis) und Anlage 17 AVR DD (Notlagenregelung) Gebrauch machen darf.

Keine wirksame Öffnungsklausel in den AVR-J

Die AVR-J enthalten Öffnungsklauseln ähnlich der Notlagenregelung der Anlage 17 AVR DD bzw. der Maßnahmen zur Sicherung der Leistungsangebote bei schwieriger Wettbewerbslage gem. § 17 AVR DD. Danach soll die Möglichkeit bestehen, durch Dienstvereinbarung die Vergütung um bis zu 20 Prozent abzusenken (oder zu erhöhen). Hiervon haben zahlreiche Altenheime der Johanniter, vor allem in den neuen Bundesländern, Gebrauch gemacht¹². Gemäß § 36 Abs. 1 Satz 3 MVG-EKD dürfen Entgelte nicht durch Dienstvereinbarung geregelt werden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung eine entsprechende Öffnungsklausel enthält, so § 17 AVR DD oder Anlage 17 AVR DD. Die Öffnungsklauseln in den AVR-J sind aber keine kirchliche Regelung im Sinne von § 36 Abs. 1 Satz 3 MVG-EKD, weil den AVR-J insgesamt die Anerkennung als kirchenrechtlich legitimierte Arbeitsrecht abzusprechen ist. Das bedeutet, dass sämtliche auf der Grundlage der AVR-J geschlossenen Vereinbarungen zur Absenkung der Vergütung unwirksam sind. Jeder einzelne Arbeitnehmer kann im

¹² Da nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts Löhne und Gehälter, die auf tarifvertraglichen oder kirchlichen Regelungen beruhen, von den Kostenträgern zu ersetzen sind, führen solche Absenkungen nur dazu, dass die Kostenträger, z. B. die Pflegeversicherung, entlastet wird. Sinken die tatsächlich gezahlten Gehälter, sinken auch die Pflegesätze entsprechend.

›Die Bildung unternehmensbezogener Arbeitsrechtlicher Kommissionen verstößt gegen höherrangiges kirchliches Recht‹

Rahmen der Ausschlussfrist die Vergütungsdifferenz geltend machen und notfalls einklagen.

Keine Abweichung vom Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz sieht enge Grenzen für die Verteilung der Arbeitszeit vor: Werktägliche Höchst-arbeitszeit von acht Stunden bzw. maximal zehn Stunden, sofern im Durchschnitt von 24 Wochen acht Stunden nicht überschritten werden. In diesen engen Grenzen lässt sich der Betrieb z. B. im Rettungsdienst, in Krankenhäusern und anderen stationären Einrichtungen oft nicht organisieren. Deshalb sind in § 7 ArbZG Öffnungsklauseln enthalten. Durch oder aufgrund eines Tarifvertrages können auch längere Arbeitszeiten vorgesehen werden. Und § 7 Abs. 4 ArbZG räumt den Kirchen das Recht ein, durch ihre Regelungen ebenfalls von den engen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes abzuweichen. Diese Privilegierung gilt jedoch nur für solche Regelungen, die kirchenrechtlich legitimiert sind. Das sind (nur) solche kirchlichen Regelungen, die einerseits auf einer formalen kirchenrechtlichen Grundlage erlassen wurden und andererseits auch materiell den kirchenrechtlichen Anforderungen entsprechen. Das gilt für die AVR-J wie oben dargelegt nicht. Praktische Konsequenz: Für die Mitarbeiter mit Verträgen auf der Grundlage der AVR DD darf die JUH auch Arbeitszeiten von mehr als zehn Stunden (unter den entsprechenden Voraussetzungen) anordnen.

Mitarbeiter mit AVR-J-Verträgen müssen nach acht bzw. zehn Stunden die Arbeit einstellen. Und für die cjd-Beschäftigten gelten selbstverständlich die engen Grenzen des ArbZG.

Die Mitarbeitervertretung hat bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mitzubestimmen, § 40 lit. a MVG. Das bedeutet, dass jeder einzelne Dienstplan der Kontrolle durch die MAV unterzogen ist. Diese hat insbesondere auf die Einhaltung von Rechtsvorschriften zu achten und wird deshalb auch zu prüfen haben, ob die Öffnungsklausel gem. § 7 Abs. 4 ArbZG von der Einrichtung zu Recht in Anspruch genommen wird.

Fazit

Das mit Wirkung zum 1. Januar 2015 geänderte Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EK BO sieht für die unternehmensbezogenen Arbeitsrechtlichen Kommissionen gemäß § 6 Abs. 4 ARRG EKBO (alter Fassung) bis Ende 2018 eine Übergangsregelung vor. Damit liegt für die bestehende Arbeitsrechtliche Kommission der Johanniter und die bereits genehmigte, aber noch nicht gebildete Arbeitsrechtliche Kommission für das cjd eine formale Rechtsgrundlage vor. Gleichwohl fehlt es beiden Kommissionen an einer kirchenrechtlichen Grundlage, weil die Bildung unternehmensbezogener Arbeitsrechtlicher Kommissionen gegen höherrangiges kirchliches Recht verstößt.

Übergangsregelung
Berliner Übergangsregelung verstößt gegen höherrangiges Recht



B E R N H A R D B A U M A N N - C Z I C H O N

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bremen,
Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD,
Vorsitzender des Vermittlungsausschusses der Regional-
kommission Nord der Caritas, arbeitsrecht@bremen.de

Mobbing – auch in kirchlichen Einrichtungen

TEIL 2

DR. EDMUND CZAPEK

Kann man Mobbing verhindern? – Welche Ansprüche haben Mobbingbetroffene, und wie sollten sich Organisationen und deren Beschäftigte verhalten? Der Autor beleuchtet den in vielen Einrichtungen alltäglichen Mobbingterror. Er zeigt Präventionsmöglichkeiten für Arbeitgeber, Personal- und Betriebsrat, Mitarbeitervertretungen, betriebliche sowie externe Beratungsstellen auf und gibt Ratschläge für Betroffene.

Um dafür zu sorgen, dass Mobbing erst gar nicht auftritt und dadurch Gesundheitsrisiken körperlicher sowie geistiger Art vermieden oder zumindest minimiert werden, ist eine effektive Mobbingprävention erforderlich. Unter Mobbingprävention versteht man gemeinhin alles, was der Vorbeugung gegen Mobbing an der eigenen Person oder in Organisationen (z. B. auch Schulen) dient. Häufig sind auch Mischformen und Verschmelzungen möglich, da die Täter-/Opfer-Rollen aufgrund der von den Opfern ausgehenden Rache plötzlich getauscht werden können.

Mobbing-Opfer

Grundsätzlich hat jeder die ›Chance‹, Opfer zu werden. Dass Mobbingopfer ›böse‹ und ›minderwertig‹ sind, ist ein Mythos, den Täter gern verbreiten. Opfer sind im Gegenteil nicht selten Personen, die durch besondere Leistungen, Prominenz, Kreativität etc. auffallen. Eine erhöhte Chance, Opfer zu werden – und das kann nicht oft genug betont werden –, haben die Täter.

Es kann aber auch die unangepasste Persönlichkeit sein, die sozial wenig oder gar nicht integriert ist, die bei einem Gruppenkonflikt schließlich als Blitzableiter ab einem Zeitpunkt ›für alles‹ verantwortlich gemacht wird.

Mobbing am Arbeitsplatz: Laut einer Statistik des Arbeitsministeriums Nordrhein-Westfalen von 2011 werden ca. 1,6 Millionen Deutsche Opfer einer Mobbing-Attacke. Die Gesamt-Mobbing-Quote insgesamt beträgt hierbei 11,3 Prozent jährlich. Das bedeutet, jede neunte Person wurde schon mal im Verlauf ihrer Erwerbstätigkeit gemobbt. Zum Vergleich: Im Verlauf des Jahres 2000 waren es ›nur‹ 5,5 Prozent aller Beschäftigten, die gemobbt wurden.

2012 litten bereits rund zwei Millionen Deutsche unter Psychoterror am Arbeitsplatz. Sie werden von Kollegen oder Chefs oft so lange schikaniert, bis sie krank sind. Eine EU-Studie zeigt, dass in sozialen Berufen besonders häufig gemobbt wird.¹

2. Mobbingprävention – Wie kann man Mobbing verhindern?

a) Mobbingprävention durch Arbeitgeber

In Deutschland werden die wirtschaftlichen Folgekosten (u. a. Steuerausfälle durch geringere Verkaufszahlen) sowie die Kosten für Rehabilitationsmaßnahmen, Frühverrentung und Arbeitslosigkeit von Experten auf einen jährlich zweistelligen Milliardenbetrag geschätzt.

Neben höheren Fehlzeiten durch Erkrankungen oder ›innerer Kündigung‹ der Beschäftigten sind neben vielen anderen Faktoren auch verstärkte Fluktuation – verbunden mit hohen Einarbeitungskosten für Ersatzkräfte – die Folge.

Trotz dieser Negativfaktoren wird in zahlreichen Organisationen viel zu wenig für ein mobbingfreies Umfeld getan. Zur Schaffung mobbing-sicherer Strukturen und eines guten Betriebsklimas gibt es in erster Linie folgende Präventionsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber:

- > klare Leitungsstrukturen und offene betriebsinterne Kommunikationsstrukturen (auch regelmäßige Mitarbeitergespräche in der Gruppe und Einzelgespräche)
- > umfassende Informationen für Leitungspersonen, Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Ursachen und Auswirkungen von Mobbing
- > Abschluss von Betriebsvereinbarungen, deren innerbetriebliche Verhaltensmaßregeln jedem klar machen, dass Mobbing sanktioniert wird
- > die Schaffung einer Organisationskultur, die Konflikte bereits im Vorfeld verhindern soll sowie eine erfolgreiche Konfliktbewältigung ermöglicht und nicht behindert. Dazu gehören ein mitarbeiterorientierter Führungsstil sowie regelmäßige Mitarbeitergespräche.
- > ethischer Kodex für Vorstand, Geschäftsführung und Mitarbeiter in Organisationen.

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, bestimmte Maßnahmen zu ergreifen, gibt es jedoch nicht. Es steht in seinem Ermessen, welche Vorgehensweise er für angemessen hält und für sinnvoll erachtet. Vor diesem Hintergrund ist festzuhalten, dass der Arbeitgeber im Rahmen des ihm obliegenden Schutzes der Persönlich-

keitsrechte und der Gesundheit seiner Arbeitnehmer verpflichtet ist, diese gegen unwahre Behauptungen oder herabsetzende sowie entwürdigende Äußerungen und Verhaltensweisen von Vorgesetzten und Kolleginnen zu schützen.

Verletzen er oder die von ihm beauftragten Personen die Fürsorgepflicht, haftet der Arbeitgeber für schuldhaft begangene Persönlichkeits- oder Gesundheitsverletzungen. Hierbei ist bereits das Vorliegen von Fahrlässigkeit ausreichend, es muss sich also um keinen Vorsatz handeln.

Das Landesarbeitsgericht Mainz führt hierzu aus, dass es im pflichtgemäßen Ermessen des Arbeitgebers liegt, mit welchen Maßnahmen er auf einen bereits eskalierten Arbeitsplatzkonflikt reagiert. Das Gericht stellt weiterhin klar, dass das im zugrunde liegenden Vorfall vom Arbeitgeber unterbreitete Angebot einer Team-Supervision bei objektiver Betrachtungsweise durchaus eine geeignete und angemessene Maßnahme darstellt, um einen Konflikt zu lösen.

Der/die von Mobbinghandlungen betroffene Beschäftigte kann folglich dem Arbeitgeber lediglich Vorschläge unterbreiten und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Es gibt grundsätzlich keinen Rechtsanspruch, dass der Arbeitgeber in einer bestimmten, vom Mitarbeiter gewünschten Art und Weise vorzugehen hat.²

Die wichtigste und billigste Maßnahme gegen Mobbing ist nach Ansicht von Experten eine offene Kommunikation der Geschäftsführung mit den Mitarbeitern – denn Unsicherheit ist stets ein guter Boden für Mobbing.

Nach der AOK-Studie ›Wirtschaftlicher Nutzen von Betrieblicher Gesundheitsförderung‹ aus dem Jahr 2007 lohnen sich Angebote zum Abbau von psychosozialen und körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz auch finanziell. Nach über 200 schriftlichen Befragungen von Entscheidungsträgern in Unternehmen ist deutlich geworden, dass der Erfolg und der Nutzen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, wozu auch Mobbingvermeidung gehört, nicht nur in der Verbesserung der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten, sondern darüber hinaus auch in der Verbesserung der Kosteneffizienz und Wettbewerbsfähigkeit der auf diesem Feld aktiven Unternehmen liegt.

Eine von der Initiative Gesundheit und Arbeit in Auftrag gegebene zusammenfassende Untersuchung

LAG Mainz

Es liegt im Ermessen des Arbeitgebers, mit welchen Maßnahmen er auf einen eskalierten Arbeitsplatzkonflikt reagiert.

¹ Dahlkamp, S., Gezer, Ö., Kaiser, S., Scheuermann, C., Windmann, A., Kollege Feind: Der Spiegel 16/2012, 16.04.2012, www.spiegel.de/spiegel/print/d-85065931.html

² Urteil des LAG Mainz vom 19.12.2013, 10 Sa 375/13.

der empirischen Befunde zur Wirksamkeit von Präventionsprogrammen zur Verbesserung der Mitarbeiterführung, zum Abbau von Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und der Kommunikation im Unternehmen im Zusammenhang mit Mobbing kommt zum Ergebnis, dass die Kosten-Nutzen-Verhältnisse der einzelnen Präventionsmaßnahmen zwischen 1:2,3 und 1:10,1 liegen, das heißt, dass der Faktor des materiellen Nutzens der Präventionsmaßnahmen um ein Vielfaches (um ein 2,3 bis 10,1-faches) höher war als der des eingesetzten Kapitals zur Finanzierung dieser Maßnahmen.

Im Rahmen der Evaluation eines Präventionsprojekts in einem niedersächsischen Papierunternehmen konnte die Technische Universität (TU) Dresden je nach Maßnahme sogar ein Kosten-Nutzen-Verhältnis zwischen 1:1,5 und 1:71 bei der Durchführung von Maßnahmen u. a. zur Verbesserung der Mitarbeiterführung, zum Abbau von Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und der Kommunikation im Unternehmen im Zusammenhang mit Mobbing nachweisen.³

Damit übersteigt im letzten Beispiel der Faktor ›Nutzen‹ den Kostenfaktor sogar bis zu einem Ziffachen.

b) Prävention durch Betriebsrat und betriebliche Beratungsstellen

Der Betriebsrat und die betrieblichen Beratungsstellen haben – ebenso wie der Arbeitgeber – auch ohne ausdrückliche Beschwerde eines Arbeitnehmers die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu schützen und die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen (§ 75 Abs. 2 BetrVG).

Den Beschäftigten dürfen auch bei Erhebung einer Beschwerde keine Nachteile entstehen. Es gilt ein gesetzliches Benachteiligungsverbot (§ 84 Abs. 3 BetrVG; § 4 Abs. 3 BeschSchG; § 612a BGB). Dieses gilt auch dann, wenn die Beschwerde objektiv nicht begründet war. Grundsätzlich hat es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine objektiv unrichtige Beschwerde erheben, daher keine negativen rechtlichen Folgen.

Nach herrschender Rechtsprechung besteht nur bei bewusst wahrheitswidrigen Behauptungen ein Schadensersatzanspruch des beschuldigten Arbeitnehmers.

Entsprechendes gilt für die Personalräte (§ 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG bzw. der entsprechenden Bestimmungen der Landespersonalvertretungsgesetze).

In den begründeten Fällen hat die Arbeitnehmervertretung vom Arbeitgeber Abhilfe zu verlangen. Die in schwerwiegenden Fällen in Betracht kommende Kündigung des mobbenden Arbeitskollegen/Vorgesetzten kann der Betriebsrat gegebenenfalls zwangsweise durchsetzen (§ 104 BetrVG: Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer).

Ist der Arbeitgeber der Mobbingtäter, so kann nicht nur der Mitarbeiter, sondern auch der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dass dem Arbeitgeber aufgegeben wird, derartige Handlungen zu unterlassen. In diesem Fall droht dem Arbeitgeber bei Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld bzw. Zwangsgeld.

