

Arbeitsrecht & Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

1 2004

A & K



aus dem **Inhalt**

- 3** Computerklau
in Stendal
- 4** Datenklau durch Arbeitgeber –
strafrechtlicher Schutz von MAV-Daten
- 7** Betriebsübergang:
Folgen für die Arbeitsverhältnisse
- 17** In der Krise stark werden:
Erfolgsberichte einer MAV

SachBuchVerlag
K l n r



Seminare für Mitarbeitervertretungen im Frühjahr 2004



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Die Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (Tagesseminar)

Termine: 29. Januar, 05. Februar,
08. März, 24. März (Bielefeld)
18. Februar (Herford),
26. Februar (Dortmund)

Ausgründungen und Zusammenschluss von Einrichtungen

Termin: 21. 04.–23. 04. 2004
Ort: Hotel Hanfland, Lennestadt

Einführung in die Arbeit des Wirtschaftsausschusses

Termin: 29. 03.–31. 03. 2004
Ort: Hotel ›Zum Stern‹, Horn Bad Meinberg

Was tun, wenn man sich nicht einigt?

Besuch der Schlichtungsstelle in Münster
Termin: 22. 04.–23. 04. 2004
Ort: Münster

Gender mainstreaming – Was heißt das für die Mitarbeitervertretung?

Termin: 24. 03.–26. 03. 2004
Ort: Hotel Roonhof, Bad Salzuflen

Einführung in das MVG

Termin: 01. 03.–05. 03. 2004
Ort: Hotel ›Zum Stern‹, Horn Bad Meinberg

Unsere Seminare finden in Kooperation mit
den ver.di Bezirken Bielefeld/Gütersloh,
Herford/Minden und Herne statt.

Weitere Informationen (Jahresprogramm) bei:

Arbeit und Leben DGB/VHS Herford · Lübbeckestr. 5 · 32584 Löhne
Tel.: 05732/100 603/604 · Fax: 05732/100 605 · e-mail: aul-loehne@teleos web de

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2004



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- 8. – 12.3. AVR-K Einführung Bad Zwischenahn
- 8. – 12.3. Arbeitszeit AVR-K / Dienstplangestaltung Bad Zwischenahn
- 10. – 12.3. Gefährdungsbeurteilungen Bad Zwischenahn
- 19. – 23.5. Mediation Goslar
- 19. – 23.5. AVR-K Einführung Goslar
- 24. – 28.5. Kündigungsschutz Springe
- 24. – 28.5. MVG für Fortgeschrittene Springe
- 14. – 18.6. Büroorganisation Dassel
- 14. – 18.6. MVG Einführung Dassel
- 14. – 18.6. Wie erkenne ich die wirtschaftliche (Not-)Lage meiner Einrichtung? Dassel

Tagesveranstaltungen

- 5.2. Mitarbeitergespräche Hannover
- 18.3. Nichtraucherschutz Hannover
- 3.5. Befr. Arbeitsverhältnisse Hannover
- 19.5. Neue Rechtsprechung zum Arbeitsrecht Bremen
- 30.6. Altersteilzeit Hannover
- 2.9. Gefährliche Pflege Bremen
- 30.9. Qualitätssicherung in der Pflege Hannover
- 21.10. Gewalt in der Pflege Hannover

Kosten

Wochenseminar: 585,- Euro
inkl. Unterkunft und Verpflegung
Tagesseminar: 75,- Euro

Anmeldungen und weitere Informationen:

Diakonische ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6 / 30459 Hannover
Tel. 0511. 41 08 97 50
Fax 0511. 7 34 40 61
diaer@tlp-tel.de

Impressum

Arbeitsrecht & Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:

Bernhard Baumann-
Czichon (verantwortlich),
Henrike Busse, Otto Claus,
Michael Dembski,
Prof. Dr. Ulrich Hammer,
Michael Heinrich,
Barbara Kopp

Lektorat:

Nadine Burgsmüller

Redaktionsanschrift:

Am Hulsberg 8,
28205 Bremen
Telefon: 0421/439330
Telefax: 0421/439333
eMail: arbeitsrechtkirche
@nordcom.de

Verlagsanschrift

und Anzeigenverwaltung:

SachBuchVerlag Kellner,
St.-Pauli-Deich 3,
28199 Bremen
Telefon: 0421/77866
Telefax: 0421/704058
eMail:
kellner-verlag@t-online.de
www.kellner-verlag.de

Grafische Gestaltung:

Designbüro
Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:

Einzelheft EUR 12,80
Jahresabonnement
EUR 40,- (4 Ausgaben)
Die Daten der Abonnenten
werden elektronisch ver-
arbeitet und gespeichert,
soweit dies zur Erfüllung
des Abonnements
erforderlich ist.

Nachdruck nur mit Erlaub-
nis des Verlags. Die
Verwendung für Zwecke
einzelner Mitarbeitervertre-
tungen oder deren Zusam-
menschlüsse (z. B. für
Schulungen) ist bei
Quellenangabe gestattet.

Für unverlangt einge-
sandte Manuskripte
können wir keine Gewähr
übernehmen.

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor Ihnen liegt die erste Ausgabe von *Arbeitsrecht & Kirche*.
Mit dieser neuen Zeitschrift wird die Arbeit von Mitarbeitervertre-
tungen praxisgerecht unterstützt.

Mitarbeitervertretungen, also die betrieblichen Interessenvertretungen in kirchlichen Einrichtungen und Betrieben der Diakonie und Caritas, stehen vor einem durchgreifenden Strukturwandel. Die Finanzierung sozialer Betriebe und Hilfseinrichtungen wird angesichts der ökonomischen Krise der Bundesrepublik vollständig umgekrempelt und nach marktwirtschaftlichen Grundsätzen neu geordnet. Die Sozialstationen spüren dies derzeit besonders deutlich. Das Kirchensteueraufkommen sinkt, und die Kirchen beginnen, sich aus einzelnen Aufgabenfelder zurückzuziehen. Noch ist die Gesamtzahl der von den beiden christlichen Kirchen beschäftigten Mitarbeiter nicht signifikant rückläufig. Der Arbeitsplatzabbau in den bestehenden Einrichtungen wird durch die Übernahme zahlreicher ehemals kommunaler Einrichtungen kompensiert. Aber immer mehr Einrichtungen gliedern Arbeitsbereiche aus – nicht nur die sog. gewerblichen Bereiche. Die Zeit der faktischen Geltung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen geht dem Ende entgegen.

Diese als ›Ökonomisierung des Sozialen‹ beschriebene Entwicklung stellt die Mitarbeitervertretungen vor neue und immer schwierigere Aufgaben. Unterstützung von Mitarbeitervertretungen heißt vor diesem Hintergrund, über das kirchliche und weltliche Arbeitsrecht zu informieren, das Arbeitsrecht aus Arbeitnehmersicht auszulegen, die Entwicklung von Rechtsprechung und Gesetzgebung kritisch zu kommentieren und vor allem Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Bei allem wollen wir Mut machen zu engagiertem und solidarischem Handeln.

Arbeitsrecht & Kirche wird viermal im Jahr erscheinen. Dies wird eine an Ihren betrieblichen Bedürfnissen orientierte Zeitschrift sein. Dafür bitten wir um Ihre Mitarbeit. Informationen, Hinweise, Berichte und auch vollständige Beiträge nehmen wir ebenso gerne wie Anfragen entgegen.

Redaktion und Verlag wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Arbeit!



Inhalt

- 2** Rechtsstaat auch in der Diakonie oder Recht des Stärkeren?
- 3** Computerklau in Stendal
- 4** Datenklau durch den Arbeitgeber – Strafrechtlicher Schutz von Arbeitnehmern
- 7** Unternehmens- und Betriebsänderungen: Rechtliche Folgen des Betriebsübergangs
- 10** Widersprechen und Verhandeln – ein Erfahrungsbericht
- 14** FachBuchRatgeber & Direktbestellung
- 17** Krise als Chance, Sanierung als Weg
- 19** Sind unsere kirchlichen Sozialstationen noch zu retten?
- 21** Neue Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-K) in diakonischen Einrichtungen in Niedersachsen
- 23** Umstellung der Zusatzversorgung: Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen
- 24** Die wirtschaftliche Not der Kirche
- 25** Das neue Arbeitszeitrecht
EKD-Synode beschließt Kirchengrichtsgesetz
- 26** Rolle Rückwärts im Kündigungsschutzgesetz
- 26** Aus der Rechtsprechung

Abo Direktbestellung

Damit die MAV stets aktuell, alltagsnah und rechtssicher informiert ist.
Jahresabo: 4 Ausgaben EUR 40,- . Bestellformular Seite 28

Rechtsstaat auch in der Diakonie oder Recht des Stärkeren?

von Renate Richter

Die Borghardtstiftung zu Stendal gehört zum Diakonischen Werk der Kirchenprovinz Sachsen. Für die Mitarbeitervertretung, die kirchliche Interessenvertretung der Beschäftigten, gilt das MVG-EKD. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbaren in ihren Arbeitsverträgen die Anwendung der AVR des DW der EKD. Diese sind also Teil des Arbeitsvertrages und in allen Teilen bindend für Mitarbeiter und Arbeitgeber.

Die AVR DW-EKD regeln in Anlage 17 unter der Überschrift ›Dienstvereinbarung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage‹ ein genau festgelegtes Verfahren für die Fälle einer vorübergehenden und einer dauerhaften wirtschaftlichen Notlage.

Die wirtschaftliche Notlage ist klar definiert: sie ›ist anzunehmen, wenn die Einrichtung... nicht in der Lage ist ...aus den laufend erwirtschafteten Mitteln... die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes... zu erfüllen‹.

Eine weitere Voraussetzung muss gegeben sein: ›die Diakonie-Treuhand oder ein in Übereinstimmung mit der Leitung und der MAV vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer‹ muss die Notlage feststellen. Hierzu ist weiterhin zwingend vorgeschrieben, dass die Leitung der MAV die wirtschaftliche Situation darlegt und Einblick in die dafür erforderlichen Unterlagen gewährt sowie die unmittelbare Unterrichtung durch den Prüfer ermöglicht. Nur durch eine Dienstvereinbarung zwischen der Leitung und der MAV kann eine vorübergehende Absenkung der Personalkosten bis zu maximal 10 % erfolgen.

Voraussetzung dafür ist, dass in die Dienstvereinbarung Folgendes aufgenommen wird:

- *die Gründe für die vorübergehende Absenkung,*
- *die Bereitschaftserklärung des Dienstgebers, ein Konzept zur Überwindung der Notlage zu entwickeln,*
- *die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zur Beratung der Umsetzung des Konzeptes und zur laufenden Prüfung, ob die Personalkostensenkung erforderlich ist,*
- *die Verpflichtung der Leitung, keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen,*
- *Laufzeit und die Verpflichtung, danach wieder AVR-Niveau zu zahlen.*

Verbindlich geregelt ist auch die Kündigungsmöglichkeit: Beide Seiten sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen.

Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem Abschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD vorzulegen, die prüft, ob alle Regelungsvorschriften eingehalten wurden.

Das alles sind Schutzregelungen für die MitarbeiterInnen. Sie sollen verhindern, dass Leitungen willkürlich und ohne nachweisbare Gründe den Lohn senken. Es wird gewährleistet, dass eine kollektive Regelung mit der MAV erfolgt, die mit Hilfe einer sachkundigen Beratung die Angaben der Leitung prüfen kann. Einzelne MitarbeiterInnen wären solchem Ansinnen hilfloser ausgeliefert. Die Leitung muss sich einem ständigen Prüfverfahren unterziehen.

An all diese verbindlichen kirchlichen Regelungen will sich die Leitung der Borghardtstiftung offensichtlich nicht halten: Bereits für 2002 gab es eine einvernehmliche Dienstvereinbarung zur Absenkung der Einkommen um 10%. Seinerzeit hatte man alle o. g. Vorschriften eingehalten. Aber als die Leitung ihr Ziel erreicht hatte und die Gehälter kürzen konnte, kam sie ihren vertraglichen Pflichten nicht mehr nach. Das Sanierungskonzept und die erforderlichen Unterlagen über die wirtschaftliche Lage wurden nicht fristgemäß vorgelegt. Deshalb kündigte die MAV die Dienstvereinbarung fristlos zum 8.8.02. Das war ihr gutes Recht und diente dem Schutz der Mitarbeiter. Die MAV musste davon ausgehen, dass keine Gründe für eine weitere Gehaltskürzung vorlagen.

Rechtswidrig behielt die Leitung noch bis zum Jahresende 2002 10 % der Gehälter ein. Zweidrittel der MitarbeiterInnen forderten schriftlich die Auszahlung dieses vorenthaltenen Geldes. Die Leitung verweigerte diese rechtmäßigen Forderungen. Erste Klagen der MitarbeiterInnen sind beim Arbeitsgericht eingereicht.

Gleichzeitig versucht die Leitung erneut, an der MAV vorbei die MitarbeiterInnen in kleinen Gruppengesprächen und durch eine schriftliche Aufforderung zu einem Verzicht auf einen Teil des Gehaltes zu ›motivieren‹ – für den Fall der Verweigerung droht man, Insolvenz anzumelden.

Mit diesem Vorgehen verstößt die Leitung gegen die vertragliche Verpflichtung, die vorgeschriebenen Regelungen der AVR DW EKD einzuhalten, wie sie oben beschrieben sind.

Bisher ist die Bereitschaft der Beschäftigten, solchen Erpressungsversuchen der Leitung nachzugeben, nicht allzu groß. Auf der letzten Mitarbeiterversammlung am 17. 10. 03 wurde die Rechtslage von der MAV klar und überzeugend dargestellt.

Die KollegInnen und besonders die MAV und der bisherige Vorsitzende werden von ver.di und der Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk EKD (BuKo) mit Solidaritätsbriefen, Pressearbeit und durch praktische Hilfen unterstützt.

Wie stehen das DW in Magdeburg und die Kirchenleitung zu diesen Vorfällen? Wird weiterhin geduldet, dass in Einrichtungen, die Mitglied des Diakonischen Werkes sind, gegen kirchliche Regelungen verstoßen wird?

Die MitarbeiterInnen wünschten sich auf der Personalversammlung dringend die Herstellung eines ruhigen Arbeitsklimas in vertrauensvoller Zusammenarbeit unter dem Dache der Dienstgemeinschaft, wie sie im MVG vorgesehen ist.



Die Autorin

Renate Richter,
Gewerkschafts-
sekretärin,
ver.di-Bundesver-
waltung,
Fachgruppe Kirchen,
Diakonie und Caritas

Fachtagung

DIAKONIE ZWISCHEN
NÄCHSTENLIEBE
UND INSOLVENZ,
3.-4. 11. 2004
in Kassel,
Information und
Anmeldung:
dia e.V., Vogelsang 6,
30459 Hannover,
Fon & Fax
0511-23440 61

Computerklau in Stendal

von Bernhard Baumann-Czichon

Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten vertrauensvoll zusammenarbeiten. Vertrauensvolle Zusammenarbeit verlangt zuallererst Gegnerunabhängigkeit.



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon,
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Bremen

Deshalb hat die Mitarbeitervertretung auch Anspruch auf eigene Räume mit entsprechender Büroausstattung, und die MAV kann auch verlangen, dass niemand anders Schlüssel zu ihrem Büro hat – weder die Geschäftsleitung noch der Hausmeister.¹ Anspruch auf alleinige Schlüsselgewalt hat die MAV nach arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung² auch dann, wenn kein konkreter Anlass für die Annahme besteht, dass ihr Hausrecht verletzt werde. Im Gegenteil: nicht einmal die Versicherung der Geschäftsführung, das Hausrecht werde beachtet und jeder Verstoß werde zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen, wurde als ausreichender Schutz der betrieblichen Interessenvertretung angesehen.³ Für Notfälle (Feuer, Wasserbruch) ist lediglich durch Hinterlegung eines in einem Umschlag versiegelten Schlüssels der Zugang zu ermöglichen.⁴

Es gibt kaum eine Einrichtung, in der so verfahren wird. Fast überall sind die Räume der MAV in den Schließkreis der allgemeinen Schließanlage integriert und damit durch den Generalschlüssel zu öffnen. Gleichwohl sind die Räume der MAV tabu.

Die Borghardtstiftung zu Stendal hat sich nun im Juli diesen Jahres redlich Mühe gegeben, die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung durch praktisches Handeln zu rechtfertigen. An einem Freitagmorgen nämlich stellte die stellvertretende Vorsitzende der MAV fest, dass der Computer aus dem MAV-Raum verschwunden ist, den diese gemeinsam mit dem Gesamtausschuss nutzt. Sie brauchte nicht lange zu suchen, denn die Geschäftsführung offenbarte ihr, dass der Rechner aus dem MAV-Büro geholt worden sei, weil man die gespeicherten Daten daraufhin untersuchen wolle, ob von diesem Rechner aus sog. Mehrwertdienste (0190-Nummern) in Anspruch genommen worden seien. Oder um es auf Deutsch zu sagen: ob pornographische Seiten heruntergeladen worden seien.

Der vermeintliche Übeltäter ist von der Geschäftsführung schnell identifiziert worden: der MAV-Vorsitzende, der zugleich Vorsitzender des Gesamtausschusses im Diakonischen Werk der Kirchenprovinz Sachsen ist. Er hat inzwischen eine fristlose Kündigung erhalten. Er soll – so die Behauptung der Geschäftsführung – unmittelbar vor dem Computerklau Internetseiten mit sexuellen Inhalten aufgerufen und heruntergeladen haben. Erstaunlich ist, dass genau in dieser Zeit der entsprechende Internetzugang nach

Mitteilung des Arbeitgebers und nach ausdrücklicher Bestätigung der Telekom für Mehrwertdienste und damit auch für Porno-Seiten gesperrt war. Erstaunlich ist auch, dass aufgrund der Konfiguration eine Anwahl von Mehrwertdiensten von dem Rechner der MAV gar nicht möglich ist. Erstaunlich ist vor allem, dass zu den Räumen der MAV bzw. des Gesamtausschusses insgesamt 13 Personen einen Schlüssel haben: 7 MAV-Mitglieder und 6 weitere Angehörige der Stiftung, vor allem auch Mitglieder der Geschäftsführung. Erst dadurch hatte diese die Möglichkeit, den Rechner zu entwenden. Aber sie hatte auch die Möglichkeit, von der MAV unbemerkt Daten auf den Rechner zu spielen. Ob da jemand dem MAV-Vorsitzenden ein Kuckucksei ins Nest gelegt hat?

Der Kriminalist fragt sofort nach einem Motiv. Die Geschäftsführung hätte eines. Anfang des Jahres 2002 haben die MAV und die Dienststellenleitung eine Notlagenregelung geschlossen. Im Sommer schon hat die MAV die Notlagenregelung fristlos gekündigt, weil die Dienststellenleitung die sich aus dieser Vereinbarung ergebenden Verpflichtungen nicht erfüllt hat. So hat sie nach Auffassung der MAV insbesondere den Sanierungsausschuss nicht rechtzeitig und nicht wahrheitsgemäß unterrichtet. Die MAV und der Arbeitgeber streiten um die Wirksamkeit vor der Schlichtungsstelle, und es spricht einiges dafür, dass die MAV die Notlagenregelung zurecht und damit wirksam gekündigt hat.

Das Diakonische Werk schweigt zu alledem, obwohl dessen Direktor Dr. Turre mehrfach persönlich zu einer Stellungnahme aufgefordert wurde. Nur ganz zu Anfang hat das DW eine Erklärung abgegeben. Es hat nämlich der Borghardtstiftung in seiner Eigenschaft als Eigentümer des Rechners gestattet, den Rechner aus den Räumen der MAV zu entfernen. (Zivil-)rechtlich mag dies in Ordnung sein. Politisch hat das DW dadurch die Verantwortung für die Vorgänge in Stendal mit übernommen.

Das Arbeitsgericht Stendal hat am 11. 12. 2003 der Kündigungsschutzklage stattgegeben: die Kündigung ist unwirksam. Ein dringender Tatverdacht, so der Vorsitzende in der mündlichen Verhandlung, sei nicht gegeben. Die Borghardtstiftung hat inzwischen einen neuen Vorstand bekommen. Dieser verzichtet auf eine Berufung und der MAV-Vorsitzende darf seit dem 12. 12. 2003 wieder arbeiten.

Überstanden hat er die Zeit seit der Kündigung u. a. wegen der großen Hilfsbereitschaft und Solidarität. Ein Spendenaufruf hatte soviel Erfolg, dass ihm über die vom Arbeitsamt verhängte Sperrfrist geholfen werden konnte.

1 So zuletzt: ArbG Bremerhaven, Beschluss vom 2. 10. 2003 – 1 Bv 3/03, s. in diesem Heft unter der Rubrik »Rechtsprechung« Seite 26
2 ArbG Heilbronn, Urteil v. 17. 02. 1984, AZ: 4 BV 10/83; ArbG Mannheim, Urteil v. 20. 10. 1999, AZ: 12 BV 4/99
3 Bei fortgesetzter Verletzung des Hausrechtes hatte schon das LAG Nürnberg die alleinige Schlüsselgewalt bejaht (Urteil v. 01. 04. 1999, AZ: 6 Ta 6/99)
4 ArbG Bremerhaven a. a. O.

›Datenklau‹ durch den Arbeitgeber – Strafrechtlicher Schutz von Arbeitnehmern

von Barbara Kopp

Das Internet und die E-Mail-Kommunikation gehören inzwischen zum betrieblichen Alltag. Diese Kommunikationstechniken bringen die Gefahr von Missbrauch mit sich. Jede Nutzung des Internets, jedes Telefongespräch, Fax, E-Mail, jeder Abruf aus dem Internet hinterlässt personenbezogene Daten.

Das hat auch Folgen für die Arbeit der Betriebsräte und die Mitarbeitervertretungen (MAV). Eine grenzenlose Einsicht seitens der Arbeitgeber lässt die Arbeitnehmervertretungen ›gläsern‹ werden. Die Unabhängigkeit der Interessenvertretung ist dann ebenso gefährdet wie das allgemeine Persönlichkeitsrecht ihrer Mitglieder.

Inwieweit darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretungen kontrollieren? Und wann überschreitet sein Kontrollverhalten die Grenze zu strafrechtlichem bzw. ordnungswidrigem Verhalten?

Telefonkontrolle durch den Arbeitgeber

Bei der Telefonkontrolle durch den Arbeitgeber ist zwischen Gesprächsinhalten der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung und bloßen Verbindungsdaten zu differenzieren.