Durch ein vom Arbeitgeber begangenes schweres Mobbing ist das Erfordernis eines groben Pflichtverstoßes im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG erfüllt, dem Betriebsrat steht dann ein Antrags- bzw. Klagerecht beim Arbeitsgericht zu. Im kirchlichen Bereich steht der Mitarbeitervertretung nach § 48 MGV-EKD (Evangelische Kirche) lediglich das Recht zu, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen. In der MAVO (Katholische Kirche) findet sich keine entsprechende Regelung.

Der Betriebsrat beziehungsweise der Personalrat und die Mitarbeitervertretung können als Interessensvertreter des Mitarbeiters als Partner für Mobbingopfer geeignet sein, besonders, wenn Führungskräfte am Mobbing beteiligt sind.

Darüber hinaus sind in zahlreichen Organisationen Beratungsstellen mit einem/einer unabhängigen Mobbingbeauftragten eingerichtet, die in allen Mobbingangelegenheiten in der Regel erste Anlaufstelle zur Beratung, zur Schlichtung und zur Unterstützung der Betroffenen sind. Beispielsweise hat die Erzdiözese Bamberg eine Beratungsstelle gegen Mobbing in Herzogenaurach eingerichtet.

c) Präventivmaßnahmen durch externe Beratungsstellen

Neben der Antidiskriminierungsstelle bestehen bundesweit Beratungsstellen, unter anderem bei

- > Krankenkassen,
- > Gewerkschaften,

³ Sokoll, I./Kramer, I./Bödeker, W.: IGA Report 13 – 1, Auflage April 2008, u. a. BKK Bundesverband Essen, ISSN 1612-1988 (1996).

›Empfehlenswert ist es, ein Mobbingtagebuch zu führen.«



- > kirchlichen Einrichtungen,
 - > Rechtsanwälten,
 - > Selbsthilfegruppen usw.,
- die Hilfestellung leisten können.

Das Bundesministerium für Arbeit und soziale Fragen (BMAS), die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) bieten einen Überblick über den Beratungsschutz. Die BAuA hat Instrumente zur Unterstützung der Bekämpfung von Mobbing in Betrieben entwickelt. Es werden betriebliche und überbetriebliche Schulungen zum Thema Mobbing in Betrieben angeboten.

Die bei den Arbeitsministerien der Länder installierten staatlichen Arbeitsschutzverwaltungen (ASV) informieren die betroffene Person (ggf. nach deren Beschwerde) über ihre betrieblichen Möglichkeiten und über externe Hilfsangebote. Sie berät den Arbeitgeber sowie alle betrieblich Verantwortlichen, wie im konkreten Fall vorgegangen werden kann und welche Präventionsstrategien im eigenen Unternehmen sinnvoll sind.

Hierfür stehen verschiedene Handlungshilfen zur Verfügung, wie z. B. vom Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik – LASI: ›Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder‹.

Daneben startete am 01. Juni 2010 die erste bundesweite Mobbing-Meldestelle, nämlich die Bundeskommission für Arbeitnehmerschutz (BukAs). Betroffene von Mobbing können sich persönlich oder per E-Mail an die BukAs wenden, Vorfälle über einen vorgefertigten Meldebogen melden und sich fachkundig beraten lassen.

Die Bundeskommission für Arbeitnehmerschutz verfügt über ein fundiertes, ganzheitliches Konzept zur Hilfe für Betroffene und Interventionsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, um Konflikte dauerhaft zu lösen. Durch die Zusammenarbeit mit Gutachtern, Psychologen, Juristen, Mediatoren und anderen hochspezialisierten Fachkräften werden sowohl akute Fälle betreut, als auch Präventivkonzepte erarbeitet.

d) Persönliche Mobbingprävention

Die Liste der psychischen und physischen Folgen aufgrund von Mobbing-Attacken ist lang.

Suchtkrankheiten, Frühpensionierung, Suizid sowie auch die Belastung des privaten Umfelds (Kollegen,

Ehepartner, Kinder, Freunde, Bekannte) können u. a. die Folge sein.

Bevor ein Mobbingopfer jedoch irgendetwas unternimmt, sollte es seine Situation zunächst genau analysieren und seinen eigenen Standpunkt finden. Der Betroffene sollte für sich selbst auch folgende Fragen beantworten:

- > Durch welche Bedingungen oder Handlungen fühle ich mich beeinträchtigt?
- > Wer ist für diese Bedingungen verantwortlich oder wer übt diese Handlungen aus?
- > Welcher Konflikt könnte sich dahinter verbergen?
- > Wie stehe ich zu dem möglichen Konflikt? Welche Lösungen halte ich für denkbar?
- > Wie weit hat sich der Konflikt schon entwickelt? Welche anderen Personen sind bereits einbezogen?
- > Was wünsche ich mir zukünftig im Umgang mit meinen Kollegen, mit meinem Vorgesetzten?
- > Was bin ich bereit, dafür zu geben?

Für den Betroffenen heißt es, möglichst früh einzuschreiten, an der eigenen Einstellung zu arbeiten und sich bewusst zu machen, warum ausgerechnet man selbst Opfer dieser anfänglichen Attacken ist. Spezielle Seminare können beispielsweise dabei helfen, sich besser behaupten zu lernen und Konflikten adäquat zu begegnen. Sollte man hingegen feststellen, dass ein Mitarbeiter in Gefahr gerät, Opfer systematischer Mobbingattacken zu werden, dann sollte dieser unterstützt und auf Mithilfe aus dem Kollegenkreis gesetzt werden.

Viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind sich der Formen und Folgen des Mobbing überhaupt nicht bewusst und unterstützen dieses vielleicht sogar unbewusst direkt oder indirekt, ohne die eigene Mitwirkung zu erkennen. Auch hier können spezielle Lehrgänge dabei helfen, den Bewusstseinsgrad zu schärfen und so das Mobbing bereits im Vorfeld effektiver zu unterbinden.

Empfehlenswert ist es, ein Mobbingtagebuch zu führen, in das der Betroffene alle Schritte seines Vorgehens und das seiner Widersacher einträgt. Bereits zu Beginn eines Konflikts ist eine gründliche Dokumentation empfehlenswert. Zur eigenen Absicherung sollten alle schriftlichen Dokumente gesammelt werden. Dabei ist Diskretion angeraten, denn der Gegner würde dies als weitere Provokation werten. Betroffene Mitarbei-

Mobbingopfer

Die eigene Situation genau analysieren und einen eigenen Standpunkt finden.

›Der rechtliche Schutz gegen Mobbing ist in den Mitgliedstaaten der EU nicht einheitlich geregelt.‹



terinnen oder Mitarbeiter sollten sich frühzeitig eine Vertrauensperson im Betrieb suchen, die sie über den Konflikt informieren. Auf ein etwaiges Gespräch mit dem Widersacher sollte man sich sehr gut vorbereiten. Eventuell bietet es sich an, einen möglichen Gesprächsverlauf im privaten Umfeld als Rollenspiel zu erproben. Auf keinen Fall sollte das Gespräch aus spontanem Ärger heraus geführt werden.

Für die Betroffenen ist es in einer akuten Mobbing-situation zusammenfassend besonders wichtig:

- > Ärger/Kummer nicht zu verschweigen, sondern frühzeitig zu versuchen, ein Gespräch mit dem Mobber oder der Mobberin zu führen,
- > Unterstützung bei Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten einzuholen,
- > innerbetriebliche Beratungsangebote wahrzunehmen (Betriebs-/Personalrat, Mitarbeitervertretung, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensperson etc.), soweit diese berufen wurden,
- > externe Beratungsangebote (wie z. B. Mobbing-Hotline, Selbsthilfegruppen oder Beratungsstellen) zu nutzen,
- > sowie den Arbeitgeber frühzeitig zu informieren, auch weil dies teilweise Voraussetzung für die Geltendmachung seiner Ansprüche ist.
- > Außerbetrieblich könnte eine Mediation stattfinden, die z. B. durch die Gewerbeaufsicht initiiert werden könnte.
- > Außerdem bietet sich die Beratung und Behandlung durch einen Psychologen zur Stabilisierung der Persönlichkeit sowie zur Verbesserung der Assertivität bzw. des Selbstbewusstseins der betroffenen Beschäftigten an.

Da die Ursachen häufig im Opfer selbst und seiner Persönlichkeit liegen, kann jeder Mitarbeiter versuchen, selbst gegenzusteuern, indem er sein Verhalten und seine Eigenarten überprüft und versucht, sich zu ändern. Dies ist besonders in nachfolgenden Beispielen möglich:

Leistungsprobleme:

- > fehlende erforderliche Kenntnisse oder Fähigkeiten
- > geringe Anstrengungsbereitschaft
- > hohe Fehlerquote

In der Persönlichkeit begründete Probleme:

- > geringe Sozialkompetenz
- > zu niedriges/zuhohes Selbstwertgefühl
- > Stimmungsschwankungen, Neigung zu Depressivität
- > geringe Selbstwirksamkeitserwartung, Unsicherheit, Neigung zu gekränkten Gefühlen

Soziale Anpassungsprobleme:

- > Arroganz
- > Eingriff in Kompetenzen anderer
- > Rigidität
- > Verstöße gegen betriebliche Ordnung
- > Minimalismus auf Kosten anderer
- > Alkoholabhängigkeit
- > Körpergeruch
- > auffällig modische oder altmodische Kleidung
- > Auftreten, Benehmen, Verhaltensweisen, Gang

Mit vorgenannten objektiven Feststellungen soll nicht der Versuch unternommen werden, die Verstöße der Täter kleinzureden oder gar zu entschuldigen. Es ist nur erforderlich, dass auch subjektiv und konsequent versucht wird, Mobbing förderndes oder auslösendes Verhalten der Opfer soweit wie möglich zu vermeiden. Dieses ›Gegensteuern‹ trägt nicht zuletzt dazu bei, die Zahl der Mobbingopfer so gering wie möglich zu halten.

3. Erlass des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) – positive Veränderung der Rechtssituation

Das deutsche Rechtssystem enthält keine ausdrücklichen Hinweise darauf, dass Mobbing strafbar ist oder die Betroffenen zivilrechtliche Schritte in die Wege leiten können.

Jeder Mensch hat jedoch im Grundgesetz (GG) verankerte Persönlichkeitsrechte, die auch als Schutz vor Mobbing gesehen werden können. Besonders hervorzuheben sind Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 und 2 sowie Art. 3 Abs. 1 bis 3 GG.

Die Nachweisführung in Mobbingfällen ist jedoch oftmals äußerst problematisch, da in der Regel Zeugen und Beweismittel nicht zur Verfügung stehen. Straf- und Entschädigungsverfahren scheitern daher häufig aus Mangel an Beweisen.

Eine wesentliche Verbesserung für Mobbingbetroffene wurde durch die Verabschiedung des AGG erreicht. Geschädigte können sich jetzt auf das am 18. Juni 2006 in Kraft getretene AGG berufen, wenn sie in ungerechtfertigter Weise aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine Benachteiligung erfahren (§§ 1 und 7 AGG). Diese Bestimmungen können für wichtige Teilbereiche als ein Ersatz für ein fehlendes Anti-Mobbing-Gesetz herangezogen werden.

Eine wesentliche Erleichterung zur bisherigen Rechtslage bedeutet in bestimmten Fällen die Umkehr der Beweislast. Arbeitnehmer müssen nach § 22 AGG nur Indizien beweisen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Der Arbeitgeber trägt die Beweislast dafür, dass kein Verstoß vorliegt. Voraussetzung ist, dass die vorgeworfene Verhaltensweise auf einem der oben genannten Diskriminierungsmerkmale nach § 1 AGG beruht.

Gemäß § 13 AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Stelle einzurichten, die Beschwerden entgegennimmt. Sie ist durch Aushang oder sonst in geeigneter Form (Intranet) bekanntzumachen (§ 12 Abs. 5 AGG). Zunächst einmal hat jeder Betroffene – oder wer glaubt, betroffen zu sein – das Recht, sich an die Beschwerdestelle zu wenden. Die Beschwerde ist entgegenzunehmen, der Sachverhalt zu prüfen und das Ergebnis dem Beschwerdeführer mitzuteilen (§ 13 AGG).

Könnte eine Beschwerde nicht eingelegt werden oder geht der Arbeitgeber dieser nicht ausreichend nach, so sieht das AGG prinzipiell drei Möglichkeiten der Reaktion vor:

- > Leistungsverweigerung – § 14 AGG
- > Anspruch auf Schadensersatz – § 15 AGG
- > Anspruch auf Entschädigung – § 15 AGG

Juristisch relativ unproblematisch ist das sogenannte Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG). Trifft der Arbeitgeber trotz vorheriger Aufforderung keine geeigneten Maßnahmen zum Schutz des Betroffenen (bei einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz), so kann dieser unter Fortzahlung der Vergütung die Arbeit verweigern, bis der Arbeitgeber nachhaltig reagiert. Daneben besteht auch das Recht zur außerordentlichen Kündigung.

Kommt es zum Prozess, sind vor Gericht in vielen Fällen Beweiserleichterungen zugunsten der Betroffenen möglich, wenn genügend Indizien vorliegen.

Die hier genannten Rechtsgrundlagen wurden nur beispielhaft herangezogen. Daneben kommen noch eine Reihe weiterer gesetzlicher Bestimmungen – vor allem nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) oder dem Strafgesetzbuch (StGB) – zum Schutz der Betroffenen und zur Verwirklichung ihrer Ansprüche in Frage.

Der rechtliche Schutz gegen Mobbing ist in den Mitgliedstaaten der EU nicht einheitlich geregelt. Zwingend erforderlich erscheint zusammenfassend ein europäischer Beschluss über ein einheitliches ›Anti-Mobbing-Gesetz‹.

4. Wie sollen sich Betriebe und Organisationen verhalten?

Zufriedenheit korreliert sehr mit Produktivität, Loyalität, Kreativität, Engagement und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter. Negatives Verhalten reduziert auf der anderen Seite die Leistung der Beschäftigten und den Erfolg des Unternehmens.

Mit dem Ziel, das Betriebsklima im Unternehmen zu verbessern, Konflikte produktiv zu nutzen und negative Auswirkungen sozialer Konflikte auf Mitarbeiter und das Unternehmen zu verhindern, muss das Fehlverhalten von Mobbern bis hin zur Entlassung sanktioniert werden.

Auf der Grundlage wissenschaftlicher Erhebungen ergeben sich eine Anzahl konkreter Empfehlungen für Organisationen zum Erlass von nachhaltigen administrativen Maßnahmen, die u. a. den Umgang mit Mobbing festlegen, aber gleichzeitig auch eine präventive Wirkung haben.

Die wichtigsten davon sind im Einzelnen:

- > Schaffung einer nachhaltigen Organisationskultur, die das kollektive, organisatorische Verhalten aller Beschäftigten sowie das Verhalten nach außen nachhaltig bestimmt
- > Erlass eines Ethik-Kodex als Verhaltensrichtlinie ethischer, aber auch leistungsbezogener Grundwerte (gültig für alle Betriebsangehörige)
- > Teambildende und edukative Maßnahmen zur Selbsthilfe und Selbstfindung (Workshop, Supervision, Trainee)

- › Effektiver Selektionsprozess für Manager (u. a. soziale Kompetenz sowie Konfliktfähigkeit erforderlich)
- › Beschluss über eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Mobbing (innerbetriebliche Verhaltensmaßregeln, Sanktionierung von Mobbing)
- › Assertivitätstraining zur Selbstbehauptung und zum konstruktiven Umgang mit Konflikten
- › Installation einer Abteilung zur Schlichtung/Mediation/Qualifizierung von Mobbing-Beauftragten
- › Verhinderung von Mobbing als Hilfsmittel zum Personalabbau (Beschäftigte dürfen nicht mit Mobbing aus dem Betrieb ›hinausgeekelt‹ werden)
- › Einführung neuer Adaptationsprogramme, die die Maßnahmen zur Integration neuer Mitarbeiter (zur Verhinderung von Mobbing in der gefährdeten Anfangsphase) unterstützen
- › Coaching/Supervision für alle Beschäftigte zur Stärkung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- › Schulung interner Trainer, Personalfachleute, Führungskräfte und Betriebsräte zur Mobbingprävention und Mobbingbeherrschung
- › Praktizierung von Mobbingmanagement und Mobbing-Prävention
- › Einrichtung eines Psychologischen Zentrums im Betrieb für die anonyme Meldung von Mobbingvorfällen

5. Fazit

Der Ende Januar 2011 veröffentlichte Bericht ›Workplace Violence and Harassment: a European Picture‹ enthält internationale Statistiken, die von der zur Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesund-

heitsschutz am Arbeitsplatz – EU-OSHA – gehörigen Europäischen Beobachtungsstelle für arbeitsbedingte Risiken erhoben wurden. Wie die europäübergreifende Arbeitsplatzumfrage ESENER zeigt, sind 40 Prozent der europäischen Führungskräfte mit Gewalt und Belästigungen am Arbeitsplatz konfrontiert.

In diesem Zusammenhang sei abschließend noch auf folgende, in der Praxis leider viel zu selten beachtete Grundsätze für den Einsatz von Vorgesetzten und Führungskräften hingewiesen:

Soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, Flexibilität, Belastbarkeit, Kommunikationsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Führungsfähigkeit, Einsatzbereitschaft, Entscheidungsstärke, Eigeninitiative, Selbstbeherrschung, Kooperationsbereitschaft, Problemlösungskompetenz und Verantwortungsgefühl sind die wichtigsten Soft-Skills und daher bei Führungspersönlichkeiten unerlässlich. Sicher wird nur selten ein Vorgesetzter mit all diesen positiven Eigenschaften anzutreffen sein. Da in der Regel ein autoritärer und unflexibler Führungsstil mit strenger Hierarchie vorherrscht, in dem eigenverantwortlich tätige Mitarbeiter nicht vorgesehen sind, ist bereits dadurch die Grundlage für Mobbing gelegt.

Die Zahl der europäischen Länder, in denen ›Anti-Mobbing-Gesetze‹ beschlossen wurden und auch tatsächlich Anwendung finden, wächst langsam, aber kontinuierlich. Neben Irland, Schweden, Norwegen, Frankreich, Finnland, Dänemark und Belgien verfügen auch Serbien, die Niederlande und die Schweiz über entsprechende Bestimmungen.

Eine länderübergreifende Harmonisierung der rechtlichen Bestimmungen in allen EU-Mitgliedsstaaten zum Schutz vor Mobbing ist längst überfällig.



D R . E D M U N D C Z A P E K

Walpertskirchen, Oberverwaltungsrat a. D.,
ehem. Verband der Diözesen Deutschlands



Die Bundeskonferenz (Buko) der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen und der Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich, ein Gremium des MVG?

Es gibt uns nicht, weil wir im Gesetz stehen, wir stehen im Gesetz, weil es die Buko seit 1991 gibt.

Mit der MVG-Novellierung 2013 wurde die Bundeskonferenz AGMAV+GA im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD verankert. Das Gesetz wurde damit einer seit über 20 Jahren bestehenden Realität angepasst.

Schon 1991 erkannten Vertreter der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen, dass eine solche Vernetzung erforderlich ist, um ihre Interessen zu vertreten. Mit gemeinsamen Aktionen wollte man Einfluss auf die Inhalte des MVG-EKD nehmen, um sicherzustellen, dass die Interessen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie endlich berücksichtigt werden.

Durch das Handeln der Buko entwickelte sich ein Selbstverständnis, das über die Jahre ständig angepasst wurde. In der Klausur im April 2014 wurde diese an die aktuellen Gegebenheiten angepasst und kann unter www.buko-diakonie.de eingesehen werden.

Die Bundeskonferenz

- » organisiert den Informationsaustausch auf Bundesebene,
- » fördert den Diskussionsprozess um das kirchliche Arbeitsrecht,
- » initiiert Aktionen, Demonstrationen, Kundgebungen,
- » bietet Tagungen und Fortbildungen an,
- » unterstützt die AGMAVEn und GAs durch Informationen, Erfahrungsaustausch, Koordination, Kooperation, Öffentlichkeitsarbeit und Aktionen,
- » kooperiert mit der Stäko (Ständige Konferenz im verfassten kirchlichen Bereich),
- » arbeitet mit kirchlichen und sozialen Verbänden sowie den Gewerkschaften zusammen.



*Sprechergruppe vor der Geschäftsstelle der Buko:
Nicole Müller
(Leitung der Geschäftsstelle),
Lothar Germer,
Sonja Gathmann,
Siegfried Löhlau,
Hans Appel und
Manfred Quentel*

Die Bundeskonferenz kämpft für die Gestaltung einer zukunftsfähigen Mitbestimmung auf oder über dem Niveau des Betriebsverfassungsgesetzes. Diese wird am besten durch die Anwendung und Weiterentwicklung der staatlichen Gesetze verwirklicht. Auch in diakonischen Einrichtungen, Konzernen und Aktiengesellschaften muss die Geltung des BetrVG und der Unternehmensmitbestimmungsgesetze erreicht werden.

Ein weiteres wichtiges Ziel ist die Geltung der von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge in der Fläche. Eine Gestaltung von Arbeitsrecht in Kommissionen ist nicht geeignet, das strukturelle Ungleichgewicht der Arbeitnehmer/-innen gegenüber den Arbeitgebern aufzuheben. Damit es bis zur Geltung von Tarifverträgen nicht zu weiteren Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen kommt, halten einige AGMAVEn und GAs an der Mitarbeit in arbeitsrechtlichen Kommissionen fest.

Seit Anfang 2015 verfügt die Bundeskonferenz über eine Geschäftsstelle in Kassel. Diese soll als Ansprechpartner für die Arbeitsgemeinschaften und die Gesamtausschüsse dienen und die Arbeit der Sprechergruppe koordinieren und unterstützen. Für diese Aufgaben steht Nicole Müller in der Regel täglich von neun bis zwölf Uhr zur Verfügung.

Kontakt Daten der Geschäftsstelle:

- » Nicole Müller
Heinrich-Wimmer-Straße 4, 34131 Kassel
Telefon 0561/9378-1993, Fax 0561/9378-1994
E-Mail: kontakt@buko-diakonie.de
www.buko-diakonie.de

Buko

agmav + ga

Bundeskonferenz

der Arbeitsgemeinschaften
und Gesamtausschüsse der
Mitarbeitervertretungen
im diakonischen Bereich

Die Bundeskonferenz wird über ihre Arbeit und Aktionen in weiteren Ausgaben der Arbeitsrecht+Kirche informieren. Für den dazu zur Verfügung gestellten Raum bedankt sich die Sprechergruppe bei dem Verantwortlichen und dem Verlag.

Nicht originell, aber lehrreich: Materielle Parität in der ARK der EKD

DR. HERMANN LÜHRS

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKD ist einerseits nicht besonders originell. Ihre Beschlüsse betreffen kaum 2.000 Beschäftigte. Viele von ihnen arbeiten im Kirchenamt der EKD in Hannover und dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung (EWDE) in Berlin. Dazu kommen 30 kleinere Einrichtungen im Bundesgebiet und die Angestellten der Evangelisch-reformierten Kirche (Leer).

Andererseits ist die Beschäftigung mit dieser Kommission interessant und lehrreich. Denn an ihr kann man sehen, wie das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom November 2012 auf EKD-Ebene verarbeitet wird. Und man erfährt etwas über materielle Parität in Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

Die ARK der EKD hat 16 Mitglieder. Der Rat der EKD und der Aufsichtsrat des EWDE berufen als Vertreter der Arbeitgeber acht Mitglieder. Die acht Vertreter der MitarbeiterInnen sollen von »beruflichen Vereinigungen der Mitarbeiter« bestellt werden. Dazu müssen diesen Vereinigungen 20 Prozent der Beschäftigten angehören. Andernfalls berufen die betrieblichen MAVen der größeren EKD-Einrichtungen acht Mitglieder. »Vereinigungen der Mitarbeiter« hatten sich nie gemeldet. Daher benannten bisher immer nur die MAVen die VertreterInnen für die Kommission.

Die Amtsperiode der ARK der EKD beträgt vier Jahre. Die letzte hatte im Jahr 2009 begonnen und sollte im August 2013 enden. Im März 2013 benannten die MAVen ihre VertreterInnen für die nächste Periode bis 2017. Daraus wurde jedoch nichts. Denn im Juli 2013 erhielten die Mitglieder der ARK ein Schreiben des Kirchenamtes der EKD, in dem ein Beschluss des Rates der EKD vom 28. Juni 2013 zur Kenntnis gegeben wurde: Mittels gesetzesvertretender Verordnung des Rates der EKD war die Amtsdauer der ARK bis zum 31. Dezember 2014 verlängert worden. (Amtsblatt der EKD Nr. 7/2013, S. 199)

An diesem Vorgang sieht man – erstens: Der Rat der EKD kann nicht nur Vertreter der Arbeitgeber in die Arbeitsrechtliche Kommission berufen. Er kann auch die Amtsdauer der Kommission verlängern.

Das war keine Kompetenzüberschreitung. Der Rat und die Synode der EKD besitzen nach der Grundordnung der EKD diese Kompetenz. Arbeitsrechtliche Kommissionen sind kirchliche Gremien. Ihre Verfasstheit legen die Leitungsorgane der Kirchen fest. Das gilt analog ebenso in der Diakonie und im Deutschen Caritasverband. Auch dort beschließen die Leitungsgremien der Verbände über die Errichtung ihrer Kommissionen, über die Anforderungen an die Mitglieder, die Verfahren der Delegation und Benennung, über die Zugriffe auf Ressourcen, Ausstattung, Freistellungen – und eben auch über die Amtsdauer.

Die Begründung für die Verlängerung der Amtsdauer der ARK der EKD informiert über einen weiteren Punkt:

In dem Schreiben des Kirchenamtes vom 11. Juli 2013 an die Mitglieder der Kommission hieß es:

›Hintergrund für die Verlängerung der Amtszeit ist der Entwurf des ›Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes 2013‹, mit dem die Rahmenbedingungen für die kirchliche Arbeitsrechtssetzung neu geordnet werden sollen. [...] Sollte die Synode das Kirchengesetz auf ihrer 6. Tagung vom 10. bis 13. November 2013 beschließen, wäre anschließend eine Anpassung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der EKD an das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz 2013 erforderlich. In dieser Situation wäre eine Neubesetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission für eine Amtszeit vom 1. September 2013 bis zum 31. August 2017 nicht sinnvoll gewesen.‹

An der Begründung sieht man – zweitens: Änderungen an der Arbeitsrechtlichen Kommission werden vorgenommen, wenn die kirchlichen Leitungsgremien es für sinnvoll ansehen. Ihre Entscheidung folgt Zweckmäßigkeitserwägungen.

Die Synode der EKD beschloss im November 2013 neue Grundsätze für die Zusammensetzung und Arbeitsweise von Arbeitsrechtlichen Kommissionen im evangelischen Bereich. Damit sollte Anforderungen entsprochen werden, die das Bundesarbeitsgericht am 20. November 2012 aufgestellt hatte. Ein Streikverbot in kirchlichen Einrichtungen, so das BAG, sei u. a. dann gerechtfertigt, wenn Gewerkschaften sich im ›dritten Weg der Kirchen‹ koalitionsmäßig betätigen können.

Im November 2014 änderte die Synode der EKD auf der Grundlage ihrer Beschlüsse von 2013 einige Regelungen der ARK der EKD. Des Weiteren berufen der Rat der EKD und der Aufsichtsrat des EWDE acht Arbeitgebervertreter. Vier der acht ArbeitnehmervertreterInnen sollen nun aber von ›Gewerkschaften, die die Voraussetzungen nach § 2 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz erfüllen, und von Mitarbeiterverbänden‹ entsandt werden, wenn in ihnen jeweils 3 Prozent der Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich der ARK organisiert sind. Melden sich keine Gewerkschaften oder Verbände, so benennen die Arbeitnehmervertretungen wie bisher alle acht VertreterInnen. (ARRG.EKD § 4 Abs. 6)

Zeigen mehrere Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände an, dass sie Vertreter entsenden wollen, sollen sie sich untereinander auf die Verteilung der Sitze einigen. Einigen sie sich nicht, ›entscheidet auf Antrag der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengenerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Sitzverteilung.‹ (ARRG.EKD § 4 Abs. 4)

Hieran sieht man – drittens: Im Konfliktfall bestimmt der Kirchengenerichtshof der EKD die Zusammensetzung der Arbeitnehmervertretung in der Arbeitsrechtlichen Kommission.

Eine weitere Änderung betrifft die Beschlussregeln der Kommission. Bisher konnten Beschlüsse nur gefasst werden, wenn zwei Drittel der Mitglieder – also mindestens auch drei Arbeitnehmervertreter – anwesend sind. In der Vergangenheit hatten Arbeitnehmervertreter in bestimmten Situationen durch Nicht-Teilnahme die Beschlussunfähigkeit herbeigeführt und mit diesem Mittel Beratungen über nachteilige Beschlüsse blockiert. Im ARRG.EKD § 12 Abs. 5 ist festgelegt:

›Ist die Arbeitsrechtliche Kommission trotz zweimaliger ordnungsgemäßer Ladung nicht beschlussfähig, kann sie mit Zustimmung mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder die Angelegenheit dem Schlichtungsausschuss zur Entscheidung vorlegen. Über eine ihm vorgelegte Angelegenheit entscheidet der Schlichtungsausschuss in voller Besetzung. Ist der Schlichtungsausschuss trotz ordnungsgemäßer Ladung nicht vollständig besetzt, so kann er nach erneuter Ladung mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder in der Sache beschließen.‹

An dieser Regelung sieht man – viertens: Beschlüsse können in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss nunmehr ganz ohne Anwesenheit von ArbeitnehmervertreterInnen gefasst werden.

Fazit

Die vier Punkte markieren wesentliche Unterschiede zwischen Tarifverhandlungen unter dem Tarifvertragsgesetz und Verhandlungen in Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Bei Verhandlungen unter dem Tarifvertragsgesetz können die Arbeitgeberverbände den Gewerkschaften keine Verfahren oder Modalitäten auferlegen, unter denen verhandelt wird. Beide Seiten müssen sich über die Verhandlungsbedingungen

ARRG

Änderungen werden vorgenommen, wenn die kirchlichen Leitungsgremien es für sinnvoll ansehen.

D R .
H E R M A N N
L Ü H R S



Vorsitzender der
MAV im Ev. Werk für
Diakonie und
Entwicklung e. V.,
Mitglied der Arbeits-
rechtlichen Kommissi-
on der EKD

verständigen und dazu Vereinbarungen treffen. Solche Vereinbarungen bestehen vielfach besonders in Absprachen für Schlichtungen.

Im Gegensatz dazu legen im System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen die Leitungsorgane der Kirchen und die Verbandsleitungen von Diakonie und Caritas den Rahmen und die Bedingungen fest, unter denen verhandelt wird. Das ist im System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen auch gar nicht anders möglich, denn diese Kommissionen sind kirchliche bzw. verbandsinterne Gremien. Über sie beschließen die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände selbst. Daher führen sie auch keine Verhandlungen über den Aufbau und die Arbeitsweise von Arbeitsrechtlichen Kommissi-

sionen mit anderen, auch nicht mit Gewerkschaften. Sie laden sie zu Anhörungen ein.

Im System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen setzen die Leitungsinstanzen der Arbeitgeberseite die Verhandlungsbedingungen und ändern sie bei Bedarf. Auf diese Weise übersteigt die soziale Mächtigkeit von Kirchen, Diakonie und Caritas als Arbeitgeber die der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft. In Arbeitsrechtlichen Kommissionen gibt es von Anfang an kein materielles Verhandlungsgleichgewicht und es kann in diesem Rahmen auch nicht hergestellt werden.

Die EKD belegt das am Beispiel ihrer eigenen ARK – und zeigt die Gründe auf, aus denen sich die Gewerkschaft ver.di daran nicht beteiligt.

Kirchen.info

Nr. 25 · Winter 2015

Druckexemplare erhältlich bei
berno.schuckart-witsch@verdi.de

Online Exemplare:
www.streikrecht-ist-grundrecht.de

Sozial- und Erziehungsberufe aufwerten!



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Die Wahl der Mitarbeitervertretung – Ein Update

N O R A W Ö L F L

Bereits in der A+K 2013, Seite 8 ff., wurde die Arbeit des Wahlvorstandes bei der Wahl der Mitarbeitervertretung umfassend vorgestellt und ein Zeitplan für eine solche Wahl unter Beachtung der wichtigsten Vorschriften gegeben. Die Autorin gibt eine Übersicht über die Änderung der gesetzlichen Vorschriften und greift praxisbezogene Sonderprobleme auf.