Unzulässige und strafbare Inhaltsüberwachung dienstlicher und privater Telefongespräche durch den Arbeitgeber

Unzulässig ist die Aufzeichnung oder das Abhören der Gesprächsinhalte der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung. Bei einem heimlichen Mithören oder Aufzeichnen liegt ein unerlaubter Eingriff in das Persönlichkeitsrecht vor.¹ Dies gilt unabhängig davon, ob die Telefongespräche erlaubt oder unerlaubt geführt werden. Denn allein aus der Tatsache, dass der Arbeitnehmer ein Diensttelefon nutzt, kann nicht geschlossen werden, dass ihm eine Erweiterung des Adressatenkreises gleichgültig ist.²

Der Arbeitgeber kann sich durch Überschreiten seiner Kontrollbefugnisse wegen Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes nach § 201 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nr. 1 Strafgesetzbuch (StGB) strafbar machen.³ § 201 StGB schützt das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht folgende Recht auf Bestimmung der Reichweite einer Äußerung sowie die Wahrung der Unbefangtheit des nichtöffentlich gesprochenen Wortes. Der Schutz vor Speicherung äußerer Verbindungsdaten ist von § 201 StGB nicht erfasst.⁴ Nach herrschender Meinung ist das unbefugte Abhören

von Telefongesprächen nur dann strafbar i.S.v. § 201 Abs. 2 Nr. 1 StGB, wenn es durch verbotene Abhörgeräte geschieht.⁵ Solche stellen nach h. M. aber nur heimlich eingebaute Richtmikrophone und technische Einrichtungen zum ›Anzapfen‹ des leitungsgebundenen Fernsprechverkehrs dar. Danach wäre eine Strafbarkeit von Arbeitgebern nicht gegeben, wenn diese durch eingebaute Lautsprecher, Zweithörer oder sonstige Mithörgeräte abhören, da es sich bei solchen technischen Mitteln nach h. M. nicht um Abhörgeräte nach § 201 StGB handelt.⁶ Aufgrund des technischen Fortschritts und der Tatsache, dass Telekommunikationsgeräte ganz unterschiedlich verwendet werden können, ist diese Meinung jedoch abzulehnen. Bei dem Begriff des Abhörgerätes kann nicht maßgeblich sein, ob das Gerät zu einer bestimmten äußeren Gattung gehört, sondern entscheidend ist, wie das Gerät genutzt wird.⁷ Auch erscheint es nicht weniger problematisch, wenn ein Täter ein scheinbar harmloses Gerät heimlich dazu benutzt, unbefugt Gespräche abzuhören, als wenn er heimlich eine verbotene und für den Nutzer des Telefons unsichtbare Wanze einbaut. Daher macht sich der Arbeitgeber beim Abhören der Telefonate von Betriebsrat und Mitarbeitervertretung nach § 201 StGB auch strafbar, wenn er hierzu seine herkömmlichen betriebsinternen Telekommunikationsanlagen benutzt.

Rechtfertigung des Arbeitgebers aus Notwehr oder Notstand?

Eine Rechtfertigung des Arbeitgebers kommt nur dann in Betracht, wenn die Sprechenden einwilligen. Eine Rechtfertigung ergibt sich in der Regel auch nicht aus Notwehr (§ 32 StGB) oder Notstand (§ 34 StGB). Das Notwehrrecht setzt einen gegenwärtigen rechtswidrigen Angriff voraus. Ein solcher liegt z.B. bei nötigen oder erpresserischen Telefonanrufen vor. Allerdings sind solche Anrufe nur gegenwärtig, solange die geschaffene Zwangslage fort dauert. Soweit der Arbeitgeber erst künftige (wiederholte) Angriffe abwehren will, liegt eine Notwehrlage nicht vor. Es kommt dann zwar eine Rechtfertigung aus Notstand in Betracht. Diese setzt voraus, dass eine Gefahr für erhebliche Rechtsgüter, wie Leib, Leben oder Freiheit besteht. Diese Gefahr muss tatsächlich gegenwärtig sein. Das ist der Fall, wenn sie in allernächster Zeit in einen Schaden umschlagen kann oder wenn infolge eines gefährdenden Zustandes von längerer Dauer der Schaden jederzeit eintreten kann und nur durch sofortiges Handeln abzuwehren wäre. Der Arbeitgeber ist damit nicht befugt, die Arbeit der Ermittlungsbehörden wahrzunehmen.⁸ Sofern der Arbeitgeber lediglich den Verdacht hat, dass Mitglieder des Betriebsrates oder der MAV Straftaten planen, ist er nicht berechtigt, sich heimlich Kenntnis über die Gesprächsinhalte zu verschaffen. Anstatt selbst tätig zu werden, muss er die Ermittlungsbehörden einschalten. Ebenso wenig gerechtfertigt handelt der Arbeitgeber, wenn er aus Beweisnot hinsichtlich des Vorliegens von Abmah-

1 Vgl. hierzu ausführlich Weißgerber, NZA 2003, 1005, 1006 m.w.N.

2 BVerfG, Beschluss vom 19.12.1991 – 1 BvR 382/85, NJW 1992, 815.

3 Däubler, CR 1994, 754, 756; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt-BDSG, 21.Aufl., § 75, Rn. 79.

4 In Betracht kommt dann aber unter Umständen eine Strafbarkeit des Arbeitgebers wegen Verletzung des Fernmeldegeheimnisses nach § 206 StGB. Vgl. hierzu unten unter III.

5 BGHZ, NJW 1982, 1398; Tröndle/Fischer, § 201, Rn. 7.

6 BGHZ, NJW 1982, 1398; LG Regensburg, NSTZ 1983, 366; LK-StGB/Schünemann, § 201, Rn. 18; Schönke/Schröder/Lenckner, § 201, Rn. 19; Tröndle/Fischer, § 201, Rn. 7.

7 LK-StGB/Schünemann, § 201, Rn. 18; Schönke/Schröder/Lenckner, § 201, Rn. 19; Tröndle/Fischer, § 201, Rn. 7.

8 Däubler, Gläserne Belegschaften, Rn. 364.

nungs- und Kündigungsgründen Telefongespräche abhört oder aufzeichnet. Der Arbeitgeber kann seine Telefonüberwachung nicht mit der Begründung rechtfertigen, dass er auf anderem Weg ein weisungswidriges Verhalten des Arbeitnehmers nicht nachweisen könne.

Grenzen der Überwachung von Verbindungsdaten durch den Arbeitgeber

Nicht einheitlich beurteilt wird die Frage, inwieweit der Arbeitgeber berechtigt ist, Verbindungsdaten des Betriebsrates oder der MAV zu erfassen. Soweit er Eigentümer der Telekommunikationsmittel ist und auch für die Kosten aufkommt, hat er zwar ein Interesse daran, die Höhe der Telefonkosten zu kontrollieren. Diese Kontrolle berührt aber zugleich das Persönlichkeitsrecht und die Wahrung der Unabhängigkeit der Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Das Bundesarbeitsgericht löst diesen Interessenkonflikt, indem es zwischen Ferngesprächen und Gesprächen im Orts- und Nahbereich unterscheidet.⁹ Bei Ferngesprächen soll es zulässig sein, die Zielnummern sowie Datum, Uhrzeit und Gebühreneinheiten des Telefons festzuhalten. Bei Gesprächen im Orts- und Nahbereich soll dies nicht gelten, da hier die Kosten nicht so hoch sind. Die Differenzierung des BAG nach der Höhe der Kosten ist nicht einsichtig, sondern willkürlich. Aus der Sicht der Arbeitnehmervertretungen ist der Persönlichkeitsschutz und die Unabhängigkeit der Interessenvertretung bei Ortsgesprächen ebenso stark betroffen. Aus der Sicht des Arbeitgebers ist es nicht weniger problematisch, wenn die Arbeitnehmer intensiv private Nahgespräche führen, denn sie interessiert vor allem die Verwendung von Arbeitszeit.

Öfter mal eine kreative Sitzungspause



Richtigerweise wäre auf eine abgestufte Darlegungslast abzustellen: Je konkreter der Arbeitgeber die Berechtigung der Telefonnutzung in Frage stellen kann, um so konkreter muss die Mitarbeitervertretung die Erforderlichkeit belegen. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat oder der MAV nicht hinein zu regieren.¹⁰ Erst wenn sich die Arbeitnehmervertretung weigert, Ausführungen bzgl. der Erforderlichkeit der Gespräche zu machen oder der Arbeitgeber begründete Anhaltspunkte dafür hat, dass die Erklärung der Arbeitnehmervertretung unzutreffend ist, kann überhaupt eine Kontrolle zulässig sein. Die Zieldatenerfassung kann in Abwägung mit den Persönlichkeitsinteressen der Arbeitnehmervertretung damit nur das letzte Mittel sein, um dem Kosteninteresse des Arbeitgebers Rechnung zu tragen.¹¹

Unzulässige und strafbare Internet- und E-Mail-Kontrolle durch den Arbeitgeber

Die für den Telefonbereich entwickelten Grundsätze lassen sich auch auf das Internet und den E-Mail-Bereich übertragen, so dass eine Inhaltskontrolle gar nicht und eine Kontrolle der äußeren Verbindungsdaten wegen der Kostentragung durch den Arbeitgeber nur in besonderen Fällen zulässig ist.¹² Bedenken bereiten aber hierbei gerade die Besonderheiten einer E-Mail. Wegen der kurzen Verbindungsdauer können die Kosten für E-Mails nicht mit Telefon- und Internetkosten verglichen werden.¹³ Damit nun die Sonderstellung der Arbeitnehmervertretungen nicht unterlaufen wird, ist bereits die Kontrolle von E-Mail-Verbindungsdaten unzulässig.¹⁴ In Gänze unzulässig ist die Erfassung von Verbindungsdaten, die im Intranet übertragen werden. Dies würde die Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertretungen völlig unterlaufen. Da die Kommunikation des Arbeitnehmers mit seiner Vertretung über das Intranet wie die Sprechstunde des Betriebsrates bzw. der MAV zu bewerten ist, würde eine Kontrolle dieser Tätigkeit gegen § 78 BetrVG bzw. § 19 Abs. 1 MVG-EKD verstoßen.¹⁵

Strafbarkeit des Arbeitgebers durch den Zugriff auf Daten der Arbeitnehmervertretungen

Der Arbeitgeber kann sich durch den Zugriff auf Daten des Betriebsrates oder der MAV wegen Ausspärens von Daten nach § 202a StGB strafbar machen. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn er ohne Einverständnis der Betroffenen auf die Rechner von Arbeitnehmervertretern zugreift. Die Strafbarkeit setzt voraus, dass die Daten nicht für ihn bestimmt sind, was wegen der Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertretungen i. d. R. zu bejahen ist.¹⁶ Die Daten müssen zudem gegen einen unberechtigten Zugriff besonders gesichert sein.

Die Rechner von Betriebsräten oder Mitarbeitervertretungen sind i. d. R. zumindest in eigenen Büroräumen verschlossen und/oder durch ein Passwort gesichert, so dass eine Strafbarkeit des Arbeitgebers



Die Autorin

Barbara Kopp,
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für
Strafrecht, Bremen

9 BAG, DB 1991, 47

10 Beckschulze/Henkel, DB 2001, 1491, 1501.

11 In den Fällen, in denen nicht der Arbeitgeber für die Telefonkosten der Mitarbeitervertretung aufkommt, muss sowohl das Erfassen von Gesprächsinhalten als auch die Telefondatenerfassung unzulässig sein, da dem Arbeitgeber das notwendige Kosteninteresse fehlt. Dies ist z. B. regelmäßig bei den Arbeitsgemeinschaften und den Gesamtausschüssen der Fall.

12 Vgl. unter 1.

13 Däubler, Gläserne Belegschaften, Rn. 378.

14 So auch Raffler/Hellich, NZA 1997, 862, 867.

15 Vgl. auch die Entscheidung des BAG, DB 1998, 627ff., wonach sogar der betriebliche Datenschutzbeauftragter kein Recht hat, die Datenverarbeitung des Betriebsrates zu kontrollieren.

16 Allerdings sind die Daten dann auch für den Arbeitgeber bestimmt, wenn es sich um äußere Verbindungsdaten handelt, die er für Abrechnungszwecke benötigt.

insbesondere dann gegeben ist, wenn dieser sich unbefugt Zugriff auf den Rechner selbst verschafft, ohne dass ein Einverständnis vorliegt.¹⁷ Ein solches Einverständnis kann aber nur von dem Berechtigten selbst, hier also dem jeweils betroffenen Betriebsrats- oder Mitarbeitervertretungsmitglied, erklärt werden.¹⁸

Eine die Strafbarkeit ausschließende Rechtfertigung des Arbeitgebers, der auf die Daten zugreift, kommt auch bei einer weisungswidrigen Speicherung von Daten seitens des Arbeitnehmers grundsätzlich nicht in Betracht. Denn eine solche stellt keine unerlaubte Handlung im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB dar, solange keine Rechtsgutsverletzung durch den Arbeitnehmer vorliegt. Dem Arbeitgeber steht dann kein Selbsthilferecht zur Verteidigung seines Eigentums gemäß § 227 BGB zu. Eine Eigentumsverletzung wird nur dann vorliegen, wenn die Speicherung der Daten in einem so großen Umfang erfolgt, dass die Funktionsfähigkeit des Computernetzwerks beeinträchtigt und daher ein sofortiges Reagieren des Arbeitgebers erforderlich ist.¹⁹ Nicht gerechtfertigt ist der Arbeitgeber, wenn er einfache Word-Dokumente untersucht, die nur einen minimalen Speicherplatz in Anspruch nehmen und daher schon per se nicht für eine Überlastung des Systems verantwortlich sein können. Es fehlt dann bereits an der Erforderlichkeit der Verteidigungshandlung.²⁰ Ein Verdacht hinsichtlich der Begehung einer Straftat seitens eines Arbeitnehmers reicht – wie bereits bei der Telefonkontrolle dargelegt – für eine Rechtfertigung aus Notwehr (§ 32 StGB) oder Notstand (§ 34 StGB) nicht. Denn der Arbeitgeber ist nicht befugt, die Arbeit der Ermittlungsbehörden wahrzunehmen.²¹

Ferner kann sich der Arbeitgeber auch hier nicht auf seine Beweisnot hinsichtlich des Vorliegens von Abmahnungs- und Kündigungsgründen berufen und damit die rechtswidrige Einsichtnahme in Daten des Arbeitnehmers mit der Begründung rechtfertigen, dass er auf anderem Weg ein weisungswidriges Verhalten des Arbeitnehmers nicht nachweisen könne.²² Verschafft er sich dennoch Erkenntnisse durch Auswertung der Datenverarbeitung der Arbeitnehmervertretungen und führt diese beispielsweise in den Kündigungsprozess ein, so besteht ein gerichtliches Beweisverwertungsverbot. Der Arbeitgeber bleibt dann für die von ihm behauptete Pflichtverletzung des Arbeitnehmers beweisfällig, wenn er keine anderen Beweise vorlegen kann.²³ Denn der Arbeitgeber hat durch diese Art der Beweiserhebung in das verfassungsrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmervertretungen eingegriffen. Könnten diese unter Verstoß des Persönlichkeitsrechts erlangten Kenntnisse und Beweismittel gerichtlich verwertet werden, läge darin ein erneuter Eingriff in das Persönlichkeitsrecht. Der Eingriff bliebe dann ohne Rechtsschutz.²⁴

Sofern sich der Arbeitgeber schließlich unbefugt Zutritt zu den Räumen der Arbeitnehmervertretungen verschafft, liegt zudem ein Hausfriedensbruch nach § 123 StGB vor.

Strafbarkeit des Arbeitgebers wegen Verletzung des Fernmeldegeheimnisses gemäß § 206 StGB

Der Arbeitgeber, der Telefongespräche abhört oder sich Kenntnis über die Inhalte von E-Mails verschafft, kann sich wegen Verletzung des Fernmeldegeheimnisses gemäß § 206 StGB strafbar machen. § 206 StGB schützt dabei nicht nur den Inhalt der Telekommunikation, sondern auch die Verbindungsdaten, d. h. wer, wann, von wo, wie lange, mit wem, wie oft und wohin kommuniziert.²⁵ Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitgeber als Telekommunikationsanbieter fungiert.²⁶ Das ist dann der Fall, wenn er die Telekommunikationsmittel nicht nur für dienstliche Zwecke zur Verfügung stellt, sondern auch deren private Nutzung – ausdrücklich oder stillschweigend – gestattet.

Die unbefugte Kontrolle des Arbeitgebers, der nicht selbst die Telekommunikationsmittel zur Verfügung stellt und für deren Kosten aufkommt, richtet sich demgegenüber nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) bzw. den entsprechenden Landesdatenschutzgesetzen. So handelt der Arbeitgeber, der unbefugt Daten einsieht, speichert, übermittelt, löscht oder auf andere Weise verarbeitet, ordnungswidrig im Sinne des § 43 Abs. 2 BDSG. Handelt er zudem in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder zu schädigen, liegt zudem eine Straftat nach § 44 BDSG vor. Schließlich kann ein Verstoß gegen § 119 BetrVG vorliegen, wenn der Arbeitgeber die Zielnummern der Telefonate oder E-Mail-Adressen von Betriebsratsmitgliedern speichert und damit deren Ausübung ihrer Tätigkeit stört oder behindert.²⁷

Zusammenfassung

Die Kontrollbefugnisse des Arbeitgebers hinsichtlich der Nutzung des Telefons und des Internets sind aufgrund des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen sowie ihrer Unabhängigkeit beschränkt. Während das Abhören und Aufzeichnen von Telefongesprächen sowie die Inhaltskontrolle im Rahmen des Internets und von E-Mails gänzlich unzulässig ist, ist die Erfassung von Verbindungsdaten im Intranet gar nicht und ansonsten nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig. Der Arbeitgeber kann sich zudem durch Überschreiten seiner Kontrollbefugnisse strafbar machen. In Betracht kommt hier bei der Telefonüberwachung eine Strafbarkeit wegen Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes nach § 201 StGB und bei dem Zugriff auf Daten eine Strafbarkeit gemäß 202a StGB. Schließlich kann sich der Arbeitgeber, der zugleich als Telekommunikationsanbieter fungiert, wegen Verletzung des Fernmeldegeheimnisses nach § 206 StGB strafbar machen, wenn er Telefongespräche abhört oder sich Kenntnis über die Inhalte von E-Mails verschafft.

17 LK-StGB/Schünemann, § 202a, Rn.11; Schönke/Schröder/Lenckner, § 202a, Rn.11.
 18 LK-StGB/Schünemann, § 202a, Rn.9 ff.
 19 Weißgerber, NZA 2003, 1005, 1008 m.w.N.
 20 Weißgerber, NZA 2003, 1005, 1008.
 21 Vgl. bereits oben unter I. 1. Siehe auch Däubler, Gläserne Belegschaften, Rn. 364.
 22 Weißgerber, NZA 2003, 1005, 1008.
 23 ArbG Braunschweig, Urteil vom 09.10.2001, 4 Ca 285/01.
 24 ArbG Braunschweig, Urteil vom 09.10.2001, 4 Ca 285/01.
 25 BGHSt. 35, 33; Schönke/Schröder/Lenckner, § 206, Rn. 6.
 26 Ernst, NZA 2002, 585, 587; Gola, MMR, 322, 323.
 27 Das MVG-EKD enthält keine entsprechende Strafvorschrift. Da die kirchlichen MAVs nicht von dem Schutz des BetrVG erfasst sind, findet §§ 119 BetrVG hier keine Anwendung.

Unternehmens – und Betriebsänderungen: Rechtliche Folgen des Betriebsübergangs

von Bernhard Baumann-Czichon

In vielen Einrichtungen der Diakonie und der Caritas findet ein durchgreifender Strukturwandel statt: aus Vereinen und Stiftungen werden GmbHs, Unternehmen werden in Besitzgesellschaften und Betriebsgesellschaften aufgespalten, Einrichtungen werden in Sozialkonzerne eingebracht (Holding-Strukturen) und Betriebsteile werden abgespalten oder auf neu gegründete Unternehmen übertragen (z. B. Servicegesellschaften).

Übersicht Unternehmens- und Betriebsänderungen

In diesem Heft:

Wann liegt ein Betriebsübergang vor?
Übergang durch Rechtsgeschäft.
Welche Rechtsfolgen löst ein Betriebsübergang aus?
Rechte aus dem Arbeitsverhältnis.
Rechte aus einer Dienstvereinbarung.
Einjährige Veränderungssperre.
Und nach einem Jahr?

In den nächsten Heften:

Ansprüche aus Tarifvertrag.
Ablösende Dienstvereinbarungen und Tarifverträge.
Kündigungsschutz bei Betriebsübergang
Lohnabsenkung?
Informationspflicht der Arbeitgeber.
Widerspruchsrecht.
Kollektiver Widerspruch.
Was wird aus der Mitarbeitervertretung.
Was wird aus den Dienstvereinbarungen?

Für die Arbeitnehmer bedeutet dies regelmäßig, dass sie nach der Umstrukturierung Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens bzw. eines anderen Rechtsträgers sind. Dies ist Grund, danach zu fragen, was aus den Arbeitsverhältnissen bei einem solchen Betriebsübergang wird.

Gäbe es keine gesetzliche Sonderregelung, könnte Folgendes passieren:

Der Verein Altenheim Michaelis-Stift e.V. verkauft für 1 EUR sein Altenheim an die Altenheim Michaelis-Stift gGmbH. Nun hat der Verein zwar viele lang gediente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber kein Altenheim mehr. Wegen der Betriebsaufgabe dürfte der Verein allen Beschäftigten kündigen. Die gGmbH könnte ihren Personalbedarf auf dem Arbeitsmarkt decken. Dies wäre ein geradezu idealer Weg, um sich von einer überalterten (und zu teuren), einer aufmüpfigen oder auch nur einer »tarifgebundenen« Belegschaft zu trennen.

Dem hat der Gesetzgeber mit der Vorschrift des § 613a BGB einen Riegel vorgeschoben: *Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.* Mit dieser Vorschrift ist ein umfassender Schutz im Falle eines Betriebsübergangs bezweckt.

Wann liegt ein Betriebsübergang vor?