Änderung in der Gesetzeslage: Die Wahlberechtigung

Im Bereich des MVG-EKD gab es seit 2011 keine Änderungen in der Wahlordnung mehr. Im Bereich der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen wurde die letzte Änderung der Wahlordnung im Jahr 2004 durchgeführt. Insofern hat sich in den Wahlordnungen selbst nichts geändert. Allerdings wurde das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland Ende 2013 geändert, so dass sich hieraus auch eine Änderung für die Wahl ergeben hat:

> Die Wahlberechtigung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kann unter Umständen nicht vorliegen, wenn diese über einen bestimmten Zeitraum beurlaubt sind. Vor der Änderung von 2013 sah § 9 Abs. 3 MVG-EKD vor, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht wahlberechtigt sind, wenn sie seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. Diese Vorschrift wurde nun dahingehend geändert, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nur in dem Fall nicht wahlberechtigt sind, wenn sie seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. Diese Änderung ergibt Sinn, da die Wahlberechtigung nicht allein davon abhängig sein kann, wie lange man in der Vergangenheit beurlaubt war, denn bei einer zeitnahen Rückkehr wird man ggf. fast die gesamte Amtsperiode von der neu gewählten Mitarbeitervertretung vertreten werden, ohne selbst ein Wahlrecht gehabt zu haben. Eine Ausnahme vom Wahlrecht ergibt nur dann Sinn, wenn man tatsächlich für einen längeren Zeitraum nicht in den Betrieb zurückkehren wird.

Problemstellung 1: Wahlberechtigung bei Kündigung

Wird ein Mitarbeiter ordentlich gekündigt, so hängt seine Wahlberechtigung davon ab, wann das Arbeitsverhältnis tatsächlich endet, wann also die ordentliche Kündigungsfrist abläuft. Liegt dieser Zeitpunkt nach dem Wahltag, so ist er weiterhin wahlberechtigt. Liegt der Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses allerdings vor dem Wahltag, so ist

er nicht mehr wahlberechtigt. Hieran ändert auch eine anhängige Kündigungsschutzklage nichts.

Dies gilt auch bei der außerordentlichen fristlosen Kündigung, so dass unabhängig von der Frage, ob der Arbeitnehmer gegen die Kündigung gerichtlich vorgeht – also auch unabhängig von der Frage, ob diese Kündigung tatsächlich wirksam ausgesprochen wurde oder nicht –, zunächst von einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen wird und damit die Wahlberechtigung entfällt. Etwas anderes könnte lediglich dann gelten, wenn die Kündigung offensichtlich unwirksam ist. Eine solche offensichtlich unwirksame Kündigung liegt aber in den seltensten Fällen vor, so dass zunächst davon auszugehen ist, dass der betroffene Mitarbeiter bzw. die betroffene Mitarbeiterin nicht wahlberechtigt ist.

Natürlich kann der Wahlvorstand die Wählerliste jederzeit vor der Wahl berichtigen, wenn sich die tatsächlichen Verhältnisse ändern, d. h. wenn etwa die Kündigung hinfällig wird.

Problemstellung 2: Wahlberechtigung von Honorarkräften

Die klassische Honorarkraft ist selbstständig, hat i. d. R. einen Werkvertrag oder einen freien Dienstvertrag (mit entsprechender Selbstständigkeit) mit der Einrichtung abgeschlossen (keinen Arbeitsvertrag) und ist entsprechend des Vertrags anders in den Betrieb eingegliedert als der klassische Arbeitnehmer. In diesem Fall ist die Honorarkraft nicht wahlberechtigt, weil sie kein Mitarbeiter bzw. keine Mitarbeiterin im Sinne von § 2 MVG-EKD ist.

Allerdings ist es zunehmend so, dass als Honorarkräfte auch solche Kräfte bezeichnet werden, die bei genauerem Hinsehen Arbeitnehmer sind. Das sind z. B. die Fälle der sogenannten ›Schein-Selbstständigen‹, die zwar formal gestaltet evtl. einen Werk- oder freien Dienstvertrag haben, aber ebenso wie alle anderen in den Betrieb eingegliedert sind. Hierzu hat die Rechtsprechung einige Abgrenzungskriterien entwickelt:

- › Für ein Arbeitsverhältnis spricht eine konkrete Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Dienststelle (denn einen Dienst- oder Werkvertrag macht gerade das selbstständige Arbeiten aus).

- › Für ein Arbeitsverhältnis spricht ein umfassendes Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Erbringung der Leistung (d. h. der/die Betreffende wird fremdbestimmt eingeteilt und kann seine Arbeit eben nicht selbstständig gliedern).
- › Für ein Arbeitsverhältnis spricht es, wenn der/die Betreffende wirtschaftlich abhängig vom Dienstgeber ist (so etwa, wenn die Leistungen nur gegenüber einem Betrieb erbracht werden, Wesen der Selbstständigkeit ist dagegen das Vorhandensein mehrerer Auftraggeber).
- › Für ein Arbeitsverhältnis spricht eine Bezahlung nach dem klassischen Lohnprinzip, d. h. der Arbeitgeber trägt die Krankenversicherung und andere Abgaben. (Soweit ein Festpreis oder ein Stundenlohn für eine/n selbstständig Tätige/n gezahlt wird und der/die Betreffende selbst für Krankenversicherung und Abgaben aufkommen muss, so wird dies nur möglich sein, wenn ein weit höherer als der übliche Stundenlohn gezahlt würde.)
- › Für eine Selbstständigentätigkeit kann sprechen, wenn die Arbeitsmittel durch den/die Betroffene(n) selbst vorgehalten werden müssen (z. B. Dienstwagen, Dienstkleidung, weitere Arbeitsmaterialien).

Es ist also nicht möglich, die Frage nach der Wahlberechtigung pauschal zu beantworten, da es nicht auf die äußere Bezeichnung, sondern auf die tatsächlichen Gegebenheiten ankommt.

Sollte der Wahlvorstand Zweifel hinsichtlich des Bestehens/Nichtbestehens der Wahlberechtigung haben, müsste er theoretisch wie folgt prüfen:

1. Was für ein Vertrag liegt zugrunde?
2. Was für Tätigkeiten führt die Person aus, tut sie das eigen- oder fremdbestimmt?
3. Wie weit gehen die Weisungsrechte, wie weit darf der Arbeitgeber in die Arbeit eingreifen?
4. Wie wird abgerechnet?

Allerdings sei hierzu zu bemerken, dass es zwar Aufgabe des Wahlvorstandes ist, richtige Listen der Wahlberechtigten und Wählbaren zu erstellen, dass ein ehrenamtlich arbeitender Wahlvorstand mit den ihm zur Verfügung stehenden Kenntnissen und Mitteln aber im Zweifel keine fundierte abschließende

›Datenschutzbelange treten hinter die Anforderungen der Wahlordnung zurück‹



Entscheidung hierzu fällen kann. Allerdings lohnt es sich hier immer genauer hinzusehen, da gerade diese Mitarbeiter eine besondere Aufmerksamkeit (und ggf. Schutz) verdienen. Und letztendlich verbleibt auch für einzelne Mitarbeiter (im EKD-Bereich auch für die Dienststellenleitung) die Möglichkeit, Einspruch gegen die Listen zu erheben und damit eine nochmalige Prüfung und ggf. Korrektur der Listen herbeizuführen.

Problemstellung 3: Bekanntgabe der Listen bei weit entfernten Dienststellen

Viele kirchliche Einrichtungen sind in Dienststellen aufgliedert, welche in weiter räumlicher Entfernung liegen oder weit entfernte Dienststellenteile besitzen. Hier stellt sich häufiger die Frage, inwiefern der Wahlvorstand bei der Bekanntgabe der Listen diese Dienststellen oder Dienststellenteile berücksichtigen muss.

Im MVG-EKD und der dazugehörigen Wahlordnung existiert hierzu keine ausdrückliche Regelung. Im Bereich der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen gilt § 4 Abs. 2 S. 2 der Wahlordnung: ›Vollständige Abschriften der Listen sollen in jeder der beteiligten Dienststellen ausgelegt werden.‹ Die Vorschrift besagt zwar nur, dass die Listen in jeder beteiligten Dienststelle ausgelegt werden ›sollen‹. ›Sollen‹ heißt zwar nicht ›müssen‹, aber mehr als ›können‹. ›Soll‹ heißt ›muss, wenn es geht‹. Eine Verpflichtung besteht also dann, wenn das Auslegen mit vertretbarem Aufwand möglich ist.

Auch wenn im Bereich des MVG-EKD hierzu keine ausdrückliche Regelung existiert, werden in beiden Bereichen die gleichen Anforderungen gestellt, denn in beiden Bereichen geht es um die Frage, ob die Listen in geeigneter Form ›bekanntgegeben‹ worden sind. Eine ausreichende Bekanntgabe liegt vor, wenn die Mitarbeitenden ausreichend Möglichkeiten zur Einsicht und Kenntnisnahme der Listen haben. Es ist erforderlich, dass die Listen an allgemein zugänglichen Stellen ausgelegt werden. Unter Umständen sind die Listen den Mitarbeitenden auch zuzuschicken, wenn Dienststellenteile weiter entfernt sind. Ein Auslegen in nur einer Dienststelle bei großer räumlicher Entfernung reicht nicht aus, damit alle Mitarbeitenden in

geeigneter Weise Kenntnis nehmen können. Insofern sollten die Listen in allen Dienststellen/Dienststellenteilen aushängen bzw. zur Einsichtnahme ausliegen. Soweit es für den Wahlvorstand nicht möglich ist, die Listen selbst auszuhängen, reicht es aus, einer Person des Vertrauens dieser Dienststelle bzw. dieses Dienststellenteils (einem MAV-Mitglied z. B.) die Listen mit der Bitte zuzusenden (zuzumailen), diese allgemein zugänglich zu machen (z. B. im MAV-Büro oder einem anderen Büro auszulegen etc.) und dem Wahlvorstand eine kurze Bestätigung zukommen zu lassen, dass dies tatsächlich geschehen ist.

Zu beachten ist, dass die Listen dann auch jeweils in den aktualisierten Fassungen an allen Stellen ausgelegt werden bzw. allen Dienststellen zugesandt werden müssen.

Problemstellung 4: Fehler in den Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Der Wahlvorstand stellt die Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiter auf. Diese enthalten naturgemäß Fehler, da der Wahlvorstand auch nur das aufnehmen kann, was ihm (i. d. R.) von der Personalabteilung an Informationen geliefert wurde. In den seltensten Fällen sind solche Listen komplett richtig und das ist auch kein Problem, denn die Wahlordnung sieht für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin (im EKD-Bereich auch für die Dienststellenleitung) ein Einspruchsrecht vor. Das bedeutet, jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin hat die Möglichkeit, an einer Berichtigung mitzuwirken. Tun die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies nicht ausreichend, dann ist dies nicht ein Problem des Wahlvorstands. Der Wahlvorstand ist lediglich verpflichtet, die Listen aufzustellen und über eingehende Einsprüche zu entscheiden. Die Wahlordnung sieht vor, dass der Wahlvorstand unverzüglich über den Einspruch entscheidet (also entweder den Einwand als richtig erkennt oder dies nochmals nachprüft, indem er bei der Personalabteilung bzw. den betreffenden Mitarbeitern konkret nachfragt) und einen schriftlichen Bescheid erteilt. Das bedeutet: Sollte der Wahlvorstand zu dem Ergebnis kommen, dass der Einwand richtig ist, so teilt er dies

dem jeweiligen Mitarbeiter mit, der Einspruch erhoben hat, und ändert die Liste entsprechend. Sollte der Wahlvorstand zu dem Ergebnis kommen, dass der Einspruch unbegründet ist, teilt er das dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin ebenfalls mit, allerdings mit einem Hinweis auf die Möglichkeit der Anfechtung der Wahl gem. § 14 des Mitarbeitervertretungsgesetzes.

Problemstellung 5: Datenschutz

Die Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen sollen bekanntgegeben werden. Hier melden sich oft Datenschutzbeauftragte zu Wort, deren Aufgabe es gerade ist, zu überwachen, ob ein ausreichender Schutz solcher Daten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewährleistet wird. Hieraus ist erkennbar, dass zwischen einer solchen Bekanntgabe und dem Datenschutz ein Spannungsverhältnis besteht und ein ausreichender Ausgleich gefunden werden muss.

Das Gesetz ordnet die Bekanntgabe der Listen gegenüber allen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an und trifft damit eine ausdrückliche Regelung. Das Gesetz hat hier durch die ausdrückliche Regelung der Bekanntgabe schon eine Wertung hinsichtlich der Rechtsgüter getroffen. Die Wertung geht dahin, dass allen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ›in geeigneter Weise‹ ermöglicht werden muss, angemessen ihr Wahlrecht auszuüben. Wenn der Wahlvorstand sich in den Grenzen dieser Maßgabe bewegt, bewegt er sich auch in den Grenzen seiner Verpflichtung zum Datenschutz. Vom Wahlvorstand ist also zu beachten, dass die Daten nicht veröffentlicht, sondern nur den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zugänglich gemacht werden (wo die Listen also ausliegen oder aushängen). Und die Listen dürfen natürlich auch nur die erforderlichen Informationen enthalten, also nicht das Geburtsdatum, Beurlaubungen etc. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benötigen nicht alle Informationen, um nachzuprüfen, ob der Wahlvorstand die Vorschriften zur Wählbarkeit oder Wahlberechtigung richtig angewendet hat, sondern im Prinzip ›nur‹ die Information, wen der Wahlvorstand als wahlberechtigt und wählbar ansieht. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen nicht die Arbeit des Wahlvorstands überprüfen, sondern ggf. Einspruch einlegen, wenn sie z. B. andere Informatio-

nen haben (z. B. eine längere Beurlaubung, von der der Wahlvorstand nichts weiß o. ä.).

Dass ein Missbrauch der Daten auf den Listen natürlich nicht vollkommen ausgeschlossen ist, wenn die Listen bekanntgegeben werden, versteht sich von selbst. Die Verantwortung darüber trifft allerdings nicht den Wahlvorstand. Soweit er sich in den Grenzen der Wahlordnung bewegt, treten datenschutzrechtliche Bedenken dahinter zurück.

Problemstellung 6: Arbeitsbefreiung

Der Wahlvorstand muss zur Durchführung der Wahl viel Zeit investieren. Die Arbeit erfolgt ehrenamtlich, das Wahlvorstandsmitglied hat aber Anspruch auf Arbeitsbefreiung, d. h. die Arbeit für den Wahlvorstand soll in der Arbeitszeit ohne Minderung der Bezüge erfolgen. Die Mitglieder des Wahlvorstands haben unterschiedliche Berufsfelder und unterschiedliche Interessen. Während es einer Krankenschwester in der Regel nicht möglich sein wird, während ihrer regelmäßigen Arbeitszeit nebenbei Wahlvorstandsarbeit zu leisten, kann dies bei einer Bürokräftin zwar möglich sein, allerdings mit der Folge, dass die eigentliche Arbeit liegen bleibt. Während ein Mitglied lieber die Wahlvorstandsarbeit nach Büroschluss macht, möchte ein anderes Mitglied nicht, dass hierdurch Mehrarbeit entsteht.

Für den Wahlvorstand gibt es keine ausdrückliche Regelung zur Handhabung der aufzuwendenden Zeit. Darum wird hier hilfsweise der § 19 MVG herangezogen. Dieser sieht vor, dass einem Mitglied, dem die Ausübung des Amtes in der Regel innerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist, auf Antrag Entlastung am Arbeitsplatz zu gewähren und ggf. für eine Ersatzkraft zu sorgen ist. Ist aus dienstlichen Gründen eine Wahrnehmung innerhalb der Arbeitszeit nicht möglich, ist Freizeitausgleich zu gewähren. Nur wenn dieser aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, dann ist die Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten. Hieraus ergibt sich ein Stufenverhältnis: Entlastung, Freizeitausgleich, Bezahlung. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Entscheidung nicht beim Wahlvorstand liegt, sondern dass ›dienstliche Gründe‹ erforderlich sind, die die Mehrarbeit notwendig machen. Also: Ist einem Mitglied des Wahlvorstands die Wahlvorstandstätigkeit innerhalb der Arbeitszeit

nicht ohne weiteres möglich, so ist zunächst ein Antrag auf Entlastung erforderlich. Erst wenn dieser abgelehnt wird, können dienstliche Belange greifen.

Deswegen ist es ratsam, direkt zu Beginn der Wahlvorstandstätigkeit über die Strukturierung der Arbeit nachzudenken. Während es für das eine Mitglied eventuell wichtig wird, bereits Zeiten für die Arbeitsbefreiung anzumelden, damit eine Ersatzkraft gestellt wird, kann es für ein anderes Mitglied vielleicht von Bedeutung sein, ob die Dienststellenleitung auch Überstunden für den Wahlvorstand ohne vorherigen Antrag auf

Arbeitsbefreiung akzeptieren würde. Dann wäre es zu empfehlen, Rücksprache mit der Dienststellenleitung zu halten: Häufig kann eine Vereinbarung dahingehend getroffen werden, dass die zusätzliche, außerhalb der Arbeitszeit aufgewendete Zeit notiert und dann abgegolten wird. Der Arbeitgeber hat zumeist auch ein Interesse daran, dass die Arbeit bei der betreffenden Person verbleibt, statt eine Ersatzkraft zur Verfügung stellen zu müssen. Nur wenn es bei einer solchen Vereinbarung Probleme gibt, müsste der Wahlvorstand die Regelung des § 19 MVG konsequent beachten.



N O R A W Ö L F E L

Rechtsanwältin, Bremen, arbeitsrecht@bremen.de

Unser neues Garantiemodell

Nur für Mitarbeiter von
Kirche und Caritas und
deren Angehörige!

Zukunft
sichern
mehr als
60 Jahre
SELBSTHILFE

Starten Sie Ihre Altersvorsorge jetzt!

- Höhere Rente und jederzeitige Beitragsflexibilität sichern
- Attraktives Garantiemodell mit Höchststands-Garantie für Ihre Altersvorsorge nutzen
- Innovative Tarife ohne Abschlussprovision und dadurch hohe Vertragsguthaben ab dem ersten Beitrag

Mehr Informationen:

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



SELBSTHILFE
Pensionskasse der Caritas VVaG

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

J U D I T H R U T H K E - M O S E

Am 1. Januar 2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (BGBI. I 2014, 2462) in Kraft getreten. Dieses Gesetz verzahnt die Regelungen von Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz, die im Grundsatz erhalten bleiben, und entwickelt diese weiter. Die Autorin stellt die Möglichkeiten vor, die aufgrund dieses Gesetzes bestehen.

Rund 2,3 Millionen Menschen sind zurzeit in Deutschland pflegebedürftig. Von 1,85 Millionen ambulant versorgten Pflegebedürftigen werden 1,22 Millionen ausschließlich durch Angehörige versorgt. Das Statistische Bundesamt geht davon aus, dass die Zahl der Pflegebedürftigen im Jahr 2030 auf 3,37 Millionen ansteigen wird.¹

Viele Pflegebedürftige wünschen sich, durch vertraute Angehörige in gewohnter Umgebung gepflegt zu werden. Auch viele Berufstätige möchten ihre Angehörigen zu Hause pflegen. Schwierig ist es dabei allerdings, die Aufgaben für Familie und Pflege mit den Anforderungen im Beruf in Einklang zu bringen. Hier ist vor allen Dingen ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität erforderlich. Das neue Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf berücksichtigt die Unterschiedlichkeit jeder Pflegesituation.² Freistellungsmöglichkeiten sind dabei in zwei unterschiedlichen Gesetzen geregelt: im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz.

1. Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz:

1.1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung/ Freistellung für zehn Tage:

Müssen berufstätige Familienmitglieder aufgrund einer unerwarteten akuten Pflegesituation sofortige pflegerische Versorgung des pflegebedürftigen Angehörigen sicherstellen oder die Pflege organisieren, so räumt ihnen das Pflegezeitgesetz das Recht ein, ab sofort zehn Arbeitstage von der Arbeit fernzubleiben.

Neu ist hier aufgrund des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, dass die Beschäftigten, die die kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Anspruch nehmen, einen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld haben. Das Pflegeunterstützungsgeld, vergleichbar mit dem Kinderkrankengeld, ist eine Lohnersatzleistung, die den Verdienstausschlag in dieser Zeit zu einem Großteil auffängt. Für die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes gilt § 45 II 3–5 SGB V (Krankengeld bei Erkrankung des Kindes) entsprechend. Das bedeutet, die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes ist abhängig vom Arbeitsentgelt des Pflegenden und beträgt 70 Prozent des Bruttolohns, dies entspricht maximal 90 Prozent des Nettolohns. Für eine pflege-

bedürftige Person wird das Pflegeunterstützungsgeld nur einmal für zehn Arbeitstage gezahlt. Wenn mehrere Beschäftigte den Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld geltend machen, so ist dieser Anspruch auf insgesamt zehn Tage begrenzt. Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag, der unverzüglich zu stellen ist, von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen Angehörigen gewährt.

1.2 Freistellung für bis zu sechs Monate, vollständig oder in Form der Arbeitszeitreduzierung:

Des Weiteren haben die Beschäftigten, die in häuslicher Umgebung ihre pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen wollen, die Möglichkeit einer teilweisen oder vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung von bis zu sechs Monaten.

Der Anspruch für eine Freistellung von bis zu sechs Monaten besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten.

Die gewünschte Freistellung aufgrund des Pflegezeitgesetzes ist dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor dem gewünschten Beginn schriftlich anzukündigen.

Neu ist seit dem 1. Januar 2015, dass diejenigen Beschäftigten, die sich aufgrund des Pflegezeitgesetzes für eine sechsmonatige teilweise oder vollständige Freistellung entscheiden, einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen haben. Dieses Darlehen zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts kann direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden. Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt die Hälfte des durch die Arbeitsreduzierung fehlenden Nettogehalts ab. Auf entsprechenden Antrag kann auch ein niedrigeres Darlehen genommen werden. Werden Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz in kleineren Unternehmen, in denen der Rechtsanspruch nicht greift, auf freiwilliger Basis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart, so besteht ebenfalls ein Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen.

2. Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz

Benötigen Beschäftigte für die Sicherstellung der häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen eine länger dauernde Reduzierung ihrer Arbeitszeit, so besteht sei dem 1. Januar 2015 aufgrund des Familienpflegezeitgesetzes und des neuen Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Beschäftigte haben einen Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einer Mindestarbeitszeit von wöchentlich 15 Stunden.

Dieser Anspruch auf Freistellung im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzes besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten, wobei zur Berufsbildung Beschäftigte nicht mitgezählt werden.

Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten.

Familienpflegezeit ist dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich anzukündigen; dabei ist zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen werden soll. Ebenso ist die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

Auch hier besteht seit Januar 2015 zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts für Beschäftigte während der Familienpflegezeit ein Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen, das beim BAFzA beantragt werden kann. Ebenfalls besteht ein Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen, wenn Freistellungen nach dem Familienpflegezeitgesetz in kleineren Unternehmen, in denen der Rechtsanspruch nicht greift, auf freiwilliger Basis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart wird.

3. Freistellung für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger

Viele pflegebedürftige Kinder werden nicht nur zu Hause, sondern längerfristig auch außerhalb, zum Beispiel in einer Klinik, behandelt. Deshalb ist sowohl im Pflegezeitgesetz als auch im Familienzeitgesetz

¹ BT Drucksache 18/3124, S. 1.
² Stüben/Schwanenflügel: Die rechtliche Stärkung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, NJW 9/2015, S. 577–580.

eine besondere Freistellungsmöglichkeit geschaffen worden. Berufstätige Angehörige, insbesondere Eltern, haben danach sowohl für die häusliche als auch für die außerhäusliche Pflege einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn es um die Pflege minderjähriger Angehöriger geht. Eine vollständige Freistellung kann wie bei der Pflegezeit bis zu sechs Monate erfolgen. Eine teilweise Freistellung kann bis zu 24 Monate in Anspruch genommen werden. Die Gesamtdauer aller Freistellungen auch in Kombination mit Pflegezeit oder Familienpflegezeit darf 24 Monate nicht überschreiten.

Auch hier gilt, dass der Anspruch auf Freistellung bis zu sechs Monate nur bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten besteht. Dieser Freistellungsanspruch ist dem Arbeitgeber zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich anzukündigen. Der Anspruch auf eine längere Freistellung als sechs Monate besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten. Dieser muss dem Arbeitgeber acht Wochen vor Beginn schriftlich angekündigt werden.

4. Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase nach dem Pflegezeitgesetz

Um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten, besteht ein Rechtsanspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung für einen Zeitraum von maximal drei Monaten. Dabei wird die Pflege in häuslicher Umgebung nicht vorausgesetzt. So kann die Begleitung auch während eines Hospizaufenthalts des nahen Angehörigen erfolgen.

Auch während der Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase besteht ein Anspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Dieser Anspruch auf Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten. Die Freistellung muss dem Arbeitgeber gegenüber zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich angekündigt werden.

Die Gesamtdauer der in Anspruch genommenen verschiedenen Freistellungen darf 24 Monate nicht überschreiten.

5. Kündigungsschutz

Von der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, der Freistellung nach dem Pflegegesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der genannten Freistellungen darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis nicht kündigen.

6. Erweiterte Gruppe der nahen Angehörigen

Bislang umfasste die Gruppe der nahen Angehörigen die Pflege von Großeltern und Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartnern, Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwistern sowie von Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern, den Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern des Ehegatten oder Lebenspartners, der Schwiegerkinder und Enkelkinder. Seit dem 1. Januar 2015 sind nun auch die Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwäger sowie lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften einbezogen.

7. Eingeschränktes Mitbestimmungsrecht der MAV bei Ablehnung in ›Kleinbetrieben‹

Gemäß § 42 lit. k) MVG-EKD steht der Mitarbeitervertretung ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei der Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung zu.

Durch das neue Gesetz zur besseren Vereinbarung von Pflege, Familie und Beruf sind nun nicht nur das Fernbleiben von der Arbeit aufgrund kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und die teilweise oder vollständige Freistellung für maximal sechs Monate nach dem Pflegezeitgesetz als absoluter Rechtsanspruch ausgestaltet, sondern es besteht eben auch ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Dies bedeutet, Beschäftigte haben einen Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einer Mindestarbeitszeit von wöchentlich 15 Stunden, wenn sie pflegebedürftige Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Eine Ablehnung des Arbeitgebers ist also dahingehend nicht möglich.

Freistellungsansprüche

aufgrund des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Verbindung mit dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz

Pflegesituation	Gesetzliche Grundlage	Freistellungsanspruch	Ausgleich des Verdienstaufschlags	Rechtsanspruch	Ankündigung	Kündigungsschutz
kurzzeitige Arbeitsverhinderung bei plötzlich auftretender Pflegesituation	Pflegezeitgesetz	Freistellung für 10 Arbeitstage	Pflegeunterstützungsgeld (90 % des Nettoarbeitsentgelts)	besteht gegenüber allen Arbeitgebern	kann kurzfristig in Anspruch genommen werden, keine Ankündigungsfrist	von der Ankündigung bis zur Beendigung der Freistellung
häusliche Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen häusl. und auch	Pflegezeitgesetz	bis zu 6 Monate vollständige oder teilweise Freistellung	Anspruch auf zinsloses Darlehen	Anspruch nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten	spätestens 10 Arbeitstage vorher schriftlich	von der Ankündigung bis zur Beendigung der Freistellung
außerhäusl. Pflege eines minderjährigen Angehörigen	Pflegezeitgesetz	bis zu 6 Monate vollständige oder teilweise Freistellung	Anspruch auf zinsloses Darlehen	Anspruch nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten	spätestens 10 Arbeitstage vorher schriftlich	von der Ankündigung bis zur Beendigung der Freistellung
Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase, häusl. Umgeb. wird nicht vorausgesetzt, Begleitung kann auch im Hospiz erfolgen	Pflegezeitgesetz	bis zu 3 Monate vollständige oder teilweise Freistellung	Anspruch auf zinsloses Darlehen	Anspruch besteht nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten	spätestens 10 Arbeitstage vorher schriftlich	von der Ankündigung bis zur Beendigung der Freistellung
häusliche Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen	Familienpflegezeitgesetz	bis zu 24 Monate teilw. Freistellung bei einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden	Anspruch auf zinsloses Darlehen	Anspruch nur in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten	Spät. 8 Wochen vor Beginn unter Angabe von Zeitraum und Umfang	von der Ankündigung bis zur Beendigung der Freistellung
häusliche und auch außerhäusliche Pflege eines minderjährigen Angehörigen	Familienpflegezeitgesetz	bis zu 24 Monate teilw. Freistellung bei einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden	Anspruch auf zinsloses Darlehen	Anspruch nur in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten	Spät. 8 Wochen vor Beginn unter Angabe von Zeitraum und Umfang	von der Ankündigung bis zur Beendigung der Freistellung

Ausgenommen davon sind allerdings Betriebe mit 15 bzw. 25 und weniger Beschäftigten. Hier kann mit Ausnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber eine teilweise oder vollständige Freistellung vereinbart werden. Lehnt in diesen Fällen der Arbeitgeber eine solche Freistellung ab, liegt damit ein Fall der eingeschränkten Mitbestimmung

der MAV i. S. des § 42 lit. k MVG-EKD vor. Der Arbeitgeber, der als Kleinbetrieb anzusehen ist, darf die Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit nur ablehnen, wenn die Mitarbeitervertretung der Ablehnung zugestimmt oder das Kirchengericht festgestellt hat, dass der MAV kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung zusteht.



J U D I T H R U T H K E - M O S E

Ass. Jur., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Bremen
arbeitsrecht@bremen.de

Einkommensteuer-Erklärung für Arbeitnehmer – wann lohnt sie sich?

PETER GESELL

Die Versicherungen, Banken und sonstigen Institutionen versenden dieser Tage ihre Bescheinigungen über in 2014 gezahlte Beträge. Auf vielen ist der Hinweis ›für das Finanzamt‹ vermerkt – gemeint ist für die Einkommensteuererklärung. Der Autor erläutert, wann es sich für Arbeitnehmer lohnt, eine Einkommensteuererklärung abzugeben.

Wer ist verpflichtet, eine Einkommensteuer-Erklärung abzugeben?

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet, gleich ob sie zur Miete wohnen oder ein Eigenheim haben.

Eine Verpflichtung zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung besteht jedoch dann, wenn eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

- > Es liegen neben der Arbeitnehmer-Tätigkeit noch weitere Einnahmen vor, z. B.:
 - > Lohnersatzleistungen (Elterngeld, Mutterschaftsgeld, Krankengeld, Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld o. ä.),
 - > aus weiteren Einkunftsarten, wie z. B. aus Vermietung, Renten, höheren Zinsen oder einer selbstständigen/gewerblichen Tätigkeit.
- > Es werden Einkünfte auf Steuerklasse 3, 5 oder 6 erzielt.
- > Es wurden Freibeträge (Behinderung, Fahrtkosten o. ä.) eingetragen.
- > Das Finanzamt fordert zur Abgabe auf.

Wenn eine der obigen Voraussetzungen vorliegt, dann muss die Einkommensteuererklärung für das Jahr 2014 zum 31. Mai 2015 beim Finanzamt vorliegen. Bei Einschaltung eines Steuerberaters verlängert sich die Frist auf den 31. Dezember 2015.

In allen anderen Fällen können Arbeitnehmer entscheiden, ob sie eine Steuererklärung abgeben.

Wann lohnt sich die Abgabe einer Einkommensteuererklärung?

Arbeitnehmer zahlen die Einkommensteuer im Wege des Lohnsteuerabzugs. Bei jeder Gehaltszahlung durch den Arbeitgeber muss dieser die anteilige Lohnsteuer abziehen und an das Finanzamt abgeben. Im laufenden Jahr wird für jeden Monat gesondert der Lohnsteuerabzug ermittelt. Dabei wird rechnerisch unterstellt, dass der Arbeitnehmer in allen zwölf Monaten genau das verdient, was er in dem einzelnen Monat des Lohnsteuerabzugs tatsächlich verdient. Deshalb schnell z. B. bei Zahlung eines Urlaubsgelds oder bei Auszahlung von Überstunden der Lohnsteuerabzug in

die Höhe. Oft haben Arbeitnehmer dann das Gefühl, dass sich das Auszahlen von Überstunden gar nicht lohnt, weil alles für die Steuer draufgeht. Allerdings hat der Gesetzgeber eine Korrektur vorgesehen: Bei der Berechnung der Lohnsteuer für den letzten Auszahlungsmonat – also für den Dezember – muss der Arbeitgeber einen sogenannten betrieblichen Lohnsteuerausgleich vornehmen.