Ein Betriebsübergang setzt voraus, dass ein Betrieb oder wenigstens ein Betriebsteil auf einen anderen Inhaber übergeht. § 613a BGB enthält keine eigene Definition des Betriebsbegriffs. Sofern ein (ganzer) Betrieb übergeht, gibt es keine definitorischen Schwierigkeiten: ein Betrieb ist die organisatorische Einheit, in der Menschen und Sachen zur Erreichung eines betriebstechnischen Zweckes verbunden sind.¹ Abgrenzungsschwierigkeiten können dann auftreten, wenn nicht ein ganzer Betrieb sondern lediglich ein Teil davon übergeht. Was muss (mindestens) auf den neuen Inhaber übergehen, damit von einem (Teil-) Betriebsübergang gesprochen werden kann?

Diese Frage hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) vor knapp 10 Jahren aufgrund folgenden Falles zu entscheiden: Eine Sparkasse hatte den Reinigungsdienst einer Geschäftsstelle, der aus einer einzigen teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin bestand, auf ein privates Reinigungsunternehmen übertragen. Der EuGH hatte damals die Auffassung vertreten², dass ein Betriebsteil übergegangen sei, weil das Reinigungsunternehmen zwar keine Betriebsmittel aber immerhin die Funktionsnachfolge bei Wahrung der betrieblichen Identität übernommen habe. Diese Rechtsauffassung hat der EuGH inzwischen eingeschränkt. Der EuGH nimmt nun einen Betriebsteil an, wenn eine wirtschaftliche Einheit vorliegt. Darunter versteht er eine organisierte Gesamtheit von Menschen und Sachen³. Entsprechend der Betriebsübergangsrichtlinie RI 77/187/EWG bedarf ein Betriebs(-teil)übergang des Übergangs einer **ihre Identität wahrenen wirtschaftlichen Einheit**. Wirtschaftliche Einheit ist die organisatorische Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Tätigkeit.⁴ Ob die wirtschaftliche Einheit ihre Identität trotz Übergangs gewahrt hat, muss aufgrund einer Gesamtabwägung sämtlicher Umstände des Einzelfalles festgestellt werden.⁵

Dabei sind zu berücksichtigen: die Art des bisherigen Betriebes, der Übergang der materiellen Aktiva, der Wert der immateriellen Aktiva, die Übernahme des nach Anzahl und Sachkunde maßgeblichen Teils der Belegschaft, Übergang der Kundschaft, Grad der Ähnlichkeit vor und nach Übergang sowie die Dauer einer etwaigen Unterbrechung der Tätigkeit. Erforderlich ist aber in jedem Fall das Vorhandensein und die Beibehaltung eines Minimums an betrieblicher Organisation.⁶ Auf den Übergang von Betriebsmitteln, etwa Maschinen oder Gebäude, kommt es danach nicht unmittelbar an. Ein Betriebsübergang

■ Wenn ein Betriebsübergang vorliegt, dann gehen alle Arbeitsverhältnisse automatisch auf den Betriebserwerber über. Bei einem Betriebsübergang brauchen keine neuen Arbeitsverträge abgeschlossen zu werden.

■ Die übernommenen Arbeitnehmer nehmen alle Rechte aus ihrem Arbeitsverhältnis mit. Auch nach einem Jahr sind die Arbeitnehmer nicht schutzlos. Auch nach einem Jahr sind Eingriffe in das Arbeitsverhältnis nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer oder durch Änderungskündigung möglich.

ist deshalb schon dann anzunehmen, wenn der neue Betreiber einen wesentlichen Teil der Belegschaft übernimmt, insbesondere die Know-how-Träger wie Objektleiter und Disponenten. Der EuGH trägt damit dem Umstand Rechnung, dass insbesondere im Dienstleistungssektor häufig keine oder nur sehr wenig Betriebsmittel erforderlich sind. Dem hat sich das BAG⁷ angeschlossen und anerkannt, dass in Branchen, in denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, schon die Übernahme der Hauptbelegschaft als **wirtschaftliche Einheit** angesehen werden kann.⁸ Trotz dieser konkretisierenden Entscheidungen bleibt die Feststellung, ob eine wirtschaftliche Einheit und damit ein Betriebsteil übergegangen ist, Ergebnis einer Abwägung aller Einzelaspekte. Es sind immer die Umstände des Einzelfalls zu bewerten.

Übergang durch Rechtsgeschäft

Der Betriebsübergang muss aufgrund eines Rechtsgeschäftes erfolgen. Auf die Art des Rechtsgeschäftes kommt es nicht an. Eine unentgeltliche Übertragung (Schenkung) ist ebenfalls eine rechtsgeschäftliche Übertragung. Die Vereinbarung muss weder schriftlich noch ausdrücklich getroffen werden. Es genügt, dass sich Betriebsübergeber und Betriebsübernehmer einig darüber sind, dass ein Wechsel stattfinden soll. Kein Rechtsgeschäft liegt hingegen vor, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil durch eine Zwangsversteigerung erworben wird. Der Erwerb erfolgt dann durch Hoheitsakt (Zuschlag). Der Erwerb vom Insolvenzverwalter hingegen erfolgt durch Rechtsgeschäft, in der Regel durch Kaufvertrag.

Welche Rechtsfolgen löst ein Betriebsübergang aus?

Geht in diesem Sinne ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über, so löst dies als Rechtsfolge den **Übergang aller Arbeitsverhältnisse** auf den neuen Betriebsinhaber aus. Damit ist zunächst der Bestand des Arbeitsverhältnisses erfasst. Nach einem Betriebsübergang ist es daher **nicht erforderlich**, dass zwischen dem Betriebsübernehmer und den Arbeitnehmern ein Arbeitsverhältnis (neu) **begründet** wird, denn es besteht bereits aufgrund gesetzlicher Anordnung. Von der Überleitung betroffen sind jedoch nur diejenigen Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz dem übergehenden Betriebsteil zugeordnet ist. Ist ein Arbeitsplatz sowohl dem übergehenden Betriebsteil als auch einem nicht übergehenden Betriebsteil zuzuordnen (z. B. Betriebshandwerker), so ist es Sache des abgebenden und des aufnehmenden Betriebes, die Zuordnung festzulegen. Beide beteiligten Arbeitgeber entscheiden mithin über das arbeitsrechtliche Schicksal des Arbeitnehmers. Dies gilt auch für Arbeitsplätze, die nur mittelbar an dem Betriebsteil hängen, z. B. die Personalabteilung (sog. overhead). Auch Mitglieder der **Mitarbeitervertretung** werden von dem Betriebsübergang erfasst, wenn ihr

Arbeitsplatz betroffen ist. Bei freigestellten Mitgliedern kommt es dabei auf die Tätigkeit an, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bei gedachtem Wegfall der Freistellung auszuüben wäre.⁹

Rechte aus dem Arbeitsverhältnis

Durch den Betriebsübergang wird zugleich auch der Inhalt des Arbeitsverhältnisses fortgeschrieben, denn es heißt in § 613a Abs.1 Satz 1 BGB:

...in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs ...

Damit ist eine **umfassende Überleitung des Arbeitsverhältnisses** angeordnet. Erfasst sind von der Überleitung zunächst alle Rechte und Pflichten, die sich aus dem Inhalt des Arbeitsvertrages ergeben. Üblich ist in kirchlichen Betrieben sowie in Betrieben der Diakonie und der Caritas eine dynamische Verweisung auf **kirchliche Arbeitsrechtsregelungen**: Auf das Arbeitsverhältnis finden die Arbeitsvertragsrichtlinien in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Allein diese Einbeziehungsklausel ist Geltungsgrund für die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen.¹⁰ Fehlt in einem Arbeitsvertrag eine solche Klausel, finden die Arbeitsrechtsregelungen auf das Arbeitsverhältnis auch dann keine Anwendung, wenn mit den übrigen Arbeitnehmern eine solche Klausel vereinbart wurde. Die Arbeitsvertragsrichtlinien und andere vergleichbare Regelungen können **keine allgemeine Geltung** beanspruchen. Dies gilt ebenso für Arbeitsrechtsregelungen, die einen an einen Tarifvertrag erinnernden Namen tragen, z. B. BAT-KF. Arbeitsvertragsrichtlinien u. ä. sind daher stets Vertragsrecht, nicht aber Tarifvertrags- oder Dienstvereinbarungsrecht.

Die Einbeziehung auch künftiger Arbeitsrechtsregelungen (... in der jeweils geltenden Fassung ...) ist Inhalt der wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Daran ist auch der Übernehmer gebunden. **Eine Flucht aus der Bindung an die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist durch einen Betriebsübergang (rechtlich) nicht möglich**. Bei einem Betriebsübergang wird nicht nur der zum Zeitpunkt des Übergangs bestehende Besitzstand gewahrt, vielmehr wird der **gesamte rechtliche Bestand** eines Arbeitsverhältnisses fortgeschrieben (Rechtsstandswahrung).

Ein Sonderproblem scheint die **kirchliche Zusatzversorgung** zu sein, weil diese nicht von den Arbeitgebern sondern von den Zusatzversorgungskassen geleistet wird. Die Arbeitgeber sind lediglich verpflichtet, durch die Entrichtung von Beiträgen dem Arbeitnehmer die Voraussetzung für die späteren Rentenzahlungen zu verschaffen. Viele Betriebsübernehmer erfüllen jedoch nicht die Voraussetzungen zum Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit der zuständigen Kasse, weil sie beispielsweise nicht Mitglied im Diakonischen Werk oder dem Caritasverband sind. Diese Betriebsübernehmer sind daher aus tatsächlichen und rechtlichen Gründen daran gehindert, das von ihrem Vorgänger abgegebene Versorgungsversprechen (z. B. gem. § 27 AVR-DW-EKD)

1 Nach älterer Auffassung ist ein Betrieb die organisatorische Einheit, innerhalb der der Unternehmer allein oder mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sachlichen und immateriellen Werten bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, so z. B. Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts Bd. 1, 93. Das BAG hat lange Zeit die Arbeitnehmer nicht unter den Betriebsbegriff im Sinne des § 613 a BGB subsumiert.

2 EuGH, Urteil v. 14.04.2014, Christel Schmidt, Rs. 392/12

3 EuGH, Urteil v. 11.03.1997, Ayse Süzen, Rs. C 13/95

4 Bachner in Kittner/Zwanziger, Arbeitsrecht, 3 114 Rz 10

5 Bachner a.a.O. Rz 10

6 Bachner, AiB 1996, 291

7 BAG, Urteil v. 22.05.1997, AP § 613 a BGB Nr. 154

8 Einzelbeispiele aus der Rechtsprechung: Übernahme eines „gutbürgerlichen Restaurants“ und Fortführung als arabisches Spezialitätenrestaurant: keine identitätswahrende Übernahme (BAG, Urteil v. 11.09.1997); Neuvorgabe eines Cateringauftrages: Indiz für einen Betriebsübergang kann sein, dass dem Auftragnehmer die Betriebsmittel für eigenwirtschaftliche Interessen überlassen werden, eine Eigentumsübertragung ist nicht erforderlich (BAG, Urteil v. 11.12.1997)

9 ArbG Göttingen, Urteil v. 23.05.2003, AZ: 4 Ca 2/03

10 ständige Rechtsprechung des BAG, NZA 1997, 778

einzuhalten. Dieses Hindernis befreit sie allerdings nicht von der Verpflichtung, den Arbeitnehmern eine entsprechende Versorgung zu verschaffen. Sie müssen notfalls zur Abdeckung der Versorgung mit einer privaten Versicherung einen gleichwertigen Deckungsvertrag abschließen oder gar die Versorgung aus eigenen Mitteln sicherstellen. Zu den durch § 613a BGB geschützten Rechten gehört auch der Anspruch auf Verschaffung einer zusätzlichen Alterssicherung.

Rechte aus Dienstvereinbarung

Nun sind nicht alle Rechte und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitsvertrag geregelt. Soweit sich diese aus gesetzlichen Vorschriften ergeben, bedarf es für den Betriebsübergang keiner besonderen Regelung, weil diese Regelungen ohnehin auch den neuen Betriebsinhaber binden. Denn Gesetze gelten für jedermann. Anders sieht dies jedoch bei Ansprüchen aus, die sich aus den Regelungen einer Dienstvereinbarung oder eines Tarifvertrages ergeben. Eine Dienstvereinbarung ist ein Vertrag, den Mitarbeitervertretung und Unternehmen schließen und damit Rechte und Pflichten der Mitarbeiter begründen. Nach Betriebsübergang unterliegen die Arbeitnehmer in der Regel nicht mehr dem Geltungsbereich der Dienstvereinbarung, sie sind »ausgewandert«. Der neue Betriebsinhaber ist an diese Dienstvereinbarung nur gebunden, wenn durch den Betriebsübergang die **betriebliche Identität** nicht verändert wird. Nur dann kann die Dienstvereinbarung im aufnehmenden Betrieb fortgelten. Allerdings dürfen die Arbeitnehmer nicht die Rechte verlieren, die ihnen durch eine Dienstvereinbarung eingeräumt wurden. Diese scheinbare Zwickmühle hat der Gesetzgeber durch die Anordnung gelöst, dass die sich ursprünglich aus dem Bestehen der Dienstvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten von dieser Dienstvereinbarung gelöst und in den Arbeitsvertrag transformiert werden. Auf diese Weise gelten die sich aus Dienstvereinbarung ergebenden Ansprüche trotz fehlender Geltung der Dienstvereinbarung fort (transformiertes Recht).

Von einer Dienstvereinbarung kann auch durch einzelvertragliche Regelung nicht zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden, weil diese Betriebsnorm allgemeine Geltung genießt. Die ursprünglich mit der Rechtsqualität einer Dienstvereinbarung ausgestatteten Regelungen verlieren diese Qualität und nehmen die Qualität schlichten Vertragsrechts an. Abweichungen von arbeitsvertraglichen Regelungen können jederzeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (auch mündlich) vereinbart werden. Die aufgrund des Betriebsübergangs erforderliche Transformation führt mithin zu einer Verringerung der Bestandswirkung der Regelungen. Das ist deshalb von Bedeutung, weil Betriebsübergänge regelmäßig mit erheblichen betrieblichen Veränderungen verbunden sind. Aus Arbeitgebersicht sind dann meist Vertragsänderungen geboten.

Die einjährige Veränderungssperre

Der Druck auf Arbeitnehmer, Änderungen ihrer Arbeitsverträge zuzustimmen, ist erheblich. Für solche ehemals durch Dienstvereinbarungen begründeten Rechte und Pflichten hat der Gesetzgeber deshalb einen **zusätzlichen** aber auf ein Jahr befristeten Schutz angeordnet: die vormalig durch Dienstvereinbarung begründeten Rechte dürfen zum Nachteil der Arbeitnehmer binnen eines Jahres nach Betriebsübergang nicht geändert werden (**Veränderungssperre**), Verbesserungen sind jederzeit möglich. Die Veränderungssperre des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB bezieht sich sowohl auf die Änderungskündigung als auch auf die Änderungsvereinbarung. Die Veränderungssperre gilt aber nur hinsichtlich solcher Rechte und Pflichten, die ursprünglich Inhalt einer Dienstvereinbarung waren. Alle anderen Vertragsinhalte können jederzeit mit den üblichen arbeitsrechtlichen Instrumenten verändert werden.

Beispiel: Eine Erzieherin arbeitet als Vollzeitkraft in einer Jugendhilfeeinrichtung. Der Arbeitsvertrag verweist auf die Arbeitsvertragsrichtlinien. Es gilt eine Dienstvereinbarung, nach der für die Teilnahme an Ferienfreizeiten ein Zeitausgleich von drei Tagen gewährt wird. Nach dem Betriebsübergang wird die Erzieherin »gebeten«, einen Änderungsvertrag mit folgendem Inhalt abzuschließen: Die Arbeitszeit wird auf 35 Stunden reduziert, das Weihnachtsgeld wird auf 50% der Monatsvergütung gesenkt und der Zeitausgleich bei Ferienfreizeiten auf 2 Tage gekürzt. Die Reduzierung der Arbeitszeit und die Kürzung des Weihnachtsgeldes sind wirksam, weil es sich um von Anfang an durch den Arbeitsvertrag geregelte Vereinbarungen handelt. Die Kürzung des Zeitausgleichs hingegen unterliegt der Veränderungssperre und ist daher unwirksam.

Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber (Dienststellenleitung) dürfen keine Dienstvereinbarungen abschließen, durch die Regelungen der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (AVR, Dienstvertragsordnung, BAT-KF, kirchliche Anstellungsordnung usw.) eingeschränkt, erweitert oder verändert werden, vgl. § 36 MVG-EKD und § 38 MAVO-Rahmenordnung. In der Praxis gibt es deshalb nur wenige Dienstvereinbarungen, die im Falle eines Betriebsübergangs von dieser Regelung betroffen sind.¹¹

– und nach einem Jahr?

Nach Ablauf des einen Jahres gilt hinsichtlich des transformierten Rechtes Folgendes: Da es sich aufgrund der durch Betriebsübergang bedingten Transformation nicht mehr um Regelungen einer Dienstvereinbarung sondern um Regelungen des Arbeitsvertrages handelt, kann jetzt eine Änderung des Vertragsinhaltes **nur durch eine Änderungskündigung oder einen Änderungsvertrag** herbeigeführt werden. Der Arbeitnehmer wird mithin nicht zum Freiwild.

Seminare

zum Thema:

KÜNDIGUNGSSCHUTZ,
24.–28. 5. 2004
in Springe,
Information und
Anmeldung: dia e.V.,
Vogelsang 6,
30 459 Hannover,
Tel. 05 11-41 08 97 50

**AUSGRÜNDUNGEN
UND ZUSAMMENSCHLUSS
VON EINRICHTUNGEN,**
21.–24. 4. 2004
in Bad Salzuffeln,
Information und
Anmeldung:
Arbeit und Leben Herford
Lübbeckestr. 5,
32 584 Löhne,
Tel. 057 32-1006 03

Buchtipps

**BEZIRKSBRAT ODER
MITARBEITERVERTRETUNG**
Ein Vergleich der
Mitbestimmungsrechte
SACHBUCHVERLAG KELLNER
EUR 24,-
Siehe Seite 14

¹¹ Etwas anderes gilt nur in denjenigen Einrichtungen, die dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (ARRG-D) beigetreten sind und eine Dienstvereinbarung über die allgemeine Geltung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation abgeschlossen haben.

Widersprechen und Verhandeln – ein Erfahrungsbericht

von Hermann Lührs

Änderungen in der betrieblichen Organisation, z. B. Zusammenlegung von Betriebsstätten oder deren Verlegung an einen anderen Ort, unterliegen nicht der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung.¹ Diese ist lediglich im Rahmen der Mitberatung oder Mitwirkung zu beteiligen. Rechtliche Handlungsmöglichkeiten zum Schutz der Arbeitnehmerinteressen gibt es kaum. Der folgende Erfahrungsbericht zeigt auf, wie durch gemeinschaftliches Handeln politischer Druck ausgeübt und zur Durchsetzung wichtiger Forderungen eingesetzt werden kann.



Der Autor

Hermann Lührs,
Vorsitzender der
MAV Entwicklungsdienst e.V., Mitglied
der Arbeitsrechtlichen
Kommission der EKD,
Bonn

Fünf Einrichtungen der früheren Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Entwicklungsdienste (AG-KED), die über das ganze Bundesgebiet verstreut residierten, wurden organisatorisch und räumlich in Bonn zusammengeführt und auf einen einheitlichen Rechtsträger übertragen, den neu gegründeten Evangelischen Entwicklungsdienst e.V. Die Arbeitnehmer waren von zwei parallelen Entwicklungen betroffen, nämlich dem Betriebsübergang auf den EED einerseits und der Betriebsstättenverlagerung andererseits. Während die Überleitung auf den EED, also der Betriebsübergang, von den meisten Betroffenen positiv eingeschätzt wurde, bedeutete die Betriebsstättenverlagerung z. B. von Stuttgart nach Bonn für viele das Ende ihrer beruflichen Karriere, weil sie aus persönlichen oder familiären Gründen nicht ihren Wohnort wechseln und auch nicht pendeln konnten. Nicht nur die Mitarbeitervertretung war gegenüber der Betriebsstättenverlagerung machtlos. Auch die betroffenen Mitarbeiter konnten sich hiergegen nicht wirksam wehren. Denn die Standortverlagerung ist eine arbeitsrechtlich nicht angreifbare Unternehmensentscheidung. Sie begründet auch die soziale Rechtfertigung für eine Änderungskündigung mit dem Ziel der Arbeitsaufnahme am neuen Standort. Rechtliche Möglichkeiten zur Gegenwehr bestehen allein gegenüber dem Betriebsübergang, weil der einzelne Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen² kann mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber zunächst fortgesetzt wird. Dieser wird jedoch in den meisten Fällen keine Beschäftigung für den widersprechenden Arbeitnehmer haben und ihm daher betriebsbedingt kündigen. Wenn aber von einer Belegschaft, auf die der Betriebsübernehmer wegen deren besonderer Qualifikation nicht oder nur schwer verzichten kann, ein großer Teil dem Betriebsübergang widerspricht, wird ein solcher Betriebsübergang schwer vollziehbar. Diesen Effekt haben sich die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter von ›Dienste in Übersee‹ zu Nutzen gemacht. Da es ihnen um die Gestaltung der Bedingungen des Umzuges nach Bonn und nicht um die Verhinderung des Betriebsübergangs ging, musste ein Weg gefunden werden, durch den ernsthaft mit dem Widerspruch gedroht werden konnte, ohne dass die Front der widersprechenden Arbeitnehmer auseinander bröckelt.