Während von Januar bis November der Lohnsteuerabzug monatsweise durchgeführt wird, ist im Dezember die Jahressteuer zu ermitteln. Wer in jedem Monat ein gleich hohes Gehalt bekommt, wird davon nichts merken. Denn bei ihm betrug die Monatssteuer ohnehin genau ein Zwölftel der Jahressteuer. Wer aber im Laufe des Jahres z. B. wegen Überstunden ein höheres Gehalt bezogen und demgemäß hohe Lohnsteuer gezahlt hat, wird im Dezember entsprechend entlastet – vorausgesetzt, er ist noch beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt.

Im Rahmen des monatlichen Lohnsteuerabzugs durch den Arbeitgeber wird bereits ein Großteil der steuerlich geltend zu machenden Beträge berücksichtigt.

Diese unterteilen sich in die drei Bereiche

- > Werbungskosten,
- > Sonderausgaben und
- > außergewöhnliche Belastungen.

Bei den Werbungskosten handelt es sich um berufsbedingte Aufwendungen. Diese sind bereits mit einem Pauschbetrag in Höhe von 1.000 Euro/Jahr beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt.

Bei den Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen handelt es sich um private Aufwendungen, deren Abzug der Gesetzgeber entweder vollständig oder in Teilen zulässt. Hierunter fallen unter anderem die gesetzlichen Beiträge zur Sozialversicherung. Diese sind bereits in vollem Umfang beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt.

Eine Einkommensteuererklärung ist demnach nur sinnvoll, wenn sich in den drei Bereichen noch weitere abzugsfähige Aufwendungen ergeben haben. Diese werden nachstehend ausführlich dargestellt:

Welche Kosten sind im Rahmen der Werbungskosten abzugsfähig?

Bei berufsbedingten Werbungskosten denkt man in der Regel an seine aktuelle Beschäftigung. Hierunter fallen aber auch die Kosten für eine ehemalige und zukünftige Tätigkeit.

Werbungskosten für eine ehemalige Tätigkeit

Sofern nach Beendigung der Tätigkeit noch Aufwendungen anfallen, die mit dieser in Zusammenhang stehen, so z. B. Fahrt-/Anwaltskosten oder die Auflösung eines Arbeitszimmers sowie der Wegzug vom Arbeitsort, dann können diese als nachträgliche Werbungskosten Berücksichtigung finden.

Werbungskosten für eine zukünftige Tätigkeit

Kosten, die durch die Bewerbung um ein anderes Arbeitsverhältnis entstehen, wie Fahrten zu Vorstellungsgesprächen, Porto, Büromaterial, ggf. der Besuch von Fortbildungen, können im Rahmen der Steuererklärung steuermindernd geltend gemacht werden.

- > Die steuerliche Behandlung von Ausbildungskosten ist komplizierter.
- > Aufwendungen für eine erstmalige Berufsausbildung sowie das Erststudium waren in der Vergangenheit stets als Kosten der privaten Lebensführung ausgewiesen, so dass deren Abzug unberücksichtigt blieb. Dieser Passus wurde auf Grundlage verschiedener Rechtsprechung Ende 2014 gestrichen, so dass aktuell die Kosten für eine Erstausbildung (Studiengebühren, ggf. Miete am Studienort, Fachliteratur, Laptop, Fahrtkosten etc.) als Werbungskosten rückwirkend ab 2008 angesetzt werden können.
- > Häufig ergibt sich hierdurch ein Verlustvortrag, der im Jahr der Aufnahme einer Beschäftigung mit den dann erzielten Einkünften verrechnet werden kann. Alle aktuellen Studenten sollten ihre Unterlagen demnach aufbewahren und sich Verlustvorträge sichern. Ferner ist den ehemaligen Studenten und Auszubildenden angeraten, ihre Steuerklärungen dahingehend ggf. ändern zu lassen.

Werbungskosten für die derzeitige Tätigkeit

Die Fahrtkosten zwischen Wohnung und Betrieb können als Werbungskosten geltend gemacht werden. Betragen diese z. B. zehn Kilometer (einfache Entfernung), so können an 230 Arbeitstagen 690 Euro (230 x 10 km x 0,30 Euro) Werbungskosten geltend gemacht werden. Viele Arbeitnehmer erreichen mit den Fahrtkosten nicht den Werbungskostenpauschbetrag in Höhe von 1.000 Euro und geben demnach keine Steuererklärung ab. Zu beachten ist hierbei jedoch das neue Reisekostenrecht, wobei der Arbeitgeber einen Arbeitsort als Tätigkeitsstelle benennen kann und sich bei Fahrten zu einer anderen Arbeitsstätte die Möglichkeit der Dienstreisen ergeben. Es können demnach sowohl die Hinfahrt als auch die Rückfahrt angesetzt werden und es kommen ggf. sogar Verpflegungsmehraufwendungen in Betracht. Ferner finden aber auch auf Grundlage aktueller Rechtsprechung deutlich mehr Kosten Berücksichtigung als Werbungskosten, so dass sich häufig ein Wert von über 1.000 Euro und damit einer Steuerrückerstattung ergibt.

Beispiele für weitere Werbungskosten

- › Berufsbekleidung: Bis auf wenige Ausnahmen (Anzug Leichenbestatter, Frack eines Kellners, weißer Arztkittel, Uniform, Arbeitsanzüge o. ä.) ist der Abzug von Berufsbekleidung als Werbungskosten nur möglich, wenn die private Nutzung so gut wie ausgeschlossen ist. Ob die Kleidung privat tatsächlich genutzt wird, spielt hierbei keine Rolle. Die Gestellung oder Übereignung von Berufsbekleidung durch den Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer ist jedoch steuerfrei möglich, wenn z. B. eine dauerhaft angebrachte Kennzeichnung durch ein Firmenemblem vorhanden ist. Im Entwurf zu den Änderungen der Lohnsteuerrichtlinie 2015 wird jedoch klargestellt, dass eine steuerfreie Vergütung der Reinigung der Berufsbekleidung nicht erfolgen kann. Dafür kann der Arbeitnehmer jedoch als Werbungskosten pauschal 100 Euro im Jahr ansetzen.
- › Arbeitszimmer: Arbeitnehmer können – wie Selbstständige – Kosten für ein Arbeitszimmer steuerlich geltend machen. Voraussetzung ist hierfür, dass kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Das Vorhandensein eines abgeschlossenen Raumes ist nicht mehr notwendig, so dass auch eine Arbeits-

ecke für gelegentliche Tätigkeiten im Wohn- oder Schlafzimmer ausreicht. Sofern die Arbeitsecke nicht den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit darstellt, können immerhin Werbungskosten bis zu 1.250 Euro angesetzt werden. Einrichtungsgegenstände wie z. B. Schreibtisch etc. können zusätzlich angegeben werden.

- › Beiträge zu Berufsverbänden, z. B. Arbeitnehmerkammer und Gewerkschaft, sind Werbungskosten.
- › Krankheitskosten, sofern sie zur Heilung oder Vorbeugung gegen eine typische Berufskrankheit bzw. im direkten Zusammenhang mit dem Beruf stehen inkl. den Folgekosten nach einem beruflich bedingten Unfall.
- › Betriebsrat: Aufwendungen, die im Zusammenhang mit Betriebsratstätigkeiten stehen und nicht vom Arbeitgeber getragen werden, sind Werbungskosten.
- › Bewirtungen: Wenn ein leitender Mitarbeiter seine unterstellten Mitarbeiter zum Essen einlädt, dann kann er die Kosten sowohl für sich als auch für die Mitarbeiter zu 100 Prozent berücksichtigen.
- › Telefon-/Internetkosten: Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern Kosten für Telefon- und Internetnutzung teilweise steuerfrei oder pauschal versteuert erstatten. Durch den Wegfall des Aufteilungsverbots können demnach auch Arbeitnehmer ihren privaten Internet- und Telefonanschluss geltend machen. Ohne weitere Prüfung werden hierbei 20 Prozent des Rechnungsbetrages, maximal 20 Euro/Monat anerkannt. Für höhere Aufwendungen muss ein Einzelnachweis geführt werden. Die Kosten für die Anschaffung eines Telefons oder Computers können ebenfalls im Wege der Schätzung anteilig als Werbungskosten berücksichtigt werden.
- › Arbeitsmittel: Neben dem Computer können alle beruflich bedingten Arbeitsmittel wie z. B. Fachliteratur, Büromöbel oder Schreibtischlampe anerkannt werden. Bei Anschaffungskosten von über 410 Euro sind diese über mehrere Jahre abzuschreiben.
- › Führerschein: Wenn der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass er eine Arbeitsstelle mangels Führerschein nicht erhalten hat bzw. bei Vorhandensein eines Führerscheins eine Arbeitsstelle angeboten

Arbeitszimmer

Als Werbungskosten steuerlich geltend machen.

›Neben dem Computer können alle beruflich bedingten Arbeitsmittel wie z. B. Fachliteratur, Büromöbel oder Schreibtischlampe anerkannt werden‹



- bekommt, kann er die Kosten für den Führerschein ansetzen.
- › Kontoführungsgebühren: pauschal mit 16 Euro/Jahr.
 - › Geschenke: an Kunden sind als Werbungskosten anzuerkennen.
 - › Doppelte Haushaltsführung: Unterhält der Arbeitnehmer aus beruflichem Anlass außerhalb seines eigenen Hausstands und seines Lebensmittelpunkts am Beschäftigungsort eine Zweitwohnung, so kann er die dortige Miete inkl. Nebenkosten und Wohnungseinrichtung steuerlich geltend machen. Dies gilt auch für Studenten, die bei ihren Eltern einen eigenen Haushalt behalten, während sie in einer anderen Stadt ihr Studium aufnehmen.

Wer über die hier genannten Kosten hinaus Aufwendungen als Werbungskosten absetzen möchte, mag seinen Steuerberater oder einen Lohnsteuerhilfeverein fragen.

Welche Kosten sind im Rahmen der Sonderausgaben abzugsfähig?

Sonderausgaben sind vorrangig die Vorsorgeaufwendungen. Dies sind grundsätzlich die Pflichtbeiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Eben diese Pflichtbeiträge sind bereits im Lohnsteuerabzug berücksichtigt, so dass sich mit Ausnahme der Riester-Rente die übrigen Versicherungen (Kranken-Zusatz, Haftpflicht, Unfall, Leben) in der Regel nicht mehr steuerlich auswirken, da der steuerlich absetzbare Betrag der Vorsorgeaufwendungen bei einer Vollbeschäftigung zu Mindestlohn bereits ausgeschöpft ist.

Für die übrigen Sonderausgaben wird pauschal ein Betrag von lediglich 36 Euro (72 Euro bei Ehepaaren) abgezogen. Hier lässt sich sehr schnell eine Steuererstattung durch Nachweis höherer Aufwendungen erreichen.

Beispiele für weitere Sonderausgaben:

- › Kirchensteuer und das besondere Kirchgeld sind als Sonderausgabe wieder in voller Höhe abzugsfähig. Jeder Arbeitnehmer mit einer Kirchensteuerzahlung von über 36/72 Euro im Jahr kann demnach mit einer Steuererstattung rechnen.

- › Unterhaltsleistungen an geschiedene oder dauernd getrennt lebende Ehegatten bis zu 13.805 Euro pro Jahr?
- › Spenden: Bis 150 Euro reicht eine Kopie des Kontoauszuges, darüber wird eine Originalspendenquittung benötigt.
- › Schulgeld: 30 Prozent der Aufwendungen, höchstens 5.000 Euro, können bei Besuch einer Privatschule je Kind geltend gemacht werden.
- › Kinderbetreuungskosten: Zwei Drittel der Kosten für den Kindergarten (ohne Mittagessen) oder eine sonstige Betreuung des Kindes können bis zu 4.000 Euro je Kind und Jahr angesetzt werden. Aufwendungen für Unterrichte fallen jedoch nicht hierunter.
- › Ausbildungskosten: Sofern eine Weiterbildung nicht im Rahmen des Berufes erfolgt, können z. B. Volkshochschul-Kurse als Sonderausgabe steuerlich berücksichtigt werden.
- › Rentenzahlungen/Dauernde Lasten: Wenn die Eltern ihren Kindern z. B. eine Immobilie oder eine Firma übertragen, so kann es steuerlich ratsam sein, diese nicht unentgeltlich, sondern auf Rentenbasis oder als dauernde Last auszugestalten. Die Eltern müssen diese Zahlungen zwar versteuern, aber wenn die Kinder einen höheren Steuersatz haben, dann lassen sich im Saldo Steuern sparen. Auch dies ist nur ein cursorischer Überblick.

Welche Kosten sind als außergewöhnliche Belastung abzugsfähig?

Aufwendungen wegen außergewöhnlicher Belastung können abgezogen werden, wenn einem Steuerpflichtigen zwangsläufig größere Aufwendungen erwachsen als der überwiegenden Mehrzahl der Steuerpflichtigen. Hierunter fallen Pauschbeträge für behinderte Menschen oder für die Pflege. Ferner können dieses Aufwendungen für den Unterhalt einer Person, einer Hilfe im Haushalt oder für volljährige, sich in der Ausbildung befindliche und auswärts untergebrachte Kinder sein. Unter Anrechnung einer sogenannten zumutbaren Eigenbelastung (siehe unten) können außerdem Krankheitsaufwendungen oder Beerdigungskosten ebenfalls in Abzug gebracht werden.

Als weitere außergewöhnliche Belastungen kommen in Betracht:

- > behindertengerechte Umbaukosten, z. B. Treppenlift oder Unterbringung in einer betreuten Wohngemeinschaft,
- > Sanierungsaufwendungen an selbstgenutzten Gebäuden bei konkreten Gesundheitsgefährdungen (z. B. Asbest) oder unausweichlichem Ereignis (z. B. Überschwemmung, Hausschwamm),
- > krankheitsbedingte Unterbringung in einem Alten- oder Pflegeheim,
- > Unterbringungskosten von verhaltensauffälligen Jugendlichen in einer Wohngruppe,
- > ggf. Prozesskosten, z. B. Klage auf Zahlung von Krankentagegeld, Schadensersatz, Bauprozessen oder Vaterschaftsfeststellungsprozessen,
- > Behandlungskosten Lese- und Rechtschreibschwäche,
- > ggf. Therapien, Kuren, künstliche Befruchtung, Fettabsaugung, medizinische Hilfsmittel, heileurhythmische Behandlungen u. ä.

Außergewöhnlich und deshalb steuermindernd zu berücksichtigen sind Belastungen (nur) dann, soweit sie folgende Prozentangaben der Einkünfte übersteigen:

	bis 15.340 Euro	über 15.340 bis 51.130 Euro	über 51.130 Euro
1. bei Steuerzahlern ohne Kinder			
a) Grundtarif	5 Prozent	6 Prozent	7 Prozent
b) Splittingtarif	4 Prozent	5 Prozent	6 Prozent
2. bei Steuerzahlern mit			
a) einem Kind oder zwei Kindern*	2 Prozent	3 Prozent	4 Prozent
b) drei oder mehr Kindern*	1 Prozent	1 Prozent	2 Prozent

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Geltend gemacht werden können auch haushaltsnahe Dienstleistungen. Nahezu alle Arbeiten, die von

dritten Personen im eigenen Haushalt erbracht werden (Schornsteinfeger, Wartungsarbeiten, Handwerker, Reinigungskraft, Gärtner o. ä.), können darüber hinaus ebenfalls noch die Steuerbelastung mindern.

Fazit:

Das unterjährige Sammeln und Sortieren der Belege sowie die Erstellung der Einkommensteuererklärung wird von vielen Menschen – nicht zuletzt aufgrund der unübersichtlichen Formulare – als lästig empfunden und unterbleibt in vielen Fällen.

Aus diesem Grunde werden häufig Steuererstattungen beim Finanzamt nicht abgerufen.