Verhandlungsmacht aufbauen

Um die geplante Fusion zum EED und die Betriebsstättenverlagerung nach Bonn war auf vielen Ebenen gerungen worden. Die beteiligten Mitarbeitervertretungen hatten sich bislang vergeblich bemüht, Einfluss zu nehmen. Am 15.07.1999 hatte die Mitarbeiterversammlung folgenden Beschluss gefasst:

›Die Mitarbeiter/innenversammlung von ›Dienste in Übersee‹ vom 15.07.1999 beschließt, gemeinschaftlich Widerspruch gegen den Betriebsübergang einzulegen. Die Widersprüche werden treuhänderisch Rechtsanwalt Baumann-Czichon, Bremen, mit den festgestellten Auflagen zugeleitet.‹

Die im Beschluss angesprochenen Auflagen besagten:

›Dem geplanten Betriebsübergang von Dienste in Übersee e.V. auf den EED e.V. möchte ich widersprechen. Ich überreiche in der Anlage eine entsprechende Erklärung mit der Auflage, dass Sie diese an meinen bisherigen Arbeitgeber weiterleiten, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- 1. Neben meiner Erklärung liegen Widerspruchserklärungen von mindestens 80 % der Mitarbeiter/innen (46 Mitarbeiter/innen) von Dienste in Übersee e.V. vor, deren Arbeitsort Leinfelden-Echterdingen bzw. Stuttgart-Riedenberg ist.
 - 2. In einer hierzu einberufenen ordentlichen oder außerordentlichen Mitarbeiterversammlung haben 90 % der abstimmungsberechtigten Anwesenden nach Beratung des Verhandlungsergebnisses mit der Geschäftsleitung/Vorstand von Dienste in Übersee e.V. für einen kollektiven Widerspruch votiert. Abstimmungsberechtigt sind diejenigen Mitarbeiter/innen, die eine Widerspruchserklärung hinterlegt haben. Das Beratungs- und Abstimmungsergebnis wird durch ein von der Mitarbeitervertretung erstelltes und von deren Vorsitzenden unterzeichnetes Protokoll bestätigt.
- Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, dürfen Sie diese Erklärung nicht weiterleiten. Dieser Ihnen hiermit erteilte Auftrag ist unwiderruflich. Mir ist bekannt, dass der Widerspruch gegen den Betriebsübergang dazu führen kann, dass mein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt kündigen kann, da nach dem Betriebsübergang voraussichtlich eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht mehr bestehen wird.‹

¹ Mitbestimmungspflichtig ist nur die Versetzung bzw. Umsetzung der einzelnen Mitarbeiter, vgl. z.B. § 42 Buchst. f) und g) MVG-EKD

² vgl. dazu in diesem Heft: Bernhard Baumann-Czichon ›Unternehmens- und Betriebsänderungen: Rechtliche Folgen des Betriebsübergangs‹

Die Versammlung vom 15.7.99 hatte demnach beschlossen, alle MitarbeiterInnen der Einrichtung aufzurufen, gemeinschaftlich und geschlossen Widerspruch gegen den geplanten Betriebsübergang einzulegen. Die individuellen Erklärungen sollten zu diesem Zweck zunächst gebündelt in ein Depot gelegt werden. Das Depot wurde bei einer Rechtsanwaltskanzlei eingerichtet. Ob die Widersprüche der Geschäftsleitung zugestellt würden, wurde an zwei Bedingungen geknüpft: zum einen, dass sich im ersten Schritt 80 % der Belegschaft an der Aktion beteiligen und eine Widerspruchserklärung im Depot hinterlegen. Zudem sollten 90 % der Mitarbeitenden, die Widerspruch hinterlegt hatten, dann im zweiten Schritt für Zuleitung der Widerspruchserklärung votieren. Dieser Beschluss wurde rund 2 Jahre vor dem eigentlichen Betriebsübergang gefasst.

Mitgestalten statt verweigern

Der gemeinschaftliche Widerspruch gegen den Betriebsübergang bedeutet für jeden einzelnen Arbeitnehmer ein nicht unerhebliches Risiko. Das Risiko ist abgemildert worden durch die Bindung an das Votum derjenigen, die zum Widerspruch bereit waren. So etwas hatte es bei früheren Betriebsübergängen noch nicht gegeben. Jetzt gab es die Möglichkeit, durch Drohung mit dem Widerspruch auf die Gestaltung der Bedingungen vor allem der Betriebsstättenverlagerung Einfluss zu nehmen. Die Mitarbeitervertretung war nicht mehr auf die gefährliche Alternative der Vornahme eines Betriebsübergangs beschränkt.

Die Bindung an das Quorum bedeutete aber auch, dass sich jeder einzelne damit einverstanden erklärte, dass sein Widerspruch gegen den Betriebsübergang auch dann wirksam weitergeleitet werden würde, wenn er selbst gegen Weiterleitung stimmt, sofern 90% für Weiterleitung stimmen. Jeder musste die Verfügung über seine Erklärung an andere abgeben. Das Risiko war letztlich für niemanden abschließend kalkulierbar. Fest stand nur: wenn sich ein sehr hoher Anteil der Beschäftigten beteiligen würde, dann würde die Belegschaft zu einem handelnden Faktor in der Auseinandersetzung um die Gestaltung der weiteren Entwicklung werden, weil sie es sein würde, die darüber abstimmt, ob der Betriebsübergang in der geplanten Weise stattfindet oder nicht.

Die Versammlung vom Juli 1999 war zwar sehr gut besucht gewesen und stimmte mit großer Mehrheit für das von der Mitarbeitervertretung vorgeschlagene Vorgehen. Aber zu dem Zeitpunkt wusste niemand, ob die notwendigen Quoten erreicht würden.

Die Mitarbeitervertretung hatte in der Versammlung dargelegt, dass sie mit den vom MVG vorgegebenen Mitteln auf die Gestaltung der geplanten Fusion und vor allem auf die geplante Verlegung der Einrichtung von Stuttgart nach Bonn keinen relevanten Einfluss im Interesse der Beschäftigten würde nehmen können. Betriebsverlegungen sind kein Mitbestimmungstatbestand. Die MAV kann allenfalls in

Beratungen eigene Überlegungen und Vorschläge einbringen – sofern solche Beratungen überhaupt stattfinden und die nötigen Informationen – rechtzeitig, vollständig und umfassend – der Mitarbeitervertretung gegeben werden. Die Erfahrung zeigte, dass damit nicht zu rechnen war.

Der Belegschaft war auch bekannt, zu welchen Wirkungen die geplante Verlegung von Stuttgart nach Bonn für die Beschäftigten führen würde. Die Mitarbeitervertretung hatte frühzeitig nach Bekanntwerden der ersten Verlegungspläne in 1998 eine Erhebung in der Belegschaft durchgeführt. Anhand eines Fragebogens konnte der MAV mitgeteilt werden, in welchen beruflichen, sozialen, wirtschaftlichen und familiären Punkten Nachteile und Vorteile von den einzelnen im Fall einer Verlegung gesehen würden. Der Fragebogen war vertraulich und nur für die MAV bestimmt. An der Erhebung hatten sich 56 von 64 KollegInnen beteiligt. Die MAV veröffentlichte das anonymisierte Ergebnis: 96 % der Beschäftigten erwarteten negative Folgen, 4 % positive Folgen.

Dennoch war nicht klar, ob der Aufruf, Widerspruch gegen den Betriebsübergang einzulegen, um auf dieser Grundlage eine Verhandlungsposition einnehmen zu können, von der Belegschaft wirklich aufgegriffen werden würde.

Die Beteiligung an der Aktion verlief zunächst schleppend. In der ersten Woche nach der Versammlung hatten sich gerade einmal 7 Beschäftigte entschlossen, die Widerspruchserklärung an die Anwaltskanzlei zu schicken. Eine Woche später waren 5 weitere dazugekommen. Eine Woche später wiederum 10. Die MAV dokumentierte die Entwicklung und veröffentlichte in 14-tätigem Abstand die Zahl der im Depot hinterlegten Widersprüche. Die Zahl wuchs von Woche zu Woche.

Die MAV hatte inzwischen den Leitungsgremien der Einrichtung und dem Kirchenamt der EKD den Beschluss der Mitarbeiterversammlung vom 15. 7.1999 mitgeteilt und die damit einhergehenden Absichten dargelegt:

»Der Beschluss, gemeinschaftlich Widerspruch einzulegen, hat in diesem Zusammenhang vor allen Dingen eine konstruktive Zielsetzung: Für den Fall, dass der Aufsichtsrat des EED die Verlegung von DÜ nach Bonn beschließt, sollen Regelungen greifen, die die Belange der Beschäftigten berücksichtigen. Insbesondere haben drei Punkte herausgehobene Bedeutung:

- *eine Übergangsfrist, die persönliche und familiäre Dispositionen erlaubt;*
- *der Fortbestand einer Funktionseinheit von DÜ in Stuttgart;*
- *Lösungen für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus familiären Gründen zwischen Bonn und Stuttgart pendeln müssen.*

Im Zusammenhang mit dem Widerspruchsverfahren wird die MAV von DÜ zu diesen und weiteren Punkten einen Maßnahmenplan aufstellen, mit der Geschäftsleitung von DÜ beraten und einer

Mitarbeiterversammlung zur Verabschiedung vorgehen. Den verabschiedeten Maßnahmenplan wird die MAV dann in Verhandlungen mit den zuständigen Entscheidungsgremien von DÜ, EED und EKD einbringen. Die Verhandlungsergebnisse werden einer zu diesem Zweck einzuberufenden Mitarbeiterversammlung vorgelegt. Diese Mitarbeiterversammlung wird darüber entscheiden, ob die treuhänderisch eingereichten Widersprüche rechtswirksam weitergeleitet werden. Das Ziel ist, diesen letzten Schritt zu vermeiden, indem praktische Lösungen erreicht werden, die für DÜ, EED und Mitarbeiterschaft vorteilhaft sind.

Damit war die materielle Position und die weitere Verhandlungslinie der MAV beschrieben. Bereits Ende 1998 hatte die MAV als Verhandlungsrahmen die Einrichtung einer paritätisch aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern der beteiligten Einrichtungen besetzten Kommission gefordert. Die Kommission sollte Lösungen für alle im Zusammenhang mit der Fusion entstehenden arbeitsrechtlichen und sozialen Fragen erarbeiten und insbesondere im Hinblick auf die geplante Verlegung nach Bonn einen Sozialplan ausarbeiten. Mit dem Beschluss der Mitarbeiterversammlung vom 15. 7. 99, gemeinschaftlich Widerspruch gegen den Betriebsübergang einzulegen, wurde allen Beteiligten deutlich, dass ernsthaft verhandelt werden müsste.

Inzwischen befanden sich die Widerspruchserklärungen von ca. 70 % der Belegschaft im Depot. Um das nötige Quorum zu erreichen, fehlten noch 7 Erklärungen.

Eine gefährliche Situation

Mitte August trat eine kritische Situation ein: Einige KollegInnen, die sich noch nicht an der Aktion beteiligt hatten, überlegten, sich dem kollektiven Widerspruch anzuschließen, sich aber aus »Sicherheitsgründen« untereinander durch Vertrag zu binden, im Fall einer Abstimmung auf jeden Fall gegen Weiterleitung der Widersprüche zu stimmen. Nach Gesprächen mit der Mitarbeitervertretung über diese Idee erkannte man, dass die Druckwirkung der gesamten Aktion hinfällig werden würde, wenn von vornherein feststeht, dass die nötige Mehrheit für Weiterleitung der Widerspruchserklärungen nicht zustande kommen kann. Der Plan wurde fallen gelassen.

Ende August 1999 war es soweit: 54 von 64 Mitarbeitenden hatten unwiderruflich Widerspruch gegen den Betriebsübergang im Depot hinterlegt. Damit stand unveränderbar fest, dass fortan eine Mitarbeiterversammlung darüber entscheiden würde, ob der Betriebsübergang mit 54 Mitarbeitenden stattfinden oder nicht stattfinden würde.

Das Ergebnis: ein guter Sozialplan

Das Ergebnis löste Beratungen an verschiedenen Stellen aus. Auf Seiten der beteiligten Geschäftsleitungen, im Kirchenamt der EKD und des sich in Gründung befindlichen Aufsichtsrates des neuen Werkes wurden Szenarien durchgespielt, was im Fall eines gescheiterten Betriebsüberganges getan werden könnte. Fest stand aber auch: die Verhandlungen über einen leistungsfähigen Sozialplan mussten jetzt ergebnisorientiert geführt werden.

Die Verhandlungen über einen Sozialplan wurden in einer »Paritätischen Kommission« geführt. Dieser gehörten auf Arbeitgeberseite Vertreter der an der Fusion beteiligten Dienststellen sowie des EKD-Kirchenamtes, auf Seiten der Arbeitnehmer Vertreter der betroffenen Mitarbeitervertretungen und deren Anwalt an. Der Durchbruch gelang in der dritten Verhandlungsrunde im Februar 2000. Die Arbeitgeber mussten erkennen, dass nur eine von den Betroffenen akzeptierte Regelung den geplanten Betriebsübergang ermöglichen würde. Allein dadurch war es den Mitarbeitervertretern möglich, ernsthaft zu verhandeln. Das Mitarbeitervertretungsrecht gibt der MAV keine Möglichkeit, einen Sozialplan zu erzwingen. Nur über den Umweg des angedrohten kollektiven Widerspruchs sind die Mitarbeitervertretungen aus der Ohnmacht des »kollektiven Bettelns« in den Verhandlungen herausgekommen.

Die beteiligten Geschäftsleitungen, Mitarbeitervertretungen und das Kirchenamt der EKD paraphierten einen Sozialplan, der auch aus Sicht der Mitarbeitervertretungen geeignete Maßnahmen und Regelungen

Direktbestellung siehe Seite 24

AKTUELLE NEUERSCHEINUNG

Datenschutz in der evangelischen Kirche

Herbert Gossen NEU

Datenschutz in der evangelischen Kirche
Praxiskommentar zum Kirchengesetz über den Datenschutz der EKD

1., völlig überarbeitete Auflage 2004,
ca. 290 Seiten, kartoniert,
ca. € 21,-/NF 47,- • ISBN 3-474-10114-5
erscheint im 1. Quartal 2004.

Die völlig überarbeitete Kommentierung des Kirchengesetzes über den Datenschutz in der EKD erscheint nunmehr in der 1. Auflage. In dieser Neuauflage werden alle neuere technischen und rechtlichen Entwicklungen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltungspraxis sowie die aktuell diskutierten rechtspolitischen Reformaspekte berücksichtigt. Somit ist dieser Praxiskommentar ein „Muss“ für alle, deren Aufgabe darin besteht, in kirchlichen Verwaltungen und Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft verantwortungsvoll mit dem Thema Datenschutz umzugehen.



Verlag Luchterhand
Luchterhandstraße 21 • 8000 München
Telefon 089 309444 • Telex 521100-111
www.luchterhand.de • www.luchterhand.com
E-Mail: buch@luchterhand.de



Luchterhand
Luchterhandstraße 21 • 8000 München

enthielt, um ›im Rahmen der Konzentration der Aufgaben im EED und im Zusammenhang der Umzüge nach Bonn Arbeitsplätze zu erhalten, Nachteile für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verhindern, zu mindern oder mindestens sozial abzufedern.«

Der paraphierte Sozialplan wurde der Mitarbeiterversammlung von ›Dienste in Übersee‹ unmittelbar darauf am 17.02.2000 zur Beschlussfassung vorgelegt, denn die Mitarbeitervertretung hatte ihre rechtswirksame Unterschrift unter den Sozialplan von einem zustimmenden Votum einer Mitarbeiterversammlung abhängig gemacht. Diese Rückkoppelung an das Mandat der MitarbeiterInnen hat die MAV in den Verhandlungen weiter gestärkt und den Verhandlungsdruck erhöht. Die Versammlung stimmte dem Sozialplan zu.³

Noch ein Konflikt

Ein zentraler Streitpunkt blieb aber ungelöst. Die an der Fusion beteiligten Geschäftsleitungen verlangten eine Komplettverlegung nach Bonn. Seit der Erhebung der MAV in 1998 war bekannt, dass Arbeitslosigkeit für eine ganze Reihe von Mitarbeitenden die zwingende Folge sein würde. Die MAV hatte deswegen verlangt, eine Geschäftseinheit mit 20 Arbeitsplätzen weiter in Stuttgart zu betreiben. Um diese Forderung durchzusetzen, würde der bisher durch die im Depot befindlichen Widersprüche entstandene Druck nach Einschätzung der MAV allerdings nicht ausreichen.

In den folgenden Wochen zeichnete sich ab, dass die Geschäftsleitungen eine kompromisslose Linie verfolgten. Unter keinen Umständen sollte in Stuttgart eine Geschäftseinheit erhalten bleiben. Man behauptete, sowohl die Beschäftigten von DÜ wie auch vor allem diejenigen, deren Arbeitsverhältnisse auf den EED übergangen, seien verpflichtet, die Arbeit in Bonn aufzunehmen. Der Mitarbeiterschaft hingegen waren die rechtlichen Zusammenhänge längst klar: durch einen Betriebsübergang ändert sich an den Dienstverträgen und daran, wo die Arbeit zu erbringen ist, gar nichts.

Die MAV informierte die Belegschaft über die gescheiterten Verhandlungen, eine Teilbetriebsstätte in Stuttgart aufrechtzuerhalten. Daraufhin rief eine Mitarbeiterversammlung im Mai 2000 die Beschäftigten dazu auf, Klage zu erheben. 23 Mitarbeitende folgten dem Aufruf und reichten im Juni 2000 Klage beim Arbeitsgericht Stuttgart mit dem Antrag ein, feststellen zu lassen, dass sie durch ihre Arbeitsverträge nicht verpflichtet sind, in Bonn zu arbeiten. 40 weitere MitarbeiterInnen erklärten sich mit einer Unterschriftensammlung mit ihren klagenden KollegInnen öffentlich solidarisch. Im August nahm die MAV erneut Gespräche mit den Geschäftsleitungen darüber auf, wie bei ca. 20 MitarbeiterInnen individuelle Lösungen so gestaltet werden könnten, dass keine Arbeitslosigkeit eintritt.

Im September brachte die Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht Stuttgart einen gewissen Fort-

schrift, den die MAV in einem Schreiben an das Kirchenamt der EKD mitteilte:

›Gestern fand vor dem Arbeitsgericht Stuttgart die Güteverhandlung der anhängigen Feststellungsklagen statt. Insgesamt 23 MitarbeiterInnen von DÜ haben Feststellungsklagen eingeleitet. Der Anwalt der Arbeitgeberseite, Dr. Becker hat in einer schriftlichen Erklärung eine Rechtsauffassung vertreten, die die Rechtsauffassung der klagenden MitarbeiterInnen bestätigt, nämlich dass die MitarbeiterInnen nach den vorliegenden Dienstverträgen nicht verpflichtet sind, ihre Arbeitsleistungen künftig in Bonn zu erbringen. Nach Auffassung von Dr. Becker sind für die Verpflichtung, in Bonn zu arbeiten arbeitsvertragliche Änderungen – durch Einigung oder durch Änderungskündigung – erforderlich. Das unmittelbare Klageziel – hierüber Klarheit herzustellen – ist damit aus unserer Sicht erreicht, die Klagen wurden folglich zurückgezogen.«

Die beteiligten Geschäftsleitungen hatten erkannt, dass einzelvertraglich besondere Regelungen getroffen werden müssten. Die MAV war im Gegenzug bereit, die Forderung nach einer Teilbetriebsstätte in Stuttgart fallen zu lassen, wenn es in 20 besonders schwierigen Fällen gelänge, zu lebbareren Lösungen zu kommen.

Eine Mitarbeiterversammlung Ende September befürwortete den dann eingeschlagenen Weg: Ab November 2000 wurden mit 21 Beschäftigten detaillierte einzelvertragliche Regelungen ausgearbeitet. Die betroffenen KollegInnen stimmten sich mit Unterstützung der MAV und ihres Vertrauensanwaltes eng untereinander ab. Pendelregelungen, zeitlich befristete Heimarbeitsplätze und besondere Unterstützung bei Existenzgründungen wurden jeweils vertraglich festgeschrieben.

Und danach...

Im Dezember 2000 teilte der Arbeitgeber DÜ seinen Beschäftigten mit, dass ihre Arbeitsverhältnisse zum 01.01.2001 auf den EED übergehen. Die daraufhin einberufene Mitarbeiterversammlung beschloss, dass die Widerspruchserklärungen gegen den Betriebsübergang nicht an den Arbeitgeber weitergeleitet werden. Der Umzug nach Bonn fand im August 2001 statt. Am 25.10.2001 wurde durch Beschluss der Arbeitsrechtskommission der EKD die ›Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fall der Einschränkung oder Auflösung von Einrichtungen oder von Rationalisierungs- und Strukturmaßnahmen‹ um wesentliche Elemente des Sozialplanes EED erweitert. Das Verhandlungsergebnis hat daher weit über den EED hinaus Bedeutung erlangt. Der Sozialplan ist inzwischen Maßstab für die Absicherung von Arbeitnehmern in vergleichbaren Fällen.

³ Der Text des Sozialplans kann bei der Redaktion per e-mail oder per Postversand (bei Übersendung von EUR 5,- in Briefmarken) angefordert werden

Fachbuch

SachBuchService
K I n r

Ratgeber

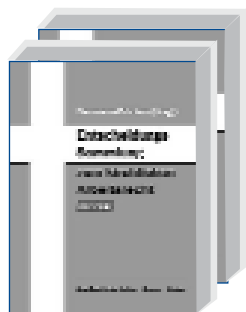
für **Mitarbeitervertretungen**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit 1988 bestellen immer mehr MAV'en ihre Fachliteratur bei uns. Warum? Zusammen mit MAV-Kollegen und Fachanwälten für Arbeitsrecht suchen wir Bücher, Ordner usw. aus, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert sind. Derzeit haben wir über 500 Titel am Lager, von denen hier nur 35 vorgestellt werden.

Natürlich besorgen wir auch alle anderen lieferbaren Titel und beraten die Mitarbeitervertretungen bei der Auswahl. Kellner liefert das komplette Angebot, deshalb bitten wir um Bestellungen bei uns. Besten Dank.

Klaus Kellner

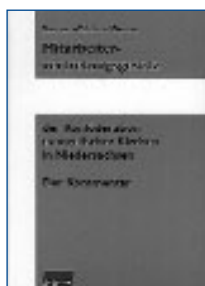


Nr. 018 ■ BAUMANN-CZICHON (HRSG.):
Die Eka. EntscheidungsSamlung zum kirchlichen Arbeitsrecht.

Neuartiges, wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurteile. Nun mit über 230 Entscheidungen, 1.300 Seiten in 2 Ordnern, eine EL. pro Jahr.
SachBuchVerlag Kellner. EUR 104,90

Nr. 044 ■ BAUMANN-CZICHON/GERMER:
Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (MVG-K).

Der erste Kommentar zum neuen Kirchengesetz. Von 2 kompetenten Experten verfasst.
1. Auflage '96, gebunden, 502 Seiten.
SachBuchVerlag Kellner.
EUR 39,80



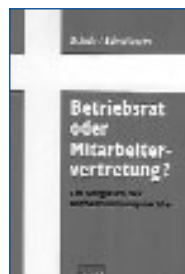
Nr. 032 ■ BAUMANN-CZICHON/DEMBSKI/KOPP
Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung, den gliedkirchlichen Übernahmegesetzen, VerwGG, DatenschutzG der EKD sowie dem KSchG. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen.
NEU: 2. Auflage 2003, Mit den jüngsten Novellierungen des MVG durch die EKD-Synode., 616 Seiten, Hardcover, SachBuchVerlag Kellner. EUR 39,80

Nr. 041 ■

JOHANNES SCHUIR/FRANK SCHWIERTERT:
Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung?