Bis zum 31. Mai 2015 möchte das Finanzamt, sofern Steuerpflichtige zur Abgabe verpflichtet sind, die Einkommensteuererklärung elektronisch übermittelt bekommen.

Steuersoftwareprogramme sind günstig am Markt zu erhalten oder über das Elster-Portal der Finanzverwaltung sogar kostenlos zu bekommen. Arbeitnehmerkammern und Lohnsteuerhilfevereine bieten ebenfalls ihre Dienste an. Ferner erstellen auch die meisten Steuerberater für Privatpersonen die Einkommensteuererklärung. Aufgrund der ständigen Fortbildung der Steuerberater in dieser schwierigen Rechtslage – und des oftmals geringeren Honorars als vielfach befürchtet – macht sich auch in vielen Fällen der Besuch eines Steuerberaters bezahlt.

Sein eigenes Gehalt muss sich jeder Arbeitnehmer hart erarbeiten. Die notwendigen Ausgaben steigen stetig. Auch wenn dieser Staat Steuern braucht, um seine zahlreichen Aufgaben zu finanzieren, gibt es keine Veranlassung, mehr Steuern zu zahlen, als durch die Steuergesetze vorgesehen. Wer durch seine Steuererklärung seine Steuerlast mindert, realisiert einen gesetzlichen Anspruch.



Fortbildungen 2015

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

- 04.–08.05.15 MAV Arbeit in Altenpflege > Goslar
04.–08.05.15 Verhandeln? Ja! – Aber wie? Verhandlungsführung für die MAV > Goslar
18.–22.05.15 MVG 2 – Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten > Springe
18.–22.05.15 Die Kunst Redesituationen zu gestalten > Springe
18.–22.05.15 Handlungsmöglichkeiten der MAV bei Arbeitszeit und Dienstplangestaltung, Teil 1 > Springe
01.–05.06.15 MVG 1 – Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte > Bad Bevensen
01.–05.06.15 Verhandlungsführung 2 > Bad Bevensen
01.–05.06.15 Grundlagenwissen Arbeitsrecht > Bad Bevensen
15.–19.06.15 Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschlands (AVR-DD) > Eisenach
15.–19.06.15 MVG 1 – Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte > Eisenach
29.06.–03.07.15 Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügig Beschäftigte > Springe
29.06.–03.07.15 Mobbing/Bossing oder partnerschaftliche Zusammenarbeit > Springe
29.06.–03.07.15 Schöne neue Arbeitswelt - was macht uns krank, was hält uns gesund und was können MitarbeitervertreterInnen dafür tun? > Springe

TAGESVERANSTALTUNGEN:

- 21.04.2015 Schriftführer > Hannover
18.05.2015 Mitarbeitergespräche > Hannover
19.05.2015 Personalführung > Hannover
20.05.2015 QM > Hannover
15.06.2015 Kündigung > Bremen
06.07.2015 Urlaub > Hannover

KOSTEN WOCHENSEMINAR:
945,- Euro
inkl. Unterkunft
und Übernachtung
TAGESVERANSTALTUNGEN:
130,- Euro



ANMELDUNG UND WEITERE INFORMATIONEN:

Diakonische ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6, 30 459 Hannover
Tel. 0511/41 08 97 50
Fax. 0511/2 34 40 61
verwaltung@mav-seminare.de
www.mav-seminare.de

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Judith Ruthke-Mose (Redaktionsassistentin), Henrike Busse, Dr. Herbert Deppisch, Mira Gathmann, Prof. Dr. Ulrich Hammer, Michael Heinrich, Klaus Kellner, Annette Klausning, Berno Schuckart-Witsch, Erich Sczepsanski, Nora Wölfl
+ Redaktionsanschrift: Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 0421-43933-53, Telefax: 0421-4393333 + E-Mail: arbeitsrecht@bremen.de
+ Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung: KellnerVerlag, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon: 0421-77866, Telefax: 0421-704058
+ E-Mail: arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de + Herstellung: Manuel Dotzauer + Grafische Gestaltung: Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen, + Bezugspreis: Einzelheft Euro 15,-, Abonnement: pro Jahr Euro 60,- inkl. A+K-Schnelldienst: SR-MAV
+ Kündigungsmöglichkeit: 4 Wochen vor Jahresende. + Nachdruck nur mit Erlaubnis des Verlags. Die Verwendung für Zwecke einzelner Mitarbeitervertretungen oder deren Zusammenschlüsse (z. B. für Schulungen) ist bei Quellenangabe gestattet.
Bitte Belegexemplare an den Verlag senden. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden.
Diese Broschüre wurde auf einem säure- und chlorfreien Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

+ Rechtsprechung

Keine Anfechtungsmöglichkeit, ›Wahl‹ des stellvertretenden Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung, Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche

LEITSÄTZE

1. Darf über die Geltung des MVG-Anwendungsgesetzes von der Verpflichtung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Mitgliedschaft in einer Kirche abgewichen werden, muss nur der/die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung Mitglied einer Kirche sein, nicht aber der Stellvertreter bzw. das für den Fall der Verhinderung zur Vertretung bestimmte Mitglied der Mitarbeitervertretung.
2. Eine Rechtsgrundlage für die Anfechtung der ›Wahl‹ des stellvertretenden Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung besteht dabei für die Dienststellenleitung nicht.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Beschluss vom 03. November 2014, II-0124/W24-14

Sachverhalt:

Die Beteiligten, die Dienststelle eines Krankenhauses und die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung, stritten darüber, ob der von der Mitarbeitervertretung als stellvertretender Vorsitzende der MAV benannte Mitarbeiter die Mitarbeitervertretung im Fall der Verhinderung der Vorsitzenden vertreten kann. Aufgrund eines Beschlusses des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO) war von der Regelung, nach der die Mitglieder der Mitarbeitervertretung grundsätzlich Mitglied der Kirche sein müssen, abgewichen worden. Aufgrund der Ausnahmegenehmigung war bei der Wahl zur Mitarbeitervertretung lediglich sicherzustellen, dass mehr als die Hälfte der MAV Kirchenmitglieder waren. Darüber hinaus musste der Vorsitzende bzw. die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung Mitglied einer Kirche sein. Nach der Wahl zur Mitarbeitervertretung war in der konstituierenden Sitzung der Mitarbeitervertretung die Vorsitzende sowie ihr Stellvertreter gewählt worden. Die Vorsitzende war Mitglied einer christlichen Kirche, ihr Stellvertreter war jedoch kein Mitglied einer christlichen Kirche. Die

Dienststelle vertrat daraufhin die Auffassung die Wahl des stellvertretenden Vorsitzenden sei unwirksam, da nicht nur die oder der Vorsitzende sondern im Verhinderungsfall auch der Stellvertreter Mitglied einer christlichen Kirche sein müsse und beantragte bei der Schieds- und Schlichtungsstelle des DWBO die Wahl des stellvertretenden Vorsitzenden für unwirksam zu erklären. Die Schieds- und Schlichtungsstelle hat diesen Antrag mit Beschluss zurückgewiesen. Mit der beim Kirchengerichtshof eingelegten Beschwerde verfolgte die Dienststelle ihren Antrag weiter und beantragte hilfsweise festzustellen, dass der gewählte Stellvertreter im Verhinderungsfall der Vorsitzenden die MAV nicht vertreten könne.

Das Kirchengericht hat die Beschwerde nun als unbegründet zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

II. Die form- und fristgerecht eingelegte und begründete und vom Kirchengerichtshof der EKD angenommene Beschwerde ist unbegründet. Eine Rechtsgrundlage für die Anfechtung der ›Wahl‹ des stellvertretenden Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung besteht nicht (1.); die Antragsweiterung in der Beschwerdeinstanz ist zulässig (2.), der Antrag ist aber unbegründet (3.).

1. Nach § 14 Abs. 1 MVG.EKD kann die Wahl der Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet angefochten werden. Die Anfechtung der Wahl der oder des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung nach § 23 Abs. 1 MVG.EKD ist im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD nicht vorgesehen; auch in Bezug auf die Festlegung der Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz nach § 23 Abs. 1 Satz 3 MVG.EKD ist eine Anfechtungsmöglichkeit nicht geregelt. Ob – vergleichbar zu § 19 BetrVG – für Mitglieder der Mitarbeitervertretung in analoger Anwendung von § 14 MVG.EKD die Möglichkeit der Anfechtung der Wahl des oder der Vorsitzenden nach § 23 Abs. 1 Satz 1 bzw. der Festlegung der Vertretung nach § 23 Abs. 1 Satz 3 MVG.EKD besteht (zu § 19 BetrVG vgl. BAG, Beschluss vom 13. November 1991 – 7 ABR 8/91; BAG, Beschluss vom 16. November 2005 – 7 ABR 11/05),

kann dahinstehen; für ein Anfechtungsrecht der Dienststellenleitung fehlt es an einer planwidrigen Regelungslücke, die Meinungsbildung in der Mitarbeitervertretung ist dem Einfluss der Dienststellenleitung regelmäßig entzogen. Soweit als Folge eines Beschlusses der Mitarbeitervertretung im Rechtsverhältnis zur Dienststellenleitung klärungsbedürftige Fragen auftreten, können diese einer kirchengerichtlichen Klärung zugeführt werden.

2. Der Hilfsantrag ist zulässig, er konnte auch im Wege einer Antragsweiterung in der Beschwerdeinstanz anhängig gemacht werden. Nach §§ 63 Abs. 7 MVG.EKD, 87 Abs. 2 Satz 3 2. Halbsatz, 81 Abs. 3 Satz 1 ArbGG können Anträge geändert oder erweitert werden, soweit die Beteiligten zustimmen oder das Gericht Änderungen für sachdienlich hält. Der Hilfsantrag ist vorliegend sachdienlich, weil er die zwischen den Beteiligten klärungsbedürftige Rechtsfrage, ob Herr D im Fall der Verhinderung der Vorsitzenden die Mitarbeitervertretung im Verhältnis zur Dienststellenleitung wirksam vertreten kann, einer Entscheidung zuführt.

3. Der Antrag ist unbegründet.

a) Nach § 1 Abs. 2 der Rechtsverordnung vom 13. Dezember 2013 muss der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung (§ 23 MVG.EKD) Mitglied einer Kirche nach Absatz 1 sein. Dies gilt auch, wenn von der grundsätzlichen Festlegung des § 1 Abs. 1 der Rechtsverordnung, wonach Mitglieder der Mitarbeitervertretung Mitglied einer Gliedkirche sein müssen, abgewichen werden darf. Der Wortlaut der Norm ist eindeutig. Nur der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung werden genannt.

b) Für ein weitergehendes Verständnis der Norm, dass auch der oder die Stellvertretende bzw. weitere von der Mitarbeitervertretung nach § 23 Abs. 1 Satz 3 MVG.EKD benannte Mitglieder der Mitarbeitervertretung Mitglied einer Gliedkirche sein müssen, wenn von der Festlegung des § 1 Abs. 1 der Rechtsverordnung abgewichen werden darf, gibt es keinen Ansatzpunkt. Der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung bleibt auch bei Urlaub oder krankheitsbedingter Abwesenheit im Amt, sodass die Vorgabe des § 1 Abs. 2 der Rechtsverordnung vom 13. Dezember 2013 auch bei Verhinderung erfüllt ist.

c) Soweit die Antragstellerin die Auffassung vertritt, die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche müsse jederzeit in der Funktion des Vorsitzes und nicht nur in der Person der oder des jeweiligen Vorsitzenden gewahrt sein, ist ihr nicht zu folgen. Diese Auffassung widerspricht nicht nur dem eindeutigen Wortlaut der Rechtsverordnung; dieser

ist auch im Übrigen nicht zu entnehmen, dass Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die nicht Mitglied einer Gliedkirche sind, aber aufgrund Ausnahmegenehmigung gewählt werden konnten, in ihrer Amtsausübung so beschnitten sein sollen, dass gegenüber der Dienststellenleitung eine wirksame Vertretung der Mitarbeitervertretung bzw. Wahrnehmung von Aufgaben nicht möglich ist. Dies bedeutete eine dauerhafte Beschränkung von Rechten der Mitarbeitervertretung, ein solches Verständnis der Rechtsverordnung ist fernliegend. Gegen die von der Dienststellenleitung vertretene Auffassung spricht schließlich, dass § 23 Abs. 1 MVG.EKD ausdrücklich zwischen ›dem Vorsitz‹ und ›der oder die Vorsitzende‹ unterscheidet. Hätte der Verordnungsgeber ein vergleichbares Verständnis von § 1 Abs. 2 der Rechtsverordnung gehabt, hätte er es vor diesem Hintergrund deutlich zum Ausdruck bringen müssen. Daran fehlt es.

III. (...)

Eingruppierung Archivpflegerin, Zustimmungsersetzung

LEITSÄTZE

1. Maßgeblich für die Eingruppierung sind regelmäßig die Anforderungen der Vergütungsordnung und nicht die arbeitsvertraglichen Regelungen.
2. Will die Dienststelle in einem kirchlichen Verfahren erreichen, dass die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu einer Eingruppierung ersetzt wird, so hat sie darzulegen, dass die Tätigkeit des Arbeitnehmers den tariflichen Vorgaben der von der Arbeitgeberin für richtig gehaltenen Gruppe entspricht.
3. Wenn die beibringungsbelastete Dienststelle entgegen einer Auflage des Gerichts zu diesen Tatsachen keine Angaben macht, so braucht auch das Gericht den Sachverhalt zu bestimmten Tatsachen nicht weiter von Amts wegen auszuforschen.

(NICHTAMTLICHE LEITSÄTZE)

Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland, Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Beschluss vom 08. September 2014, Az.: I-0124/V49-13

Sachverhalt:

Die Beteiligten, die Dienststelle und die bei ihr gebildete Mitarbeitervertretung, streiten über die Eingruppierung einer Mitarbeiterin für die Stelle einer Archivpflegerin. Die Dienststelle verlangt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung dieser Mitarbeiterin zu ersetzen.

Nach Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers, wurde die Stelle eines/einer ›Archivpflegers/ Archivpflegerin‹ ausgeschrieben. Diese Ausschreibung sah eine Vergütung nach Entgeltgruppe 9 vor. Im Stellenplan 2012 und 2013 war die Stelle mit der Entgeltgruppe 11 aufgeführt. Auch der bisherige Stelleninhaber war in die Entgeltgruppe 11 eingruppiert gewesen.

Im August 2012 beantragte die Dienststelle bei der Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Einstellung der Mitarbeiterin C und die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9. Die Mitarbeitervertretung verweigerte die Zustimmung. Die Dienststelle beantragte daraufhin die Ersetzung der Zustimmung. Sie hat die Auffassung vertreten, die Tätigkeit der Archivpflegerin hebe sich weder durch besondere Schwierigkeit noch Bedeutung aus der Entgeltgruppe heraus. Die Tätigkeit sei durch Unterordnung unter die in der Dienststelle angesiedelte Fachaufsicht sowie unter die durch den Leiter der Dienststelle ausgeübte Dienstaufsicht gekennzeichnet. Die Mitarbeitervertretung vertritt dem entgegen die Auffassung, dass es ohne Stellen- oder Tätigkeitsbeschreibung nicht möglich sei, die zutreffende Eingruppierung der Archivpflegerin zu überprüfen. Eine solche Stellen- oder Tätigkeitsbeschreibung hätte von der Dienststellenleitung bereits bei der Beteiligung der Mitarbeitervertretung vorgelegt werden müssen.

Die Schlichtungsstelle hat dem Antrag der Dienststelle entsprochen. Der Kirchengerichtshof hat nun auf die Beschwerde der Mitarbeitervertretung hin den Beschluss der Schlichtungsstelle abgeändert und den Antrag der Dienststelle auf Zustimmungsersetzung zurückgewiesen.

Aus den Gründen:

II. Die Beschwerde ist zulässig und begründet.

1. (...)

2. (...)

a) (...)

b) (...) Die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung von Frau C in die Entgeltgruppe 9 ist nicht zu ersetzen. Die Eingruppierung von Frau C richtet sich nach den Anforderungen der Vergütungsordnung und nicht nach den ihrer Tätigkeit zugrundeliegenden arbeitsvertraglichen Regelungen. Der Arbeitsplatz von Frau C und die auf ihm zu erfüllenden Anforderungen sind nicht in einem solchen Maße bekannt, dass eine Eingruppierungsentscheidung möglich wäre. Das geht zulasten der Dienststellenleitung. Es ist nämlich davon auszugehen, dass die von ihr beabsichtigte Eingruppierung nicht der zutreffenden Vergütungsgruppe entspricht. Dabei handelt es sich um

einen Verstoß gegen eine Vertragsbestimmung im Sinne des § 41 Abs. 1 Buchstabe a) MVG.EKD.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

aa) Maßgeblich für die Eingruppierung von Frau C sind die Anforderungen der Vergütungsordnung und nicht die arbeitsvertraglichen Regelungen, die ihrer Tätigkeit zugrunde liegen.

Bei der Eingruppierung handelt es sich um die rechtliche Beurteilung der Frage, welche Entgeltgruppe nach der anzuwendenden Vergütungsordnung für die Arbeitnehmerin zutrifft. Durch die Mitbestimmung sollen möglichst zutreffende Eingruppierungsergebnisse und damit innerbetriebliche Lohngerechtigkeit sowie Transparenz der Vergütungspraxis erzielt werden (Fitting, BetrVG, § 99 Rn. 79). Ausgangspunkt kann deshalb nicht sein, was im Arbeitsvertrag oder der Stellenausschreibung als Eingruppierung vorgesehen ist, sondern ob durch die Tätigkeit und ihre Anforderungen sowie ggf. weitere Merkmale die Voraussetzungen einer Vergütungsgruppe erfüllt werden. Maßgeblich ist allein die Frage, ob die Anforderungen einer Vergütungsgruppe erfüllt sind. Die Angabe einer Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag hat bei Anwendbarkeit einer Vergütungsordnung regelmäßig keine Bedeutung für den Vergütungsanspruch (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht/ Koch, § 60 Rn. 31 ArbGG). Dieses lässt sich auch nicht dadurch umgehen, dass das Direktionsrecht der Dienststellenleitung auf Tätigkeiten beschränkt wird, die der Vergütungsgruppe entsprechen. Maßgeblich für die Arbeitspflicht ist der vereinbarte Arbeitsplatz. Werden auf diesem vereinbarten Arbeitsplatz die Merkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt, ist nicht der Einsatz auf dem Arbeitsplatz, der ja gerade vereinbart wurde, vertragswidrig. Vielmehr ist die Vergütung entsprechend anzupassen.

bb) Es ist nicht ersichtlich, welche Eingruppierung sich aus dem Arbeitsplatz, den Frau C einnimmt, ergibt. Die Tätigkeiten nebst Arbeitszeitanteilen, die Frau C tatsächlich ausübt, sind von den Beteiligten nicht vorgetragen worden. Eine Stellenbeschreibung fehlt. Das Gericht ist demgemäß nicht in der Lage, rechtlich zu prüfen, welcher Vergütungsgruppe Frau C zuzuordnen ist. Dabei handelt es sich um einen Akt der Rechtsanwendung, bei dem geprüft wird, ob die tatsächlichen Gegebenheiten die rechtlichen Voraussetzungen einer Vergütungsgruppe erfüllen. Erforderlich ist deshalb die genaue Kenntnis der auszuübenden Tätigkeit sowie der damit zusammenhängenden Entscheidungsbefugnisse, Verantwortlichkeiten und erforderlichen Qualifikation. Weder im Beteiligungsverfahren mit der Mitarbeiterver-

tretung noch im kirchengerichtlichen Verfahren sind die dazu erforderlichen Angaben gemacht worden. Vielmehr ist nur allgemein darauf hingewiesen worden, dass Entscheidungsbefugnis und Verantwortung bei der übergeordneten Behörde liegen. Ohne Kenntnis der einzelnen Tätigkeiten, der damit zusammenhängenden Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeiten sowie der erforderlichen Qualifikation ist keine Entscheidung über die zutreffende Eingruppierung möglich.

cc) Das Fehlen ausreichender tatsächlicher Anhaltspunkte für eine Eingruppierung von Frau C geht zulasten der Dienststellenleitung. Diese trägt die Beibringungslast für diese Tatsachen.

Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, nach dessen Verfahrensregeln sich das kirchengerichtliche Verfahren in Mitarbeitervertretungssachen nach § 62 MVG.EKD richtet, wenn – wie vorliegend – keine kirchengesetzliche Regelung besteht, ist der Sachverhalt von Amts wegen zu erforschen. Das bedeutet, dass das Gericht die für die Entscheidung notwendige Tatsachengrundlage dadurch beschaffen kann, dass es selbst Tatsachen in den Prozess einführt. Das Gericht kann seiner Verpflichtung auch dadurch genügen, dass es die Beteiligten auffordert, weitere Tatsachen vorzutragen (Schwab/Weth/Weth, ArbGG, § 83 Rn. 5). Fordert das Gericht eine Beteiligte, die die Beibringungslast trägt, dazu auf, weitere Tatsachen vorzutragen, und folgt die Beteiligte dieser Aufforderung nicht, endet die Aufklärungspflicht des Gerichts (Schwab/Weth/Weth, ArbGG, 83 Rn. 6).

Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Die Dienststellenleitung trägt die Beibringungslast für die Tatsachen, aus denen sich die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 ergeben soll. Die Dienststellenleitung will in dem kirchengerichtlichen Verfahren erreichen, dass die fehlende Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu der Eingruppierung ersetzt wird. In einer derartigen Konstellation hat die Arbeitgeberin darzulegen, dass die Tätigkeit der Arbeitnehmerin den tariflichen Vorgaben der von der Arbeitgeberin für richtig gehaltenen Gruppe entspricht (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 6. Juni 2002, 6 TaBV 112/02, Juris).

Der Kirchengerichtshof der EKD brauchte den Sachverhalt nicht von Amts wegen weiter auszuforschen, insbesondere keine Stellenbeschreibung für den Arbeitsplatz von Frau C – etwa durch einen Sachverständigen oder eine Sachverständige – anfertigen zu lassen. Die Dienststellenleitung ist nämlich bereits erstinstanzlich durch Beschluss vom 27. Juni 2013 aufgefordert worden, ›im Einzelnen unter Beweisantritt darzulegen:

1) ...

2) Tätigkeit mit jeweiligen Prozentanteilen ihrer Qualifizierung entsprechend den Fallgruppen 25 bis 27.«

Dieser Auflage ist die Dienststellenleitung nicht nachgekommen, sondern hat mit Schriftsatz vom 26. Juli 2013 gerade nicht die einzelnen Tätigkeiten von Frau C mitgeteilt. Es fehlte damit nach wie vor die Grundlage für eine Beurteilung der zutreffenden Eingruppierung der Arbeitnehmerin. Der Dienststellenleitung war vom Kirchengerichtshof der EKD keine neue Frist für einen ergänzenden Vortrag zu setzen, weil die Beschwerdebeurteilung vom 20. Januar 2014 auf Bl. 5 ausdrücklich darauf hinwies, dass es an einem entsprechenden Vortrag der Dienststellenleitung, der eine Eingruppierung überhaupt erst ermöglichte, fehlt.

Weil es im vorliegenden Verfahren eine ausdrückliche Auflage des erstinstanzlichen Gerichts gab, die Tätigkeiten der Arbeitnehmerin genauer vorzutragen, kann dahingestellt bleiben, ob nicht die Vorlage einer für die Eingruppierung geeigneten Stellenbeschreibung Teil der Beibringungslast der Antragstellerin für jedes Eingruppierungsverfahren mit der Mitarbeitervertretung oder vor dem Kirchengericht ist.

dd) Die Mitarbeitervertretung konnte der von der Dienststellenleitung beabsichtigten Eingruppierung nach § 41 Abs. 1 Buchstabe a) MVG.EKD die Zustimmung verweigern, weil diese Eingruppierung gegen eine Vertragsbestimmung im Sinne der Vorschrift verstieße. Bei einer unzutreffenden Eingruppierung handelt es sich um einen solchen Verstoß gegen eine Vertragsbestimmung, weil die anwendbare Vergütungsordnung arbeitsvertraglich vereinbart ist (Berliner Kommentar zum MVG.EKD/Brachmann, § 41 Rn. 30).

III. (...)

IV. (...)



Mai bis Juni 2015

Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
04.05.–08.05.	e	Einführung in das Arbeitsrecht Begründung des Arbeitsverhältnisses	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
04.05.–08.05.	e	MAV-Arbeit in der Altenpflege	Goslar, dia e.V.
04.05.–08.05.	e	Verhandlungsführung 1	Goslar, dia e.V.
11.05.–13.05.	k	Das ABC des Arbeits- und Sozialrechts	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
11.05.–13.05.	k	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR)	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
11.05.–13.05.	k	Grundlagen der MAV-Arbeit	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
18.05.	e	Mitarbeitergespräche	Hannover, dia e.V.
18.05.–20.05.	k	Einführung in die MAVO – Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
18.05.–20.05.	k	MAVO – ganz konkret	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
18.05.–22.05.	e	MVG 2	Springe, dia e.V.
18.05.–22.05.	e	Arbeitszeit 1	Springe, dia e.V.
18.05.–22.05.	e	Rhetorik 2	Springe, dia e.V.
19.05.	e	Personalführung	Hannover, dia e.V.
20.05.	e	Qualitätsmanagement	Hannover, dia e.V.
20.05.–22.05.	k	Souverän auftreten und verhandeln	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
20.05.–22.05.	k	Arbeitsrechtsaufbaukurs (AVR)	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
01.06.–03.06.	k	Arbeitsvertragsrichtlinien	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
01.06.–03.06.	k	Arbeitsrechtsgrundkurs (KAVO)	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
01.06.–05.06.	e	MVG 1	Bad Bevensen, dia e.V.
01.06.–05.06.	e	Grundlagenwissen Arbeitsrecht	Bad Bevensen, dia e.V.
01.06.–05.06.	e	Verhandlungsführung 2	Bad Bevensen, dia e.V.
08.06.–12.06.	e	Einführung in das Arbeitsrecht II Inhalt des Arbeitsverhältnisses	Bielefeld, ver.di Das Bunte Haus
10.06.–12.06.	k	Arbeitsrechtsgrundkurs (AVR)	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
10.06.–12.06.	k	Betriebsübergang und Betriebsänderung	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
10.06.–12.06.	k	Analyse wirtschaftlicher Daten	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
15.06.	e	Kündigung	Bremen, dia e.V.
15.06.–17.06.	k	Was macht uns in der Arbeit krank?	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
15.06.–17.06.	k	Einführung in die MAVO – Rechtsgrundlagen für Mitarbeitervertreter/innen	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
15.06.–19.06.	e	MVG 1	Eisenach, dia e.V.
15.06.–19.06.	e	AVR-DD Einführung	Eisenach, dia e.V.
17.06.–19.06.	k	Die MAV gestalten: Leitung und Management in der MAV-Arbeit	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
29.06.–30.06.	k	Mitbestimmungsrechte – Schwerpunkte	Bad Honnef, Kath.-Soziales Institut
29.06.–03.07.	e	Teilzeit > Befristung > geringfügige Beschäftigung	Springe, dia e.V.
29.06.–03.07.	e	Mobbing	Springe, dia e.V.
29.06.–03.07.	e	Gesundheitsschutz: Arbeitsbedingungen in einer globalisierten Welt	Springe, dia e.V.

Für Mitarbeitervertretungen **Fachbuchratgeber**



KLAUS
KELLNER

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es bestellen immer mehr MAVen ihre Fachliteratur bei uns. Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen wir natürlich auch alle anderen lieferbaren Titel und beraten bei der Auswahl. Ein Besuch auf unserer Homepage lohnt sich ebenso: www.kellnerverlag.de



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.

4. akt. Auflage 2013, 848 Seiten, Hardcover, KellnerVerlag, inklusive Änderungen der 11. Synode 2013 als Beilage. 49,90 Euro. Auch als E-Book bei allen gängigen Portalen



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, 160 Seiten, KellnerVerlag, 9,90 Euro



NR. 100 > KITTNER

Arbeits- und Sozialordnung 2015

Alle wichtigen Gesetze und Verordnungen, mit Einleitungen und Checklisten.

40. Auflage 2015, 1824 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 28,00 Euro



NR. 273 > WOLFGANG DÄUBLER

Arbeitsrecht

Der bewährte Ratgeber vermittelt für jeden Arbeitnehmer das nötige Rüstzeug, um ohne juristische Vorkenntnisse arbeitsrechtliche Probleme erkennen und einschätzen zu können. Die Schwerpunkte der 10. Auflage sind Leiharbeit und Werkverträge, Arbeitnehmerdatenschutz, »Entgrenzung« von Arbeit, das neue Mediationsgesetz.

10. Auflage 2014, 600 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 19,90 Euro



NR. 313 > ESSER > WOLMERATH

Mobbing und psychische Gewalt

Der Ratgeber für Betroffene und die Interessenvertretung. Zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Situation und hilft bei Konflikten am Arbeitsplatz.

9. Auflage 2015, 368 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 19,90 Euro



NR. 443 > DEPPISCH > JUNG U. A.

Tipps für neu- und wieder-gewählte MAV-Mitglieder

Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im Umgang mit Dienststellenleitungen. Handlich, verständlich und übersichtlich sowie mit der MVG-EKD-Novelle 2009.

3. Auflage 2014, 303 Seiten, Bund-Verlag, 24,90 Euro



NR. 527 > ZWOSTA >

SCHIERING > JACOBOWSKY

Arbeitszeit – Arbeitszeitorganisation – Dienstplangestaltung

Von der Berechnung des Personalbedarfs bis zur Jahresurlaubsplanung und Dienstplangestaltung werden wichtige Details erläutert. Die Beteiligungsmöglichkeiten der MAV werden ausführlich dargestellt. Mit Glossar und Stichwortverzeichnis.

412 Seiten, Softcover, KETTLER-Verlag, 34,90 Euro



NR. 538 > DEPPISCH U. A.

Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z

Das Lexikon informiert über Aufgaben und Rechte der Interessenvertretung der Evangelischen Kirche. Im Vordergrund steht die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche (MVG-EKD). Neu ist die CD-ROM mit Arbeitshilfen zur Übernahme in die Textverarbeitung.

3. Auflage 2011, 656 Seiten, gebunden, Bund-Verlag, 49,90 Euro, 4. Auflage, erscheint Juni 2015



NR. 588 > GRAUE

Mutterschutzgesetz

Der Basiskommentar erläutert das gesamte Mutterschutzrecht kompakt und gut verständlich. Gesetzgebung und Rechtsprechung, einschließlich der neuesten europarechtlichen Vorgaben, sind bis einschließlich September 2009 berücksichtigt.

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



Angekommen! oder Abgefahren?

A+K-Sonderausgabe zur 11. und 12. Kasseler Fachtagung 2013.

Die kirchliche Vorstellung, sie könne unter Berufung auf ihre verfassungsrechtliche Stellung gewerkschaftliche Betätigung ausschließen, ist durch das Streik-Urteil des BAG vom 20. November 2012 hinfällig geworden und die kirchlichen Angestellten fordern nun ebenfalls Arbeitnehmer-Grundrechte, wie sie für weltliche Arbeitnehmer selbstverständlich sind. Die Mitarbeitervertretungen haben sich 2013 gleich zweimal versammelt, um über das Grundrecht auf Streik in der Kirche, eine rechtliche Beurteilung und die Folgen des BAG-Urteils zu diskutieren und damit neue Perspektiven für die Rechte von Angestellten in kirchlichen Betrieben zu entwickeln. Die Ergebnisse liegen nun in gebundener Form vor.

Dieser Sonderband enthält erstmalig die Fachbeiträge und Ergebnisse von zwei Kasseler Fachtagungen, der 11. Tagung aus dem Februar und der 12. Tagung aus dem November 2013, und hilft Mitarbeitervertretungen bei Handlungsfragen.

52 Seiten, DIN A4,
geheftet, 10 Euro.

Nur erhältlich
auf Bestellung beim
KellnerVerlag

Enthalten sind

Fachbeiträge von u. a.:

- Prof. Dr. Henner Wolter >
- Günter Busch >
- Manfred Freyermuth >
- Prof. Dr. Klaus Dörre >
- Prof. Dr. Franz Segbers >
- Prof. Dr. Thomas Dieterich >
- Bernhard
- Baumann-Czichon >
- Ralf Zimmermann >
- Taake Behrends >
- Mira Gathmann >
- Mario Gembus >