Ein Vergleich der Mitbestimmungsrechte. Mit dem vorliegenden Rechtsvergleich werden erstmals die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der innerbetrieblichen Mitbestimmung in der MAVO, im MVG-EKD, im MVG-K und im BetrVG dargelegt. Eine fundierte und sachliche Darstellung, die faktenreich belegt, welche Mitbestimmungsmöglichkeiten und Rechte die Kirchen den bei ihnen tätigen Arbeitnehmern zugestehen.
154 Seiten, kartoniert. SachBuchVerlag Kellner. EUR 24,-



Nr. 396 ■ CLAESSEN:

Datenschutz in der evangelischen Kirche.

Kommentar zum Kirchengesetz über den Datenschutz in der EKD.
3. Auflage 2004, 260 Seiten.
Luchterhand-Verlag. EUR 21,-

Nr. 538 ■

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

Das Handwörterbuch für die MAV-Arbeit. Die Themen werden praxisnah dargestellt und aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet. Ein sehr nützliches Handbuch.
Auflage 2000, 413 Seiten.
Bund-Verlag. EUR 39,90



Nr. 200 ■ KIENITZ:

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

Es wird kurz und prägnant der kollektivrechtliche Kündigungsschutz im kirchlichen Bereich und der kirchliche Rechtsschutz dargestellt.
140 Seiten. Luchterhand-Verlag. EUR 12,40



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 Krankenmobbing wehren können, wird in diesem gut lesbaren Buch dargestellt.
2. Aufl. 2002. 160 Seiten,
SachBuchVerlag Kellner. EUR 18,90



Nr. 617 ■ DEUTSCHER CARITASVERBAND – REFERAT ARBEITSRECHT (HRSG.): Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbandes (AVR).

Buch-Ausgabe, Stand Oktober 2003. 342 Seiten. Lambertus Verlag. EUR 21,50

Nr. 618 ■ DEUTSCHER CARITASVERBAND – REFERAT ARBEITSRECHT (HRSG.): Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbandes (AVR).



CD-ROM Ausgabe, Stand Oktober 2003. 1 CD-ROM. Lambertus Verlag. EUR 28,20



Nr. 399 ■ SCHEFFER/MAYER: Kommentar zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Ergänzt durch staatliche Gesetze. Ein wichtiges Arbeitsmittel für die MAV'en in Gesamtdeutschland. Loseblattwerk in 2 Ordnern, ca. 1.500 Seiten. Otto-Bauer-Verlag. EUR 65,50

Nr. 064 ■ BAUMANN-CZICHON/DEMBSKI/GERMER/KOPP: AVR-K Modern.

Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Der Praxis-Kommentar mit den reformierten AVR und den Übergangsvorschriften.

A5-Ordner mit Ergänzungslieferungen. SachBuchVerlag Kellner. EUR 24,80



Nr. 380 ■ AVR-Text-Ausgabe. Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk angeschlossen sind. Loseblattsammlung im A5-Ordner, 428 Seiten. Otto-Bauer-Verlag. EUR 18,50



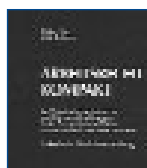
Nr. 343 ■ AVR. Arbeitsvertragsrichtlinien für die Landeskirche und die Diakonie Württemberg. Loseblattsammlung. Otto-Bauer-Verlag. EUR 15,90

Nr. 353 ■ AVR. Sonderregelung Bayern zu den Arbeitsvertragsrichtlinien. Loseblattsammlung. Otto-Bauer-Verlag. EUR 13,90



Nr. 380 CD ■ AVR-Text-Ausgabe auf CD-ROM. Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirchen in Deutschland angeschlossen sind. Otto-Bauer-Verlag. EUR 15,40

Nr. 616 ■ KLAUS BLASCHKE (HRSG.): Mitarbeitervertretungsrecht der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche. Auflage 2002. Textausgabe, kartoniert, 78 Seiten. Lutherische Verlagsgesellschaft. EUR 13,90



Nr. 339 ■ DETLEV FEY/OLAF REHREN: Arbeitsrecht Kompakt. Erläuterte Rechtssammlung für Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie. Loseblattsammlung. Otto-Bauer-Verlag. EUR 28,70

Nr. 334 ■ HANS GEORG RUHE/WOLFGANG BARTELS: Praxishandbuch für Mitarbeitervertretungen. Katholische Kirche.

Es folgt dem Text der MAVO und orientiert sich an der Arbeits- und Alltagspraxis von Mitarbeitervertretungen. 492 Seiten, gebunden, Auflage 2001. Luchterhand-Verlag. EUR 49,00



MAVO, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung. Dieser Kommentar zur Fortsetzung berücksichtigt die Novellierungen der Rahmenordnung, die Änderungen in der kirchlichen und staatlichen Gesetzgebung und die Fortentwicklung in Rechtsprechung und Literatur. Loseblattsammlung im Ordner, 4. überarbeitete Auflage. Lambertus-Verlag. EUR 62,00

Nr. 621 ■ KONSTANTIN VON NOTZ: Lebensführungspflichten im evangelischen Kirchenrecht.

Themen sind u.a.: Problematik der Lebensführungspflichten im Allgemeinen, Festlegung und Gestaltung der Lebensführungspflichten in der Praxis. Auflage 2003, 262 Seiten. Peter Lang Verlag. EUR 40,40



Nr. 443 ■ DEPPISCH/JUNG/SCHLEITZER: Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder. Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im Umgang mit Dienststellenleitungen. Handlich, verständlich und übersichtlich. Auflage 2002, 206 Seiten. Bund-Verlag. EUR 14,90



Nr. 619 ■ DEUTSCHER CARITASVERBAND – REFERAT ARBEITSRECHT (HRSG.): Altersteilzeit. Recht und Praxis in caritativen Einrichtungen. Eine aktuelle Hilfestellung

für die Abwicklung von Altersteilzeit-Dienstverhältnissen. Erscheint jedes Jahr neu. 406 Seiten. Lambertus Verlag. EUR 19,50

Nr. 367 ■ HRSG. VERBAND DER VERWALTUNGSMITARBEITER IN DER EV. KIRCHE WÜRTTEMBERG E.V. UND DER VEREINIGUNG EVANGELISCHER KIRCHENPFLEGER IN WÜRTTEMBERG E.V.:



Handbuch Kirchliches Anstellungsrecht in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg. Loseblattsammlung in 2 Ordnern. Otto-Bauer-Verlag. EUR 48,60



Nr. 284 ■ Arbeits- und Sozialgesetze auf CD-ROM Benutzerfreundliche Zusammenstellung aller wichtigen Arbeitsgesetze, Sozialversicherungsgesetze und Sozialgesetzbücher. Ab Windows 3.1.

Haufe-Verlag. EUR 29,80. Update jederzeit kündbar. Je Update: EUR 24,90.

Nr. 330 ■ RICHARDI, REINHARD: Arbeitsrecht in der Kirche.

Aus der Reihe: Effektives Arbeits- und Sozialrecht (EFAS). Das Werk stellt die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts systematisch dar und differenziert das kirchliche Dienstrecht vom staatlichen Arbeitsrecht. 398 Seiten, gebunden, 4. Auflage 2003. C. H. Beck-Verlag. EUR 45,00



Hier werden nur 35 Titel angeboten. Wir liefern auch alle anderen benötigten Bücher, Loseblattwerke, Zeitschriften oder CD-ROMs, auch solche, die in Prospekten anderer Buchhandlungen und Verlage präsentiert werden.



Nr. 458 ■ FRERK:
Finanzen und Vermögen der Kirchen in Deutschland.
 Diskret wie Schweizer Banken. Die Kirchen klagen über leere Kassen. Doch der

Wissenschaftler Frerk hat errechnet: Die christlichen Institutionen sind die reichsten Unternehmer Deutschlands. Einblicke hinter die Kulissen.
 Auflage 2002. 435 Seiten. Alibri-Verlag. EUR 24,50

Nr. 620 ■ EDER:
Kirchliche Altersvorsorge.

Die betriebliche Altersvorsorge im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz.

Auflage 2003.
 180 Seiten. Lambertus Verlag. EUR 15,00



Nr. 376 ■ Das Recht der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Herausgegeben von Elfriede Abram und Susanne Heuer im Auftrag der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Loseblattwerk im Ordner.

Luchterhand-Verlag. EUR 44,00



Nr. 614 ■ HIRSCHFELD:
Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der ev. Kirche.
 Zur Legitimitätsproblematik eines Rechtsbegriffs. Aus dem Inhalt: Kirche und Arbeitsrecht, die kirchliche Dienstgemeinschaft und rechtstheologische Grundlagen.

Auflage 1999. 251 Seiten. Peter Lang Verlag.
 EUR 49,00



Nr. 500 ■ ULRICH HAMMER (HRSG.):
Kirchliches Arbeitsrecht

In dem Handbuch wird das kirchliche Arbeitsrecht mit seinen Besonderheiten umfassend dargestellt. Es wendet sich an die arbeitsrechtlichen Praktiker der Kirchen und ihrer Einrichtungen. Der Band enthält je einen Leitfaden für Mitarbeitervertretungen in der katholischen und der evangelischen Kirche.

600 Seiten, gebunden, Auflage 2002. Bund-Verlag. EUR 56,00



Nr. 144 ■

SGB – Sozialgesetzbuch.

Mit sämtlichen 11 Büchern des SGB sowie Pflege-VersicherungsG, GesundheitsreformG, GesundheitsstrukturG, RentenreformG.

30. Aufl. 2003, 1.392 Seiten, kartoniert. dtv. EUR 14,50



Nr. 612 ■ BEYER/PAPENHEIM:
Arbeitsrecht der Caritas.

Ein Praxiskommentar zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes. Für Praktiker/-innen, die sich mit Personalverwaltung und Arbeitsrecht beschäftigen.

2 Ordner, vier Ergänzungen pro Jahr.
 Ca. 2.200 Seiten. Lambertus Verlag. EUR 94,00



Nr. 100 ■ KITTNER:
Arbeits- und Sozialordnung.

Erläuterte Gesetzessammlung: ein unentbehrliches Handbuch. Jedes MAV-Mitglied hat Anspruch auf 1 Exemplar der neuesten Ausgabe, die jedes Jahr neu erscheint.

29., überarbeitete Auflage 2004, 1.500 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag. EUR 22,-

Nr. 313 ■ ESSER/WOLMERATH:
Mobbing.

Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung. Zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Situationen und hilft bei Konflikten am Arbeitsplatz.

5. Auflage 2003. 200 Seiten.
 Bund-Verlag. EUR 14,90



Telefonservice 0421-77 866

Per Fax: 0421-704058

Fachbuch Direktbestellung

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

Anzahl	Bestell-Nr.	Titel	Preis
___	018	EKA. Loseblattwerk mit Ergänzungen	104,90
___	032	MVG-EKD. – Praxiskommentar	39,80
___	041	Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung.	24,00
___	044	MVG-K. – Praxiskommentar	39,80
___	067	MVG-EKD. – Testausgabe 2004	5,00
___	064	AVR-K Modern.	24,80
___	048	Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben.	18,90
___	100	Arbeits- und Sozialordnung.	22,00
___	144	SGB-Sozialgesetzbuch.	14,50
___	200	Die Beteiligung der MAV bei Kündigungen...	12,40
___	284	Arbeits- und Sozialgesetz auf CD-ROM	29,80
___	313	Mobbing.	14,90
___	330	Arbeitsrecht in der Kirche.	45,00
___	333	MAV-O. – Kommentar	62,00
___	334	Praxishandbuch für MAV'en der kath. Kirche	49,00
___	339	Arbeitsrecht Kompakt.	28,70
___	343	AVR. Württemberg.	15,90
___	353	AVR. Bayern.	13,90
___	367	Handbuch kirchliches Arbeitsrecht.	48,60
___	376	Das Recht der ev. Kirche in Deutschland	44,00
___	380	AVR-Textausgabe. Ordner.	18,50
___	380-CD	AVR-Textausgabe. CD-ROM	15,40
___	396	Datenschutz in der ev. Kirche.	21,00
___	399	Kommentar zu den AVR.	65,50
___	443	Tipps für neu- und wiedergewählte MAV	14,90
___	458	Finanzen und Vermögen der Kirchen.	24,50
___	500	Kirchliches Arbeitsrecht.	56,00
___	538	Praxis der MAV von A bis Z.	39,90
___	612	Arbeitsrecht der Caritas.	94,00
___	614	Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht...	49,00
___	616	Mitarbeitervertretungsrecht der Nordelb...	13,90
___	617	Richtlinien für AVR. – Caritas	21,50
___	618	Richtlinien für AVR. – Caritas, CD-ROM	28,20
___	619	Altersteilzeit. – Caritas	19,50
___	620	Kirchliche Altersvorsorge.	15,00
___	621	Lebensführungspflichten	40,40
___	Z-17	Arbeitsrecht & Kirche. Jahresabo: 4 Ausgaben	40,00

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:

Zur Kenntnis genommen:
 Arbeitgeber:

Mehr als hier aufgeführt. Hier werden aus Platzgründen nur wenige Titel angeboten. Geliefert werden aber auch alle anderen gewünschten Fachliteraturtitel. Auch wird gerne geholfen bei der Suche nach speziellen Büchern, Zeitschriften, Loseblattordnern und CD-ROMs.

An den
SachBuchService Kellner
 St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Krise als Chance, Sanierung als Weg – Aus einer wirtschaftlichen Notlage zu zukunfts- fähigen Organisationsstrukturen mit betrieblicher Mitbestimmung finden

von Martin Donat

Als unsere kleine Fünfer-MAV im Sommer 2002 von der Geschäftsführung über existenzbedrohende wirtschaftliche Misstände unterrichtet wurde, traf uns diese Nachricht zwar nicht unerwartet, aber in einer schlechten Ausgangslage.

Der Fortbildungsstand innerhalb der MAV war gering, die Kenntnis betrieblicher Daten ebenfalls. Bis dahin hatten wir Personalangelegenheiten abgearbeitet, Kollegen mehr schlecht als recht in Mitarbeiterversammlungen informiert und unser Büro als chronologischen Ordner organisiert. Sicherlich hatten wir nach besten Kräften versucht, gewisse Misstände mit und gegen die Geschäftsführung beizulegen, aber die Höhe des sich abzeichnenden Defizits verdeutlichte uns, dass hier ganz besondere Herausforderungen auf uns zukamen.

Als schwierig erwies es sich anfänglich, aussagekräftige Betriebsdaten zu erhalten, sowie Sachverstand hinzuziehen zu dürfen. Recht bald war den Verantwortlichen jedoch klar, dass ohne aktive Zusammenarbeit mit der MitarbeiterInnenvertretung kaum Ergebnisse zu erzielen waren. Anfängliche Ansinnen, Betriebsergebnisse durch ›wilde‹ Kürzungen einzelner Gehaltsbestandteile einzelner MitarbeiterInnen zu schönen, konnten erfolgreich zurückgewiesen werden. Die MAV wurde zumindest in der Person ihres Vorsitzenden im Rahmen von Strukturausschüssen und Mitgliederversammlungen in die Problemlösung eingebunden.



Der Autor

Martin Donat,
Lüchow-Dannenberg,
Vorsitzender der Mit-
arbeitervertretung der
Diakonischen Einrich-
tungen e.V., Mitglied
des Kreistages

Ursachen erkennen

In intensiven Beratungen durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und ein Rechtsanwaltsbüro wurde deutlich, dass die Ursachen in der Struktur des Trägers zu finden sind. Ursachen waren, wie vermutlich immer in solchen Fällen, weder Schlechtleistungen von Mitarbeitern noch eine allgemeine schlechte wirtschaftliche und soziale Lage. Aus Sicht der MAV hätte der Verein wegen seiner inneren Struktur früher oder später eklatante Probleme bekommen. Die aktuelle Notlage wäre durch frühzeitige Einbeziehung der betrieblichen Kenntnisse von Mitarbeitern zu vermeiden gewesen.

Die ehrenamtliche Geschäftsführung des Vereins der beiden Kirchenkreise mochte in der Gründungsphase für die wenigen kleinen Einrichtungen angemessen gewesen sind. Für die zwischenzeitlich betriebenen Geschäftsfelder war dieses Konstrukt mangelhaft. Mit Hilfe hinzugezogenen Sachverständes erarbeitete die MAV einen eigenen Strukturvorschlag: eine hauptamtliche Geschäftsführung (Vorstand) und ein Aufsichtsgremium unter Beteiligung der MAV. Diesen Vorschlag stellte die MAV in einer Mitarbeiterversammlung vor. Die Zustimmung der KollegInnen verdeutlichte uns die Richtigkeit unseres Vorgehens. Nun galt es, unsere Vorschläge einer breiten

Vereinsöffentlichkeit zugänglich zu machen und Bündnispartner zu finden.

Sanierungsvorschlag des Trägers

Hier ist anzumerken, dass sich unsere MAV aus FacharbeiterInnen und Krankenpflegekräften zusammensetzt und wir in dieser Phase an die Grenzen unserer Belastbarkeit geführt wurden. Ohne Freistellung reichte unsere Arbeitszeit für die erforderlichen Tätigkeiten nicht aus. Motor, aber auch Belastung, waren hier die Sorge um den Erhalt des Arbeitsplatzes und der Einrichtungen bzw. des diakonischen und sozialen Angebotes in unserer strukturschwachen Region. In dieser Sorge und der Sorge um das Ansehen der evangelischen Kirche in der Region fanden sich viele Verbündete unter den Mitgliedern des Vereins.

In der Folge kam es zu einem Prüfungs- und Sanierungsauftrag an die Evangelische Treuhand, die ihrerseits einen Interims- und Sanierungsgeschäftsführer einsetzte. Nach erfolgter Prüfung bekam die MAV in einem eilends eingesetzten Wirtschaftsausschuss erstmalig Einsicht in konkrete Betriebsdaten der einzelnen Bereiche, die in dieser Form offenbar bisher auch der Geschäftsführung und dem Vorstand nicht zur Verfügung standen. Ansinnen der Sanierer war es, auf Grund einer wirtschaftlichen Notlage im laufenden Jahr Gehaltskürzungen sowie über Einzelmaßnahmen weitere Gehaltsbestandteile einzelner MitarbeiterInnen einzubehalten.

Widerstand der MAV

Eine Sanierung einseitig auf Kosten der persönlichen Besitzstände der MitarbeiterInnen kam für die MAV nicht in Frage. Sollten die Beschäftigten in die Einrichtung investieren, so müssten sie auch eine Kontrolle ausüben, dass die eingesetzten Mittel erfolgreich und sinnvoll für die Sicherung der Einrichtungen und Arbeitsplätze verwandt würden. Diese Einschätzung wurde auch von vielen Vereinsmitgliedern geteilt und findet auch in der Dienstvereinbarung auf Grund einer besonderen Notlage in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD ihren Niederschlag. Unverständlich bleibt aber, dass eine solche Mitverantwortung erst zum Zeitpunkt einer unabwendbaren Notlage praktiziert wird, anstatt die darin ruhenden Potentiale im Rahmen betrieblicher Mitbestimmung zu nutzen.

Zu diesem Zeitpunkt erhöhte sich der Druck auf die MAV enorm. Die Insolvenz des Vereins war nur dadurch abwendbar, dass die beiden Kirchenkreise auf erhebliche Teile ihrer Forderungen gegen den Verein durch Rangrücktritt verzichteten. Zwischen den Akteuren im Verein und in den beiden Kirchenkreisen bestand weitgehend personelle Übereinstimmung. Gläubiger (Kirchenkreise) und Schuldner (Verein) wurden durch die gleichen Personen vertreten. Die MAV geriet in die Gefahr, als Blockierer hingestellt zu werden, wenn sie nicht auf die Forderungen eingeht. Dem Ansinnen, lediglich die Verzichtsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herzustellen, begegnete

Seminar

zum Thema:

**BETRIEBSÄNDERUNG –
WAS TUN? DIE ROLLE
DER MAV IN VERÄNDE-
RUNGSPROZESSEN,
20.–24. 9. 2004
in Goslar,
Information
und Anmeldung:
dia e.V., Vogelsang 6,
30459 Hannover,
Tel. 0511-410 897 50**

die MAV unter anderem mit einer Sammlung eigener Sanierungsvorschläge, die sich auf die Fachkenntnisse der KollegInnen stützten. Am Tag der Mitgliederversammlung des Vereins holten wir in einer Mitarbeiterversammlung das Votum der KollegInnen ein, die zu diesem Zeitpunkt erstmalig über die konkrete Notlage unterrichtet wurden. Die MitarbeiterInnen sprachen sich für unseren Vorschlag aus, einen Gehaltsverzicht nur im Rahmen einer Dienstvereinbarung auf Grund einer besonderen Notlage nach AVR-DW-EKD nach Ausschöpfung aller anderen Sanierungsmöglichkeiten mit Ausnahme von betriebsbedingten Kündigungen zu akzeptieren. Sie ließen jedoch ihre grundsätzliche Bereitschaft, nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten auch durch Verzicht zum Erhalt der Einrichtungen, und damit ihrer Arbeitsplätze, beizutragen, durch den Vorsitzenden der MAV in der Mitgliederversammlung mitteilen. Gleichzeitig erneuerten sie ihre Forderung nach einer zukunftsfähigen Struktur mit betrieblicher Mitbestimmung.

Der Rangrücktritt durch die Kirchenkreise erfolgte, die Insolvenz wurde abgewendet. Ausschlaggebend für diese Entscheidung war sicherlich der politische Wille, diakonische Arbeit nicht zu gefährden, die Verantwortung für die Vergangenheit zu übernehmen und Rufschäden von der Kirche abzuwenden. Es mehrten sich Stimmen, die Fehler und Versäumnisse der Vergangenheit nicht allein auf Kosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beheben.

Unternehmensmitbestimmung ist unverzichtbar

In einer weiteren Mitgliederversammlung wurde die Neustrukturierung des Vereins verabschiedet, angelehnt an eine GmbH wurde eine nahezu mit dem Vorschlag der MAV identische Struktur mit den Gremien Aufsichtsrat und hauptamtlichem geschäftsführenden Vorstand beschlossen. Zwei Sitze im 7köpfigen Aufsichtsrat sind durch MitarbeiterInnen zu besetzen, mindestens ein Mitglied muss der MAV angehören. Diese werden von der MitarbeiterInnenversammlung vorgeschlagen und von der Mitgliederversammlung des Vereins gewählt. Diese Entscheidung stand anfänglich nicht zu erwarten. Letztendlich überzeugten die Argumente der MAV und Anderer. Maßgeblich war hier auch der Hinweis auf die positiven Erfahrungen anderer Einrichtungen der Diakonie und nicht zuletzt auf die Fachtagung des Vereins ›dia‹¹ im November 2002 in Kassel (›Unternehmensmitbestimmung in Kirche und Diakonie: Partizipation ist Gebot sozialer Gerechtigkeit).

Die Beteiligung von MitarbeiterInnen und explizit der Mitarbeitervertretung im Aufsichtsrat stellt aus unserer Sicht die konsequente Umsetzung der vertrauensvollen Zusammenarbeit im Sinne kirchlicher Dienstgemeinschaft dar. Nur in dieser gemeinschaftlichen Verantwortung kann es gelingen, gemeinsam für die Belange der betreuten Klientel einzutreten und in Zeiten kälterer werdenden sozialen Klimas und geleertem Kassen zukunftsfähige Angebote zu entwickeln.

Der Zusammenhalt des Trägers in Form der regionalen Kirche mit den von ihm betriebenen Einrichtungen wird gestärkt. Aktuell rückt die Schärfung des besonderen diakonischen Profils und damit die Bedeutung unseres christlichen Menschenbildes für die tägliche therapeutische und pflegerische Arbeit in den Mittelpunkt. So musste die Frage gestellt werden, ob denn tatsächlich eine sich wirtschaftlich tragende ambulante Pflege ›nach der Stechuhr‹ gewollt sei.

Daneben wird ermöglicht, dass Informationen aus dem Betrieb in den Aufsichtsrat gelangen, die nicht durch den Filter der Geschäftsführung gelaufen sind. Die MAV erhält auch frühzeitig Kenntnis von sich abzeichnenden Problemen und kann somit an der Gegensteuerung und der Vermittlung von Maßnahmen der Geschäftsführung aktiv mitarbeiten. Das Gegenüber von Geschäftsführung und Mitarbeitervertretung ist hiervon dennoch nicht betroffen, da der Aufsichtsrat nicht mit Angelegenheiten des laufenden Geschäftes betraut ist, sondern lediglich Aufsichts- und Kontrollfunktion wahrnimmt, sowie Entscheidungen von bedeutender Weichenstellung trifft. Aufgrund der Zahlenverhältnisse können die Mitarbeitervertreter den Aufsichtsrat nicht dominieren. Sie sind aber in bestimmten Konstellationen als Bündnispartner und Mehrheitsbeschaffer wichtig. Diese Möglichkeit verstärkt die Rolle der MAV-Vertreter auch im Normalfall.

Der Einsatz hat sich gelohnt

Rückblickend war dies ein anstrengendes Jahr, das manchen von uns bis an die persönlichen Belastungsgrenzen geführt hat. Der Einsatz hat sich jedoch in jeder Hinsicht gelohnt. Ohne intensive Begleitung durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und die anwaltliche Unterstützung wären die Ergebnisse nicht denkbar gewesen. Die Einrichtungen konnten erhalten werden, betriebsbedingte Kündigungen (bis auf eine, bedingt durch die Strukturänderung) sowie Gehaltsverzicht abgewendet werden. Der Verein wird von den Kirchenkreisen abgenabelt. Die überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft der KollegInnen und die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag wurde gestärkt. Ob letztlich das Ziel erreicht wird, 2003 zu einem kostendeckenden Betrieb zu gelangen, bleibt abzuwarten.

Für die Zukunft wird deutlich, dass wir unseren Umgang mit den Rollen als Mitarbeiter, Mitarbeitervertreter und Aufsichtsratsmitglieder erst noch entwickeln müssen. Zudem stellen wir fest, dass wir nicht am Ende sondern am Anfang eines Prozesses stehen. Die Treffen mit der Geschäftsführung sind von einer gemeinsamen Suche nach konstruktiven Lösungen geprägt, wenngleich auch selbstverständlich nicht gegenteilige Meinungen aufgehoben sind.

Die konsequente Umsetzung betrieblicher Mitbestimmung ist für uns Verpflichtung aus der gesellschaftlichen Vorbildfunktion der Kirche und dem Beschreiten des Dritten Weges, sie ergibt sich aus dem Menschenbild, für das wir angetreten sind.

¹ Diakonische ArbeitnehmerInneninitiative e.V.

Sind unsere kirchlichen Sozialstationen noch zu retten?

von Klaus H. O. Schwarz

Aus allen Teilen Deutschlands hört und liest man Meldungen über das baldige Ende von Sozialstationen. Bei genauem Hinsehen zeigt sich, dass viele Sozialstationen wirtschaftlich schlecht dastehen. Für einige Stationen ist das zur Verfügung stehende Geld ausreichend, andere wiederum erhalten betriebsfremde Zuschüsse, mit denen sie sich am Leben halten.

Die betriebswirtschaftliche Ebene

Sozialstationen haben in der Regel 3–4 Hauptaufgaben:

- Die medizinische Behandlungspflege (Injektionen, Verbände...),
- die Pflege (Morgentoilette, Hilfen beim Ankleiden...) und
- den hauswirtschaftlichen Dienst (Putzen, Kochen, Wäscherversorgung) und ergänzende Dienste.
- In einigen Bundesländern betreiben die Sozialstationen im Rahmen ihrer Aufgabenstellung noch soziale Beratungsdienste.

Hier belasten insbesondere die hauswirtschaftlichen Dienste die Erfolgsrechnung, da in diesem Bereich die Diskrepanz von zu zahlendem Tariflohn und abrechenbarem Entgelt am größten ist. Für den Bereich der medizinischen Behandlungspflege gibt es unterschiedliche Auskünfte. Einige kommen mit den Entgelten zurecht, andere haben auch damit ihre Not. Die Gründe hierfür sind hier vor allem in der Anzahl der Ärzte und dem Verhältnis von Mehrfachleistungen zu Einzelleistungen zu suchen. Bei einer großen Anzahl an Ärzten führen diese mehr Leistungen selbst durch, sind weniger Ärzte im Dienst werden oftmals viele Aufgaben auf andere Mitarbeiter übertragen. Bei mehreren medizinischen Leistungen an einem Patienten entstehen Zeiteinsparungen und damit gegebenenfalls auch Mehreinnahmen. Einzelleistungen dagegen können kaum kostendeckend erbracht werden.

Viele Einzelfaktoren entscheiden bei der Pflege darüber, ob die Leistung kostendeckend erbracht werden kann. So bedeutet beispielsweise die Pflege älter werdender Patienten einen größeren Zeitaufwand. Der Zeitverlust z. B. bei der Pflege von demenzten Menschen bildet keinen eigens abrechenbaren Leistungsteil und geht daher zu Lasten der Pflegedienste. Lange Wege, umwegreiche Einbahnstraßensysteme und Parkplatznot kosten viel Zeit, für die die Sozialstationen und nicht der Kostenträger aufkommt.

Zudem entsprechen die Qualitätsansprüche der Kassen und ihrer Medizinischen Dienste nicht ihren

Entgeltangeboten. In den Entgeltverhandlungen sind die Kassen besonders zähe Partner, die sich von der Frage der Kostendeckung bei den Pflegediensten kaum beeinflussen lassen. Als Verhandlungsbasis dient ihnen vielmehr die eigene Haushaltslage. Eine Änderung ist in naher Zukunft nicht in Sicht.

Daher müssen Lösungen gefunden werden, um die Insolvenz vieler Einrichtungen zu verhindern.

Einer der notwendigen Schritte ist die fachliche Beratung der Stationen durch Betriebswirte und die Einrichtung eines Controllings. Dadurch soll es den Stationen ermöglicht werden, ihre Geschäfte zu beeinflussen. Würde das Controlling von den Verbänden oder Kirchen angeboten, wäre gewährleistet, dass auch die Sichtweisen Außenstehender berücksichtigt werden.

Zudem müssten die Verwaltungen und Pflegedienstleitungen der Stationen betriebswirtschaftlich geschult werden.

Im Controlling sowie im Führungsverhalten hingegen wird eine Richtungsänderung der bisherigen Sichtweisen erforderlich werden. Denn bei Verhandlungen und Diskussionen mit den MitarbeiterInnen über Lohnzahlungen und Arbeitsbedingungen wird man auf den Rat der Belegschaft nicht verzichten können.

Die Reorganisation der Sozialstationen kann vor dem Hintergrund der knappen Finanzen nur eine demokratische werden, einschließlich der Mitbestimmungsrechte. Controlling wird in diesem Sinne nicht nur die Sichtung und Steuerung der wirtschaftlichen Fakten bedeuten. Vielmehr die Gewinnung der Mitarbeiterschaft für eine wirtschaftliche Betriebsführung, die auch auf den kreativen Kräften der Belegschaft beruht.

Die volle Einbeziehung der MAV in einen Controlling-Ausschuss der Station und die vollständige Transparenz gegenüber den MitarbeiterInnen ist nur der Anfang einer Denkweise, die ihr Heil in der Verbindung von Effizienz und Demokratisierung sieht.

Die gewerkschaftliche Ebene

Besteht bei den Einnahmen keine Möglichkeit der angemessenen Steigerung müssen die Kosten gesenkt werden. Unter diesem Eindruck wird von den Verantwortlichen über die Tarifbindung in den Sozialstationen diskutiert. In diesem Zusammenhang ist unabhängig von veränderten Vergütungsmerkmalen und Eingruppierungen durch die Arbeitsrechtliche Kommission, untertariflicher Bezahlung im hauswirtschaftlichen Bereich und der Tatsache, dass Überstunden einfach nicht vergütet werden und jahrelang anstehen, die Lohnsenkung bereits nicht mehr aufzuhalten. Diskussionsstoff ist auch und gerade an dieser Stelle der BAT. Seine Neu-Konzipierung ist in Arbeit, weil die öffentliche Hand eine verdorrnde ist.

Zunehmend müssen sich die Mitarbeitervertretungen mit der Lohnsenkungsproblematik alternativ und auch ultimativ auseinandersetzen. Die Ergebnisse dieser Auseinandersetzung sind oft nicht bekannt und



Der Autor

Klaus H. O. Schwarz,
Dipl. Betriebswirt,
Vorsitzender des
Gesamtausschusses
der Mitarbeitervertre-
tungen der Evangeli-
schen Kirche der Pfalz

In Seminaren ist es leichter, den Überblick zu bekommen.



gehen zu Lasten der Schwestern und des Flächentarifvertrages.

Hier stellt sich die Frage, was ein Pflegedienst macht, wenn die Kassen über alle Dienste hinweg rund 6 EUR zu wenig pro Stunde erstatten. Oder was macht ein Pflegedienst, wenn eine polnische Kollegin für wenige Euro rund um die Uhr seine Arbeit übernimmt und das nicht nur im hauswirtschaftlichen Bereich?

Für die Verantwortlichen, Mitarbeitervertretung und MitarbeiterInnen stellt sich die Frage der Tariftreue alternativ zur Kündigung. Es kann jedenfalls festgestellt werden, dass nach Lohnsenkungen die Pflegekräfte entweder in andere, tariftreue Bereiche abwandern oder schlimmstenfalls den Pflegebereich ganz verlassen. Schon jetzt bleibt eine Großzahl der ausgebildeten Pflegekräfte nicht in ihrem erlernten Beruf. Ist der Flächentarifvertrag als Richtgröße der Entgeltverhandlungen erst einmal aufgegeben, dann gibt es nach unten kein Halten mehr, und die Pflegeberufe werden nicht mehr zu den Berufsperspektiven junger Menschen zählen.

Es ist auch nicht zu verstehen, warum klamme Kassen ihre Defizite durch Lohnabbau beim Pflegepersonal ausgleichen. Dies ist keine Lösung der bestehenden Probleme, vielmehr wird die ohnehin schon schwierige Situation dadurch noch verschlimmert. Die Verteidigung des Flächentarifvertrages ist damit die Verteidigung der Pflege selbst.

Die Diskussion der Gewerkschaft ver.di mit den anderen DGB-Gewerkschaften um die Erhaltung der

Selbstverwaltung in den Organen der Kassen sind unerlässlich. Die Gewerkschaften können nicht mehr länger nur auf die Beitragshöhe bei den Kranken -und Pflegekassen schießen, es muss auch über Pflegequalität und deren Preis geredet werden.

Die politische Ebene

Die Pflegeversicherung wurde entgegen einer landläufigen Annahme nicht als ›Vollkaskoversicherung‹ kreiert, sondern vielmehr als eine Art ›Teilkaskoversicherung‹. Es wird grundsätzlich von einer Eigenbeteiligung des Pflegebedürftigen ausgegangen.

Einerseits gibt es die im Gesetz gar nicht vorgesehene, aber von den Pflegeeinrichtungen so genannte ›Pflegestufe 0‹ mit denjenigen Patienten, die zwar pflegebedürftig, die Einstufungskriterien jedoch nicht überspringen und damit Selbstzahler sind.

Andererseits sind die Entgelte der Pflegeversicherung je nach Einstufung gedeckelt und bei einem Überschreiten der Deckelung durch die Pflegekosten wird der Versicherte wiederum zum Selbstzahler. Hier entstehen für den Einzelnen Ausgaben, die insbesondere für viele Rentner nicht tragbar sind. Der Weg zur Sozialhilfe ist weit und im ländlichen Bereich verzichten die alten Menschen lieber auf die Pflege, als dass sie Sozialhilfe beantragen. Auf diese Weise hat die Pflegeversicherung viele Lücken gelassen, die von den Sozialstationen aufgrund ihrer humanistischen oder christlichen Leitbilder gefüllt werden, ohne dass sich andere Kostenträger finden.

Um die Pflegeversicherung und ihre Wirksamkeit zu verbessern, müsste die Deckelung der Leistungsentgelte angehoben werden, dies würde in der gegenwärtigen Konstruktion die Lohnnebenkosten unmittelbar steigern. Diese Perspektive hat aber keine politische Partei in ihrem Programm.

Die gesellschaftliche Werteebene

Wollen wir unsere Alten menschenwürdig pflegen und auch alt werden lassen oder wollen wir das nicht?

Der Vorsitzende einer politischen Nachwuchsorganisation stellte die medizinische Vollversorgung alter Menschen in Frage und wurde dafür getadelt.

Ist damit eine Debatte eröffnet, die für die alten Menschen ein schlechtes Ende haben könnte?

Zusammenfassung

Die Pflegedienste brauchen Entgelte, mit denen sie angemessen kalkulieren und auskommen können. Knappen Kranken -und Pflegekassen sollte mit Unterstützung des Staates abgeholfen werden. Durch Lohnkürzungen werden die schon vorhandenen Probleme nur noch verschärft.

Es muss eine Diskussion innerhalb der Gesellschaft stattfinden, in der es darum geht, ob und wie sie ihre Alten pflegen will. Wir alle sollten diese Diskussion provozieren und an ihr teilnehmen!

Die kirchlichen Sozialstationen sind nicht nur zu retten, sie müssen gerettet werden!

Neue Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-K) in diakonischen Einrichtungen in Niedersachsen

Für diakonische Einrichtungen, die sich dem Arbeitsrechtsgesetz Diakonie der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen (ARRGD) angeschlossen haben, wurden zum 1. Januar 2004 grundlegend veränderte Arbeitsvertragsrichtlinien eingeführt.

Für ca. 35.000 Beschäftigte werden damit umfangreiche Änderungen wirksam. Über die Bedeutung dieser AVR-Novelle für die betroffenen Beschäftigten, aber auch in bezug auf die politische Bedeutung dieser grundlegenden Reform haben wir ein Gespräch mit Lothar Germer geführt. Lothar Germer ist derzeit stellvertretender Vorsitzender der niedersächsischen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK), Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen beim Diakonischen Werk Braunschweig und seit Beginn der Novellierung daran beteiligt.

A&K: Herr Germer, warum wurde diese Reform gemacht?

Germer: Zu Zeiten der Geltung des Selbstkostendeckungsprinzips war der BAT der Maßstab der Refinanzierung sozialer Arbeit. Wer seinen Arbeitnehmern mehr bezahlte, bekam die übersteigenden Beträge nicht refinanziert, wer weniger bezahlte, bekam von den Kostenträgern auch entsprechend weniger erstattet. Dieses Prinzip wurde durch die (gedeckelte) Budgetierung und prospektive Pflegesätze ersetzt. Diese Änderungen der Rahmenbedingungen machte es erforderlich, auch über die Änderung der Arbeitsvertragsgrundlagen nachzudenken.

A&K: Wie wurde das gemacht?

Germer: Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Niedersachsen standen 1997 vor der Tatsache, dass die Ordnung der Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werkes der EKD so umgestaltet wurde, dass von einer paritätischen Besetzung nicht mehr gesprochen werden konnte. Es war zu befürchten, dass die Regelungen dieser Kommission in breiten Teilen der Diakonie nicht auf Akzeptanz stoßen würde. Der Abschluss von Tarifverträgen wurde von den niedersächsischen Arbeitgebern abgelehnt. Unsere Einschätzung war, dass die diakonische Arbeitnehmerschaft in Niedersachsen zwar stärker ist als in anderen Teilen der Republik. So stark um tarifvertragliche Regelungen zu erkämpfen dann aber doch nicht. Deshalb haben sich die niedersächsischen Mitarbeitervertretungen bereit erklärt, bei einer eigenen ARK mit zu machen.

A&K: Was hat das mit der AVR-Novelle, also den sog. AVR-modern zu tun?

Germer: Ohne diesen Schritt wäre es nie zu AVR-modern gekommen. Das ARRGD, die Grundlage der ARK, wurde zwischen diakonischen Arbeitgebern und den Arbeitsgemeinschaften mit Moderation durch die Kirche ausgehandelt und dann von der Synode beschlossen. Schon dieser Prozess war ein Bestandteil des Modernisierungsvorhabens, weil hier Vertrauen zwischen den Seiten wachsen konnte und sich eine Verhandlungskultur entwickelte. Beide Seiten lernten, dass es in einem konsensualen Modell, wie es die ARK-Niedersachsen ist, nur zu Ergebnissen kommt, wenn man kompromissfähig und -willig ist.

A&K: Sie meinen also, ohne die in Niedersachsen übliche Bankabstimmung wäre AVR-modern nicht möglich gewesen?

Germer: Ja, das ist die formale Grundlage. Dazu müssen aber auch inhaltliche Grundüberzeugungen kommen, die beide Seiten haben.

A&K: Welche meinen Sie?

Germer: Ohne die Verabredung, dass die Novellierung der AVR nicht zu Kosteneinsparungen führen soll, hätten wir gar nicht anfangen können zu verhandeln. Die Arbeitgeber hätten dies nicht tun können, wenn wir Kostensteigerungen zur Bedingung gemacht hätten. Dem liegt die Überzeugung zu Grunde, dass durch die Verbilligung sozialer Arbeit wenn überhaupt nur eine kurzfristige Kostenentlastung erfolgt. Mittel- und langfristig ist dieser Effekt wieder weg, da die Kostenträger die Refinanzierung entsprechend anpassen werden. Die Qualität sinkt allerdings, weil qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter verschlechterten Bedingungen schwerer bis nicht zu finden sein werden.

A&K: Wie sah nun die Arbeit konkret aus?

Germer: Die Arbeitgeberverbände und die Arbeitsgemeinschaften der Diakonie in Niedersachsen haben auf einer gemeinsamen Klausurtagung die Ziele einer grundlegenden Reform festgelegt, nämlich Vereinfachung, Flexibilisierung, Diakonisches Profil, gerechtere Regelungen und vor allem Kostenneutralität.

In den Verhandlungen, die zunächst in einer kleinen Arbeitsgruppe stattfanden, wurden alle Detailregelungen, die erarbeitet wurden, immer wieder daraufhin überprüft, ob sie in Einklang mit den gefundenen gemeinsamen Zielen standen. Keine Seite hat im Übrigen ein fertiges Konzept vorgelegt, an dem gearbeitet wurde, sondern es wurde jede Regelung der ›alten‹ AVR auf Erforderlichkeit und Tauglichkeit hin überprüft. Es wurde in anderen – vor allem tarifvertraglichen Regelungen – nach Normen gesucht, die sinnvoll übernommen werden konnten.

A&K: Wäre es nicht schneller gegangen, wenn Sie eine Vorlage gehabt hätten, z. B. das Vergütungssystem des VdDD1?

Germer: Das VdDD-System wurde und wird von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Niedersachsen einhellig als ungerecht, aber vor allem auch für



Lothar Germer

stellvertretender Vorsitzender der niedersächsischen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARK), Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen beim Diakonischen Werk Braunschweig

Einrichtungen der Diakonie als unbrauchbar abgelehnt. Aber auch sonst wäre es nicht klug gewesen, dem Gegenüber ein fertiges Konzept vorzulegen. Dies engt Verhandlungsspielräume von vornherein ein, weil eine Seite gegen etwas verhandeln muss. Das heißt ja nicht, dass man sich nicht an etwas orientieren kann. So hat sich die Arbeitnehmerseite z. B. an den Eckpunkten für Tarifverträge im Sozial- und Gesundheitswesen der ehemaligen Gewerkschaft ÖTV orientiert.

A&K: *Lassen Sie uns zu den Inhalten kommen.*

Germer: Hier gibt es drei zentrale Punkte. Die wichtigste Neuerung ist die Eingruppierungssystematik, die sich ausschließlich an den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientiert. Zweitens gibt es nur noch eine Entgelttabelle mit einem einheitlichen Entgelt für alle Beschäftigten, die keine Berufsanfänger mehr sind und nicht mehr drei Tabellen mit über 400 unterschiedlichen Entgelten durch Lebensalterstufen und Bewährungsaufstiege. Und es gibt die Möglichkeit, moderne Arbeitszeitmodelle auf betrieblicher Ebene einzuführen.

A&K: *Was bedeutet es, dass sich die Eingruppierung nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes richtet?*

Germer: Ich will Ihnen ein Beispiel geben. Ich komme aus dem Jugendhilfebereich. Zur Zeit ist es so, dass ein Sozialpädagoge in der stationären Jugendhilfe in Vb/IVb eingruppiert ist. Wenn ein Erzieher dieselben Tätigkeiten macht, erhält er nur Vc. Dies deshalb, weil sich die jetzige Eingruppierung auch danach richtet, welche Ausbildung der Mitarbeiter hat. Dies fanden wir ungerecht. Wenn ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter eine Aufgabe überträgt, folgt daraus, dass er ihn für geeignet hält, diese auch auszuführen. Dann muss er auch das für diese Tätigkeit zutreffende Entgelt zahlen, unabhängig von der tatsächlichen Ausbildung des Stelleninhabers. Zukünftig erhalten alle MitarbeiterInnen, die sozialpädagogisch tätig sind, E9.

A&K: *Ist der Wegfall des Ortszuschlags, der Altersstufen und des Bewährungsaufstiegs noch sozial?*

Germer: Zunächst einmal gibt es noch einen Teil des Ortszuschlages, nämlich den Kinderanteil. Dieser wird zukünftig unabhängig davon gezahlt, wo der andere Elternteil arbeitet und in derselben Höhe wie bisher. Allerdings gibt es keinen Unterschied in der Bezahlung mehr zwischen ledigen und verheirateten Arbeitnehmern. Daran kann ich nichts Unsoziales finden. Der Bewährungsaufstieg ist entfallen, es gibt lediglich noch eine Absenkung des Entgeltes für Berufsanfänger auf Arbeitsplätzen, die mindestens eine dreijährige Berufsausbildung voraussetzen. Bei Tätigkeiten ohne Ausbildungsvoraussetzung gibt es sofort das volle Gehalt. Ich muss auch nicht mehr jahrelang warten, bis ich durch Altersstufensteigerungen endlich das verdiene, was die Arbeit wert ist. Der Wegfall der Altersstufen hat zur Folge, dass jüngere ArbeitnehmerInnen mehr verdienen und

Ältere eher eingestellt werden, z. B. nach der Familienphase, weil sie nicht mehr teurer als junge Arbeitnehmer sind.

A&K: *Was können wir uns unter der betrieblichen Regelung von Arbeitszeitmodellen vorstellen?*

Germer: Die Regel ist, dass im Durchschnitt von 8 Wochen 38,5 Std/Woche gearbeitet werden. Durch Dienstvereinbarung können aber auch gleitende Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten oder das Arbeitszeitbudget eingeführt werden. Diesen Modellen ist gemeinsam, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Äquivalent geben muss, wenn er ihn flexibler als in der Normalarbeitszeit von 38,5 Std/Woche einsetzen will. Zusätzliche Flexibilität ist zwar möglich, aber nur in einem vorgegebenen Korridor und nur bei entsprechendem Ausgleich.

A&K: *Bei der Umstellung auf das neue System werden die älteren Mitarbeiter, die jetzt mehr verdienen als das AVR-modern-Entgelt, benachteiligt werden müssen, da Sie ja Kostenneutralität vereinbart haben.*

Germer: Wir haben in der Tat vereinbart, dass auch während der Umstellungsphase die Einrichtungen in jedem Hilfefeld kostenneutral arbeiten können. Dennoch wird niemand, der jetzt beschäftigt ist weniger bekommen. Im Gegenteil, alle die in den nächsten 5 Jahren noch Zuwächse durch Altersstufensteigerungen bzw. Bewährungsaufstiege zu erwarten haben, bekommen das entsprechende Geld auch noch im entsprechenden Zeitraum. Dies wird durch eine komplizierte aber gerechte Übergangsbestimmung erreicht. Auf der anderen Seite werden auch nicht sofort alle Beschäftigten, die zur Zeit weniger verdienen, als ihnen nach AVR-modern zustehen würde, auf dieses AVR-modern Niveau angehoben. Dies wird schrittweise geschehen. Wie groß diese Schritte sein werden, legt die ARK jedes Jahr erneut fest. Sie stützt sich dabei auf konkrete Berechnungen in sogenannten Referenzeinrichtungen. Zur Feinststeuerung in den Betrieben stehen Teile der allgemeinen Entgelterhöhungen zu Verfügung, deren maximale Höhe auch von der ARK beschlossen wird.

A&K: *Ist die Vereinbarung der AVR-modern ein Erfolg?*

Germer: Es ist ein Erfolg, in einer Zeit, in der alle davon reden, dass Arbeit billiger werden muss, ein Modell entwickelt zu haben, das den meisten Arbeitnehmern nicht weniger bringt als bisher. Nur die untersten Entgeltgruppen werden zukünftig weniger haben als jetzt. Die Absenkung ist aber geringer als in anderen Bereichen. Es ist gelungen, in einer Zeit, in der viele den Tod des Flächentarifs beklagen oder herbeisehnen, Arbeitsrechtsregelungen geschaffen zu haben, die für die meisten diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Niedersachsen gelten.

Buchtipps

AVR-K MODERN
Niedersachsen.
Praxiskommentar
im A5-Ordner.
Mit Ergänzungs-
lieferungen.

SACHBUCHVERLAG KELLNER

EUR 24,80

Siehe Seite 15

Umstellung der Zusatzversorgung: Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen

von Michael Dembski

Bis zur Umstellung der (kirchlichen) Zusatzversorgung auf das kapitalgedeckte Punktesystem waren die Umlagen, die für jeden versicherten Arbeitnehmer an die Zusatzversorgungskassen gezahlt wurden, sozialversicherungspflichtig.



Der Autor

Michael Dembski,
Rechtsanwalt und
Notar, Fachanwalt für
Sozialrecht, Bremen

Die Sozialversicherungspflicht entfällt nun. Schwierigkeiten sind in der Umstellungsphase entstanden. Denn die Umstellung ist Mitte des Jahres 2002 rückwirkend zum 1. 1. 2002 erfolgt. Bis zur Umstellung haben die Arbeitgeber daher Sozialversicherungsbeiträge auf die Umlagen abgeführt. Auf Empfehlung der Zusatzversorgungskassen haben die meisten Arbeitgeber nach der Umstellung die für die Zeit ab 1. 1. 2002 bis zur Umstellung gezahlten Sozialversicherungsbeiträge gegen sonstige Sozialversicherungsbeiträge aufgerechnet und den Arbeitnehmeranteil an die Arbeitnehmer ausbezahlt. Die Empfehlung der Zusatzversorgungskassen war falsch. Trotz rückwirkender Umstellung des Versorgungssystems bleibt es bei der Sozialversicherungspflicht bis zur Umstellung im Sommer 2002. Die Arbeitgeber müssen Nachzahlungen an die Sozialversicherungsträger vornehmen und zwar auch hinsichtlich der Arbeitnehmeranteile an dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Sie müssen daher auch die Beträge an die Sozialkassen abführen, die sie im Herbst an die Arbeitnehmer erstattet haben, bei Vollzeitkräften Beträge um die EUR 150,-. Es ist zwar verständlich, dass die Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Kasse bitten, indem sie mit der Abrechnung für November 2003 diesen Beitrag einbehalten wollen. Hiergegen bestehen erhebliche rechtliche Bedenken. Denn gem. § 28g SGB IV darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung nur innerhalb von drei Monaten vom Lohn abziehen. Diese Frist ist längst abgelaufen. Das EKD-Kirchenamt versucht nun den Abzug vom Lohn rechtlich mit einer Umdeutung zu begründen. Nach Auffassung des Kirchenamtes sollen im November nicht Sozialversicherungsbeträge einbehalten werden, sondern zu Unrecht an die Arbeitnehmer erstattete Beträge. Deshalb – so das Kirchenamt in einem Rundschreiben – gölten die Rückforderungsfristen für den Fall der unberechtigten Bereicherung (30 Jahre) und nicht die kurzen sozialversicherungspflichtigen Fristen (3 Monate). Diese Begründung überzeugt nicht. Einbehalten wurden in der ersten Hälfte letzten Jahres Sozialversicherungsbeiträge. Diese wurden – ausdrücklich – im Herbst letzten Jahres an die Arbeitnehmer erstattet. Nun sollen sie wieder eingefordert werden. Durch das Hin und Her hat sich

die Rechtsnatur der Forderung nicht geändert. Die Verpflichtung der Arbeitnehmer, die Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitrages zu zahlen, ist sozialversicherungsrechtlicher Natur. Auf diesen Anspruch sind auch die sozialversicherungsrechtlichen Fristen anzuwenden.

Selbst wenn sich die Rechtsauffassung durchsetzen sollte, dass sich durch die Auszahlung im letzten Herbst die Rechtsnatur des Arbeitgeber-Anspruchs geändert habe, gibt es gewichtige Einwände: angesichts des verhältnismäßig geringen Betrages werden (fast) alle Arbeitnehmer dieses Geld in den Konsum gesteckt haben. Mit anderen Worten: Jetzt ist das Geld weg, die Arbeitnehmer sind »entreichert«, die ungerechtfertigte Bereicherung ist damit entfallen. Dieses Argument zieht allerdings nicht bei Anwendung der AVR-Caritas, denn diese schließen die Einrede »Entreicherung« ausdrücklich aus.

Viele Arbeitnehmer werden den Lohnabzug wegen der Auszahlung des Weihnachtsgeldes nicht merken. Und viele derjenigen, die es merken, werden sich wegen des Weihnachtsgeldes nicht weiter aufregen. Aber diejenigen, die mit dem Lohnabzug nicht einverstanden sind, müssen wegen der vereinbarten Ausschlussfrist (schwankt im kirchlichen Bereich zwischen 6 und 12 Monaten) zunächst ihren Anspruch schriftlich geltend machen. Dann wird auf dem Klageweg vor dem Arbeitsgericht geklärt werden müssen, ob der Lohnabzug gerechtfertigt war.

Die Ev. Landeskirche Hannovers und die Bremische Evangelische Kirche haben auf die Rückforderung verzichtet.

Wir werden über mögliche Verfahren berichten.

*An die
Einrichtungsleitung/Geschäftsleitung*

Sehr geehrte Damen und Herren,

von dem mir im November zustehenden Gehalt haben Sie einen Betrag in Höhe von einbehalten und als Arbeitnehmer zur Sozialversicherung für die ZVK-Umlage im ersten Halbjahr 2002 abgeführt. Mit dem Lohnabzug bin ich nicht einverstanden. Bitte zahlen Sie mir den Betrag umgehend, spätestens mit der nächsten Gehaltsabrechnung aus. Bitte zahlen Sie auch den Verzugszins in Höhe von 5% über Basiszinssatz gem. § 288 BGB.

Mit freundlichen Grüßen

Die wirtschaftliche Not der Kirche

von Manfred Weidenbach

Der überwiegende Teil kirchlicher Gemeinwesenarbeit wird nicht aus Kirchensteuermitteln, sondern aus öffentlichen Mitteln (Pflegesätze, Entgelte usw.) finanziert.

Die gute alte Zeit der Selbstkostenerstattung ist seit Einführung der Pflegeversicherung vorbei. Nun ist neben fachlicher Kompetenz auch kaufmännisches Geschick erforderlich, um eine Sozialeinrichtung erfolgreich zu führen. Doch an dieser Kompetenz mangelt es nur allzu häufig. Die Liste von Pleiten, Pech und Pannen ist lang. Hier ein paar Beispiele:

■ Das Diakoniewerk Osnabrück musste vor zwei Jahren Insolvenz anmelden, weil die Geschäftsführung sich mit der abenteuerlichen Finanzierung des Seniorenstifts verhasst hatte. Die Mitarbeitervertretung hatte frühzeitig gewarnt. Nur mit einigen Millionen der Landeskirche konnte die Einrichtung mit rund 1.300 Beschäftigten gerettet werden.

■ Im Sommer 2002 überraschte der Vorstand des Diakonischen Werkes Wolfsburg e.V. Mitarbeiter und Öffentlichkeit mit dem Eingeständnis drohender Insolvenz. Die Mitarbeitervertretung musste z. B. darauf aufmerksam machen, dass in der ambulanten Pflege erhebliche Abrechnungsdefizite herrschen.

■ Die Diakonischen Werke in Himmelsthür e.V. schlingern seit rund einem Jahr am Rande der Insolvenz. Geschäftsleitung, Mitarbeitervertretung und die Gewerkschaft ver.di hatten sich im Sommer auf einen Sanierungsstarifvertrag geeinigt. Damit sollten die einzelvertraglichen Vereinbarungen über die Anwendung des BAT mit den Tabellen »kommunal« abgelöst werden durch eine tarifvertragliche Regelung, die zur Anwendung der Tabellen »Bund/Länder« führt und den Arbeitnehmern den Fortbestand der Arbeitsplätze sichert. Die Geschäftsleitung wurde jedoch von Landeskirche und Diakonischem Werk zurückgepfiffen. Nun droht der Einrichtung eine Klage, denn die Geschäftsleitung wird zur Vermeidung der Insolvenz die Vergütung der rund 1.800 Beschäftigten auch ohne irgendeine rechtliche Grundlage absenken müssen. Die Einrichtung leidet jedoch nicht nur unter landeskirchlichem Starrsinn in Sachen Tarifvertrag, sondern auch unter den Folgen einer jahrzehntelangen Führungspolitik, die Gefolgschaft vor Kompetenz gestellt hat. Sowohl in Wolfsburg als auch in Himmelsthür beschränkt sich die Hilfe der Landeskirche auf die Finanzierung externer Beratung. Aber immerhin hat die hannoversche Landeskirche eine Liste der überlebendigen Einrichtungen erstellt- und die anderen?

■ Die Liste der Einrichtungen, die mit ihren Mitarbeitervertretungen über Notlagenregelungen verhandeln oder einfach so das Weihnachtsgeld nicht auszahlen, wird immer länger. Ob im Johanneswerk in Bielefeld oder in der Borghardtstiftung zu Stendal, immer wird die Lösung vor allem über den Geldbeutel der Mitarbeiter gesucht.

■ Der Stadtkirchenverband Essen wird im nächsten Jahr u. a. seine Ehe- und Lebensberatung und seine Erziehungsberatungsstelle schließen.

■ Auch die katholische Kirche hat ihre Sorgen: dem Bistum Berlin fehlt ein dreistelliger Millionenbetrag. Das Bistum Osnabrück hat ein »Eckpunkte«-Papier erstellt, das u. a. zur Schließung des weit anerkannten Niels-Stensen-Haus bei Bremen führen soll.

■ Die katholische Caritas Trägergesellschaft Trier (CTT) musste nach einer Untreue-Affäre ihres früheren Managers ihren Mitarbeitern den Verzicht auf Gehaltserhöhungen bis 2005 und einen Teil ihres Urlaubsgeldes abringen. Damit werden 15,3 Millionen EUR für Sanierungszwecke eingespart. Im Gegenzug verzichtet der Träger auf betriebsbedingte Kündigungen.

Sicher sind nicht alle wirtschaftlichen Probleme hausgemacht. Auffallend ist aber, dass bei fast allen krisengeschüttelten Einrichtungen die gleichen Phänomene festzustellen sind:

■ Es mangelt an einer fachlich kompetenten und zugleich mit hinreichenden Vollmachten ausgestatteten Geschäftsleitung, und es fehlt ein starkes Aufsichts- und Kontrollgremium. Stattdessen sind die Aufgaben von ehrenamtlichem Vorstand und hauptamtlicher Geschäftsführung (ohne Organstellung) in ihrer Abgrenzung unklar. Folge: Niemand führt und niemand kontrolliert.

■ Verhandlungen mit den Kostenträgern werden zögerlich und ängstlich, oft von nicht hinreichend qualifizierten nachgeordneten Mitarbeitern geführt. Die Folgen sind nicht auskömmliche Pflegesätze.

■ Das interne Rechnungswesen verschleiert mehr, als dass es zur Kostentransparenz führt. Beliebter Verschiebebahnhof sind Umlagen für zentrale Aufgaben. Die interne Kostenrechnung wird nicht als aktives Steuerungsinstrument, sondern als Geheimwissenschaft zur Absicherung der eigenen Machtposition missbraucht. Die Folge: Kaum einer weiß, welche Kosten an welcher Stelle wirklich entstehen. Einfachste Optimierungsmöglichkeiten, die die Mitarbeiter nicht belasten, bleiben ungenutzt.

Aber nicht alle Einrichtungen leiden Not, nicht einmal alle, die mit ihren Mitarbeitervertretungen über Notlagenregelungen verhandeln. Von uns durchgeführte Bilanzanalysen haben dies aufgezeigt. Es scheint inzwischen zum guten Ton zu gehören, eine wirtschaftliche Notlage zu behaupten. Einzelne Einrichtungen haben eine ganz besondere Kreativität entwickelt, um sich arm zu rechnen. Soweit sie in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins oder einer Stiftung organisiert sind, unterliegen sie nicht den strengen für die GmbH geltenden Bilanzierungsvorschriften. Und so ist es denn möglich, dass sogar Rückstellungen für die durch die konkursunfähigen kirchlichen Zusatzversorgungskassen gedeckten Versorgungsansprüche der Mitarbeiter gebildet wurden. ■ Fazit: Wenn eine wirtschaftliche Lage behauptet wird, ist eine genaue Prüfung geboten, sachverständige Hilfe ist unverzichtbar. Wenn eine Notlage vorliegt, hat die Beseitigung struktureller Mängel Vorrang vor Lohnkürzungen.

Seminar

zum Thema:

WIE ERKENNE ICH DIE
WIRTSCHAFTLICHE
(NOT-)LAGE MEINER
EINRICHTUNG?

14.-18. 6. 2004

in Dassel

Information und

Anmeldung:

dia e.V., Vogelsang 6,
30459 Hannover,
Tel. 05 11-410897 50



Der Autor

Manfred
Weidenbach,
Dipl. Betriebswirt,
Steuerberater, Bremen

Henrike Busse



Das neue Arbeitszeitrecht

■ Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit. Diese einfache Feststellung hat der Europäische Gerichtshof aufgrund der EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeit von 1993 getroffen. Der Gesetzgeber hat mit dem 1994 geschaffenen Arbeitszeitgesetz diese Vorgabe nicht eingehalten. Der EuGH und das Bundesarbeitsgericht zwingen den Gesetzgeber jetzt zur Nachbesserung. Zukünftig sollen – jedenfalls im Regelfall – Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche unzulässig sein. Von interessierten Kreisen werden gigantische Mehrkosten prognostiziert, vor allem für Krankenhäuser. Doch damit ist nicht zu rechnen. Schon jetzt kennen 40% der Krankenhäuser keinen Bereitschaftsdienst mehr. Aufgrund organisatorischer Regelungen ist es in der Regel möglich, dass ausschließlich Vollarbeit geleistet wird (Schichtdienst). Bei den Kostenschätzungen übersehen, dass Bereitschaftsdienst ohnehin die teuerste Arbeitsform ist. Selbst in der Bereitschaftsdienststufe D darf durchschnittlich nicht mehr als 50% Arbeit anfallen. Vergütet wird dieser Dienst jedoch mit 80-100% der Normalvergütung. Gelingt es, durch eine entsprechende Betriebsorganisation auf den Bereitschaftsdienst zu verzichten, können erhebliche Personalkosten eingespart werden. Probleme wird die Umsetzung des novellierten ArbZG dennoch machen, denn die Arbeit muss auf mehr Köpfe verteilt werden. Im ärztlichen Bereich, aber auch bei qualifizierten Pflegefachkräften können viele Stellen nicht oder nur verspätet besetzt werden. Dies mag den Gesetzgeber veranlassen haben, das ArbZG so zu ändern, dass möglicherweise doch alles beim Alten bleibt. Denn in § 7 ist vorgesehen, dass die

wöchentliche Höchstarbeitszeit auch ohne Ausgleich zu einer anderen Zeit auf über 48 Stunden ausgedehnt wird, wenn in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst anfällt. Der Arbeitgeber muss in einem solchen Fall durch geeignete Maßnahmen sicherstellen, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Dazu müssten in den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen Öffnungsklauseln geschaffen werden. Außerdem muss der jeweilige Arbeitnehmer vorab schriftlich zustimmen. Es wird also entscheidend von den Arbeits- und dienstrechtlichen Kommissionen abhängen, ob Marathon-Dienste von 24 und mehr Stunden endlich der Vergangenheit angehören. Zur Zeit ist allerdings noch völlig ungewiss, ob es kurzfristig zu einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes kommt. Angeblich soll die Reform um zwei Jahre verschoben werden.

Das neue ArbZG im Überblick

Grundsatz:

Werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden, Verlängerung bis auf 10 Stunden möglich, sofern innerhalb von 6 Monaten bzw. 24 Wochen im Durchschnitt werktäglich nicht mehr als 8 Stunden gearbeitet wird (Ausgleich).

Durch Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder kirchliche Regelung kann davon abgewichen werden:

■ Die werktägliche Arbeitszeit kann auf 10 Stunden verlängert werden, wenn mindestens 25% Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst anfallen.

■ Der Ausgleichszeitraum von 6 Monaten/24 Wochen kann verlängert werden.

■ Ruhepausen können in Kurzpausen aufgeteilt werden.

■ Die Ruhezeiten können um bis zu 2 Stunden gekürzt werden, wenn ein Ausgleichszeitraum bestimmt ist.

■ Nach- und Schichtarbeit können verlängert werden, wenn mindestens 25% Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst anfallen.

■ Die werktägliche Arbeitszeit kann auf über 8 Stunden auch ohne Ausgleich verlängert werden, wenn mindestens 25% Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst anfallen und der Arbeitgeber durch besondere Regelungen sicherstellt, dass eine Gesundheitsgefährdung ausgeschlossen ist. Eine solche Verlängerung ist nur zulässig, wenn der einzelnen Arbeitnehmer zuvor freiwillig schriftlich zugestimmt hat. Die Zustimmung kann mit einer Frist von 6 Monaten widerrufen werden. Arbeitnehmer, die nicht zustimmen, dürfen nicht benachteiligt werden.

EKD-Synode beschließt Kirchengerichtsgesetz

■ Die Herbstsynode der EKD hat das Kirchengesetz über die Errichtung, die Organisation und das Verfahren der Kirchengerichte der Evangelischen Kirche in Deutschland beschlossen. Mit diesem Gesetz ist für alle Zweige der Gerichtsbarkeit in der EKD ein einheitliches Gerichtsverfassungs- und Verfahrensgesetz geschaffen worden. Aus Mitarbeitersicht bedeutsam ist die Disziplinargegerichtsbarkeit (für Beamte und beamtenähnliche Personen) und die Gerichtsbarkeit für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten. Die EKD verteidigt mit diesem Gesetz ihren Anspruch, eine eigene Gerichtsbarkeit für die dem Selbstregelungsrecht der Kirche (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV) unterliegenden Streitfragen zu gewährleisten. In dem die EKD ihre Gerichtsbarkeit an rechtsstaatlichen Prinzipien orientiert, bestärkt sie ihre Eigenständigkeit durch Abgrenzung vom staatlichen Rechtssystem. Sie begegnet damit zugleich der Kritik, die an der zuweilen noch immer unzulänglichen ›Gerichtsbarkeit‹ mancher gliedkirchlicher Schlichtungsstellen geübt wurde, z. B. weil es an einer klaren Trennung von Verwaltung und Rechtsprechung mangelt. Einen entspre-

chenden Regelungsbedarf hat es schon lange gegeben. Schon der erste Vorsitzende des Verwaltungsgerichtes der EKD für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten, Gehring, (ZMV Sonderheft 1998, 43, 46) hat ebenso wie sein Nachfolger Schliemann (NZA 2000, 1311, 1313) eindeutige Kritik an der bislang geltenden Verfahrensordnung geübt. Es ist sicher kein Zufall, dass gerade jetzt dieser Kritik abgeholfen wird. Denn die Kirchen geraten wegen ihres beharrlich verfolgten Sonderweges in Bedrängnis. Europarechtliche Anforderungen stellen diesen Sonderweg in Frage. Kein anderes europäisches Land kennt einen solchen ›kirchlichen Staat im Staate‹, wie wir ihn in der Bundesrepublik haben. Die Einrichtungen von Diakonie und Caritas drohen angesichts der spärlicher fließenden öffentlichen Mittel ihr christliches Profil zu verlieren. Beide Kirchen sind kaum noch in der Lage, ihre ›Vorfeldorganisationen‹ finanziell zu unterstützen. Schon manche Einrichtung ist daher zu einem reinen Wirtschaftsbetrieb verkommen – auf Kosten der Hilfeempfänger und der Mitarbeiter. Zunehmend wird daher die Frage nach der Legitimation der arbeitsrechtlichen, insbesondere der betriebsverfassungsrechtlichen Sonderstellung der Kirchen gestellt. Das Kirchengerichtsgesetz der EKD ist ein Teil des Bemühens, das Besondere der Kirche herauszustellen. Das umfassende Selbstbestimmungsrecht der Kirche soll seine Legitimation auch daraus schöpfen, dass die Kirche ihren eigenen Weg formal und inhaltlich umfassend ausgestaltet und so die Notwendigkeit der Eigenständigkeit betont. Dem Kirchengerichtsgesetz werden weitere Anstrengungen folgen, so z. B. die sog. Loyalitätsordnung. In dieser sollen die Anforderungen festgelegt werden, die ein kirchlicher Mitarbeiter in der Wahrnehmung seines Dienstes und in seiner privaten Lebensführung zu erfüllen hat.

Neues Verfahrensrecht ab 1. 1. 2004

■ Durch das Kirchengengerichtsgesetz wird für alle der Gerichtsbarkeit der EKD unterliegenden und nach dem 1. 1. 2004 eingeleiteten Verfahren ein neues Verfahrensrecht eingeführt. Die Verwaltungsgerichtsordnung findet keine Anwendung mehr. Die Verfahren richten sich nach den für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren geltenden Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes. Streitigkeiten der Mitarbeitervertretung werden mit hin nach den gleichen Spielregeln abgehandelt wie Rechtsstreitigkeiten eines Betriebsrates. Nach wie vor gibt es aber keine Einigungsstellen. Für Regelungsstreitigkeiten ist das Kirchengengericht der EKD (bislang: Schlichtungsstelle der EKD) zuständig. Das bisherige Verwaltungsgericht heißt künftig Kirchengengerichtshof.

Große Unsicherheit herrschte bislang hinsichtlich der Frage, wann gegen eine Entscheidung Beschwerde eingelegt werden kann. Zukünftig kann grundsätzlich gegen jede erstinstanzliche Entscheidung eingelegt werden. Die Beschwerde bedarf allerdings der Annahme durch den Kirchengengerichtshof. Die Annahme hat zu erfolgen, wenn

- ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung bestehen
- die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
- die Entscheidung von einer Entscheidung des Kirchengengerichtshofs, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichtes oder eines Bundesgerichtes abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht (Divergenz) oder
- ein Verfahrensmangel vorliegt.

Rolle Rückwärts im Kündigungsschutzgesetz

Eine der letzten arbeitsrechtlichen Maßnahmen der Kohl-Regierung war 1996 die Einschränkung des Kündigungsschutzes: als Kleinbetriebe ohne Kündigungsschutz galten Betriebe mit nicht mehr als 10 Arbeitnehmern (vorher: 5), die Sozialauswahl wurde auf drei Aspekte (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten) eingeschränkt und eine Überprüfung der Sozialauswahl durch das Arbeitsgericht fiel dann flach, wenn bei betriebsbedingten Kündigungen mit dem Betriebsrat oder der MAV Namenslisten aufgestellt wurden. Nur wenige Wochen nach ihrer Wahl hat die rot-grüne Koalition dies mit dem arbeitsrechtlichen Korrekturgesetz vom Dezember 1998 wieder rückgängig gemacht. Doch nun erleben wir die Korrektur der Korrektur, arbeitsrechtlich haben wir wieder schwarze Zeiten. Seit dem 1. 1. 2004 gelten u. a. folgende Neuregelungen:

Neues Kündigungsschutzrecht ab 1. 1. 2004

■ Für alle Klagen gegen eine Kündigung gilt jetzt einheitlich die dreiwöchige Klagfrist. Nach drei Wochen kann auch nicht mit dem Hinweis, die MAV oder das Integrationsamt sei nicht (richtig) beteiligt worden, Klage erhoben werden.

■ Hat ein gekündigter Arbeitnehmer fristgerecht Klage erhoben, so muss er spätestens bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in erster Instanz alle Rügen erhoben haben. Er kann sich die Rüge der fehlerhaften Beteiligung der MAV nicht mehr für die II. Instanz aufheben.

■ Die Sozialauswahl bezieht sich ausschließlich auf die Aspekte Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung. Allerdings: Die Unterhaltspflichten einer alleinerziehenden

Mutter werden möglicherweise schwerer zu gewichten sein als die Unterhaltspflichten in einer Doppelverdienerehe. Und das (fortgeschrittene) Lebensalter mag auch stärker zu gewichten sein, wenn der Arbeitnehmer altersbedingt keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt mehr hat. Die Schwerbehinderung ist auch nach Zustimmung des Integrationsamtes im Rahmen der Sozialauswahl gesondert zu berücksichtigen.

■ Bei einer betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitgeber mit der Kündigung dem Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von einem halben Bruttomonatsgehalt anbieten. Erhebt der Arbeitnehmer keine Klage gegen die Kündigung, so ist der Arbeitgeber nach Ablauf der Dreiwochenfrist zur Zahlung verpflichtet. Erhebt der Arbeitnehmer Klage, so ist das Angebot hinfällig. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können aber weiterhin jederzeit durch Vertrag eine Abfindung in beliebiger Höhe vereinbaren. Die Abfindung aufgrund des Angebotes bei Kündigung ist aber in jedem Fall arbeitslosengeldunschädlich. Bei sonstigen Vereinbarungen ist eine Prüfung im Einzelfall erforderlich.

■ Wenn Arbeitgeber und MAV im Rahmen eines Sozialplanes oder Interessenausgleichs Namenslisten von zu kündigenden Mitarbeitern aufstellen, ist eine gerichtliche Überprüfung kaum mehr möglich. Von solchen Namenslisten ist dringend abzuraten.

■ Für nach dem 1. 1. 2004 eingestellte Mitarbeiter gilt das Kündigungsschutzgesetz erst ab einer Betriebsgröße von mehr als 10 Mitarbeitern. Solange noch Mitarbeiter beschäftigt werden, die bis zum 31. 12. 2003 eingestellt wurden, wird es ein Zweiklassen-Kündigungsrecht geben.

Rechtsprechung in Leitsätzen

Hausrecht der MAV, Schlüsselgewalt

■ 1. Dem Betriebsrat steht das Hausrecht an den Betriebsrätsräumen zu. Daraus folgt, dass der Betriebsrat die Kontrolle über den Zugang zum Betriebsratsbüro ausübt und somit Unbefugten ohne Zustimmung des Betriebsrats der Zugang zu diesen Räumen nicht gestattet ist.

■ 2. Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf die ausschließliche Schlüsselgewalt über das Betriebsratsbüro gem. § 40 Abs. 2 BetrVG. Dies gilt auch dann, wenn es keinen konkreten Anlass für die Befürchtung gibt, das Hausrecht werde missachtet.

AG Bremerhaven, Beschluss v. 02.10.2003, Az: 1 BV 3/03

Aus den Gründen:

Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf die ausschließliche Schlüsselgewalt über das Betriebsratsbüro. (...) Der Arbeitgeber (hat) den Betriebsrat mit den Sachmitteln auszustatten, die für die Arbeit des Betriebsrats notwendig sind. Hierbei hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch im erforderlichen Umfang Räume zur Verfügung zu stellen. Dem Betriebsrat steht an den zur Verfügung stehenden Räumen insoweit ein Hausrecht zu, als die Räume zur Erfüllung der Aufgabe erforderlich sind (BAG, Urteil v. 18.09.1991, AZ: 7 ABR 63/90, AP-Nr. 40 zu 40 BetrVG 1972). Ein solches Hausrecht umfasst jedoch auch eine vollumfängliche Schlüsselgewalt des Betriebsrats. Der Betriebsrat hat jedenfalls in negativer Hinsicht einen Anspruch darauf, das Betriebsratsbüro vor dem Zutritt Unbefugter zu sichern (so u.a. auch AG Mannheim, Urteil v. 20.10.1999, AZ: 12 BV 4/99; ArbG Heilbronn, Urteil v. 17.02.1984, AZ: 4 BV 10/83, BB 1984, S. 982; LAG Nürnberg, Urteil v. 01.04.1999, AZ: 6 Ta 6/99, AP-Nr. 6 zu § 85 ArbGG 1979). Dieses Hausrecht des Betriebsrats setzt dabei notwendigerweise voraus, dass der Betriebs-

rat eine Kontrolle über den Zugang zum Betriebsratsbüro ausüben kann. Dies ist jedenfalls dann nicht gegeben, wenn Personen außerhalb des Betriebsrats ohne Einflussnahme des Betriebsrats die Möglichkeit haben, diese Räumlichkeiten zu betreten.

Vergütung des Bereitschaftsdienstes, kirchliche Arbeitsrechtsregelung

- 1. Der Anspruch auf Vergütung des Bereitschaftsdienstes ergibt sich nicht unmittelbar aus Nr. 6 B Abs. 2 SR 2 a BAT-KF. Erforderlich ist eine Nebenabrede über die Einstufung des Bereitschaftsdienstes.
- 2. Der BAT-KF ist kein Tarifvertrag, sondern bedarf wie andere kirchliche Arbeitsvertragsregelungen der vertraglichen Transformation. *LAG Düsseldorf, Urteil v. 19.03.2003, Az: 12 (11) Sa 40/03*

Rufbereitschaft, kurzfristige Arbeitsaufnahme

- 1. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber aufgrund des ihm zustehenden Direktionsrechts im Falle der Rufbereitschaft eine Höchstdauer zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme festzulegen. Dieses Direktionsrecht kann durch vertragliche Vereinbarung eingeschränkt sein.
- 2. In den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Deutschen Caritasverbandes ist diese Zeitspanne abschließend bestimmt (kurzfristig). Dem Arbeitgeber ist es daher verwehrt, diese vertragliche Vereinbarung näher zu konkretisieren. Er ist insbesondere nicht berechtigt, diese Zeitspanne auf 20 Minuten festzulegen.
- 3. Der Arbeitnehmer hat bei Rufbereitschaft seinen Aufenthaltsort so zu bestimmen, dass durch die Zeit bis zur Arbeitsaufnahme der Einsatz nicht gefährdet wird. *BAG, Urteil v. 31.01.2002, Az: 6 AZR 214/00*

Mündliche Erörterung bei Mitbestimmung und Mitberatung, Fristverkürzung

- 1. Zwischen einer »mündlichen Erörterung« gem. § 39 MVG-K und einer »Erörterung« gem. § 46 Abs.

1 MVG-K ist nicht zu unterscheiden. Der Sinn und Zweck einer Erörterung gem. § 46 Abs. 1 MVG-K wird nicht allein durch Darlegung der eingenommenen Position erreicht. Erforderlich ist vielmehr ein Prozess des Bedenkens und Abwägens der unterschiedlichen Auffassungen.

- 2. Die Verkürzung der Stellungnahmefrist muss verhältnismäßig sein. Deshalb kommt auch in Fällen des § 626 BGB (fristlose Kündigung) nicht nur eine Stellungnahmefrist von drei Tagen in Betracht. Die Dienststellenleitung muss daher nicht nur prüfen, ob überhaupt eine Fristverkürzung erforderlich ist. Sie muss auch prüfen, in welchem Maße die Frist zu verkürzen ist. Schiedsstelle der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen, Kammern des Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers e.V., *Beschluss v. 15.08.2002, Az: 1 VR MVG 27/02*

Mitbestimmung bei Einstellung, Zustimmungsverweigerung

- 1. Ein Verweigerungsgrund zur Zustimmung nach § 42 Nr. 6 MVG-K darf sich nicht darauf stützen, ein anderer Mitarbeiter sei für die Besetzung einer Stelle besser geeignet als ein anderer. Dies zu beurteilen ist Sache des Arbeitgebers.
- 2. Eine Einrichtung kann nicht durch formelle Regelungen des MVG-K gezwungen werden, eine Stelle mit einem Mitarbeiter vorläufig zu besetzen, der diese Stelle gar nicht dauerhaft besetzen soll. Schiedsstelle der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen, Kammern des Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers e.V., *Beschluss v. 22.11.2002, Az: 4 VR MVG 28/02*

Ausschluss aus der Mitarbeitervertretung

- 1. Bei einem Ausschluss gem. § 17 MVG-K muss die weitere Amtsausübung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls untragbar erscheinen. Ein Ausschluss ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Pflichtverletzung

trotz des Hinweises auf die Pflichtwidrigkeiten mit einer gewissen Beharrlichkeit fortgesetzt werden.

- 2. Die Mitarbeitervertretung muss sich mit den Problemen, die die Ausschlusserwägungen bewirkt haben, in gebotener Form auseinandersetzen. Gegenseitige Rücktrittsverlangen sind nicht ausreichend.
- 3. Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung kann auch während einer Arbeitsunfähigkeit an einer Beschlussfassung teilnehmen. Die aufgrund einer bescheinigten Arbeitsunfähigkeit zu vermutende Amtsunfähigkeit kann widerlegt werden. Schiedsstelle der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen, Kammern des Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers e.V., *Beschluss v. 11.06.2003, Az: 3 VR MVG 50/02*

Mitbestimmung bei Einstellung von Nichtarbeitnehmern

Bei einer Einstellung i.S.d. MVG-K kommt es auf ein Bestehen oder die Art eines Rechtsverhältnisses zwischen den Beteiligten nicht an. Daher kann auch eine Einstellung von Nichtarbeitnehmern oder Arbeitnehmern Dritter vorliegen. Entscheidend ist die Eingliederung in den Betrieb; diese ist unabhängig von der Dauer der Beschäftigung in dem Betrieb. Die Mitarbeitervertretung hat insoweit ein Mitbestimmungsrecht. Schiedsstelle der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen, Kammern des Diakonischen Werkes der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers e.V., *Beschluss v. 30.06.2003, Az: 4 VR MVG 47/02*

Sachmittel der Mitarbeitervertretung

- 1. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die für seine Arbeit erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Zu den Sachmitteln zählen nach § 40 Abs. 2 BetrVG n.F. Geräte der Informatik- und Kommunikationstechnik. Es gilt das Prinzip der Äquivalenz der Mittel.
- 2. Nicht zu beanstanden ist der Beschluss eines aus sieben Mitglie-

dern bestehenden Betriebsrats, der ein Telefaxgerät zu seiner ausschließlichen Nutzung beansprucht, wenn im Betrieb insgesamt sechs Geräte vorhanden sind und eine Kommunikation über Telefax zum betrieblichen Standard gehört.

- 3. Aus Gründen der Vertraulichkeit kann er in aller Regel nicht auf die Möglichkeit der Mitbenutzung eines Gerätes des Arbeitgebers verwiesen werden. Dies gilt insbesondere, wenn sich Betriebsrat und Arbeitgeber regelmäßig in Rechts- und Regelungsstreitigkeiten auseinandersetzen und aus diesem Grund kurzfristige Korrespondenz zu Rechtssekretären, Rechtsanwälten oder Mitgliedern von Einigungsstellen erforderlich sein kann. *LAG Niedersachsen, Beschluss v. 27.05.2003, Az: 5 TaBV 21/02*

Kündigung, Anforderungen an private Lebensführung

Die Kündigung eines Kirchenmusikers in der Wartezeit des § 1 KSchG ist nicht deshalb rechtsmissbräuchlich i.S.d. § 242 BGB, weil sie wegen einer Wiederverheiratung nach vorhergehender Scheidung des Mitarbeiters erfolgt ist. Dies gilt auch dann, wenn er vor Arbeitsbeginn nicht entsprechend der »Grundordnung der katholischen Kirche für den kirchlichen Dienst im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« befragt worden ist. *LAG Düsseldorf, Urteil v. 12.06.2003, Az: 5 Sa 1324/02*

Ausgründung, betriebsbedingte Kündigung

Die Entscheidung des Unternehmers, einen Betriebsteil durch eine noch zu gründende, finanziell, wirtschaftlich und organisatorisch in sein Unternehmen voll eingegliederte Organgesellschaft mit von dieser neu einzustellenden Arbeitnehmern weiter betreiben zu lassen, stellt kein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG dar, den in diesem Betriebsteil bisher beschäftigten Arbeitnehmern zu kündigen. *BAG, Urteil vom 26.9.2002, Az: 2 AZR 636/01*

Abo Direktbestellung

Arbeitsrecht & Kirche

Wir ordern hiermit Abo/s von
 »Arbeitsrecht & Kirche«
 Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen.

Datum/MAV-Unterschrift: _____

Zur Kenntnis genommen:
 Arbeitgeber: _____

Absender: _____

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 SachBuchService Kellner in Bremen.

Jahresabopreis für 4 Ausgaben 40,- EUR. Vierteljährliche Lieferung frei Haus. Bei Einzelbestellung 12,80 EUR pro Exemplar. Das Abo verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht spätestens 3 Monate vorher schriftlich gekündigt wurde.

An den
 SachBuchService Kellner
 St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Auch den Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung /MAVO liefert der SachBuchService. Bestell-Nr. 615 →

**KANN
 GEWERKSCHAFT
 SÜNDE SEIN?**

Ich bin Krankenpfleger geworden, weil ich gerne mit Menschen arbeite. Und weil mir christliche Werte wichtig sind, arbeite ich für einen kirchlichen Träger. Ich hatte immer den Anspruch, mehr als nur das Nötigste zu tun. Seit auf meiner Station zwei Stellen gestrichen wurden, weiß ich kaum noch, wie ich alles schaffen soll. Nur Nächstenliebe und Menschlichkeit ist in der Kranken- und Altenpflege kaum noch Platz.

Ich brauche bessere Arbeitsbedingungen, damit ich meinem eigenen Anspruch gerecht werden kann.

ver.di macht sich stark für mich – ver.di macht mich stark

Wir wollen für Sie da sein. In diesem Dasein.

ver.di

Ökumeniel. Soziale Dienste
 Wohlfahrt und Kirchen

**Verante
 Dienstleistungs-
 gewerkschaft**

hansen kommunikation, kd in



Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)

Der „Bleistein/Thiel“ gilt mittlerweile als Standardwerk für die Kommentierung zur MAVO. Für eine effiziente und solide Arbeit in und mit der MAV ist er unverzichtbar.

Die **vollständig überarbeitete 4. Auflage** berücksichtigt die im Juni 2003 beschlossenen umfangreichen Änderungen der Rahmenordnung zu einer MAVO, die aktuellen Entwicklungen des nationalen und europäischen Arbeitsrechts sowie die neuere kirchliche und staatliche Rechtsprechung.

Besonders behandelt werden:

- das **neue Wahlrecht** zur MAV
- die Möglichkeit der Bildung einer **gemeinsamen MAV** und einer **Gesamt-MAV**
- die **Informationspflicht** des Dienstgebers über wirtschaftliche Angelegenheiten
- die stärkere Einbindung der **Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen**
- die Beteiligung der MAV bei **Massenentlassungen**
- u.v.m.

Fachstimmen zur 3. Auflage:

„... Ihm gebührt ein Spitzenplatz in der arbeitsrechtlichen Kommentarliteratur, weil es durchaus nicht selbstverständlich ist, dass Theorie und Praxis des Arbeitsrechts so gekonnt miteinander verbunden worden, wie es den beiden Verfassern gelungen ist...“
(Prof. Dr. Heinz Gert Papenheim in ZMV 1998, S. 48)

„... Der Kommentar hat sich zu einem Standardwerk des kirchlichen Arbeitsrechts entwickelt. (...) Er erschließt nicht nur Material in reicher Fülle, sondern behandelt zuverlässig und von hohem wissenschaftlichen Rang Rechtsanwendungsprobleme aus dem Mitarbeitervertretungsrecht der katholischen Kirche. (...) Der Kommentar ist für Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen im Bereich der katholischen Kirche eine wertvolle Hilfe. Er ist unentbehrlich, soweit Rechtsstreitigkeiten aus diesem Bereich von kirchlichen Instanzen, aber auch von den staatlichen Arbeitsgerichten zu entscheiden sind.“
(Prof. Dr. Reinhard Richardi in NZA 1998, 1107)



NEU

Bleistein/Thiel Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeiter- vertretungsordnung (MAVO)

4., vollständig überarbeitete
Auflage 2004,
ca. 900 Seiten, gebunden,
€ 89,-/sfr 138,-
ISBN 3 472 04676 7
Erscheint im I. Quartal 2004

Auch über den Buchhandel erhältlich.

Wolters Kluwer Deutschland GmbH
Heddesdorfer Straße 31 · 56564 Neuwied
Telefon 02631 801-2222 · Telefax 02631 801-2223
www.luchterhand.de · www.wolters-kluwer.de
E-Mail info@wolters-kluwer.de

 **Luchterhand**
Eine Marke von Wolters Kluwer Deutschland

Die Reihe EFAS - Effektives Arbeits- und Sozialrecht - gibt überall dort Antworten, wo arbeits- und sozialrechtliche Aspekte eng miteinander verbunden sind. Der Benutzer findet hier stets rundum befriedigende Lösungen zu allen wichtigen Sachverhalten der betrieblichen Praxis.

Effektives
Arbeits- und Sozialrecht

Reinhard Richardi

Arbeitsrecht in der Kirche

Staatliches Arbeitsrecht und
kirchliches Dienstrecht

4. Auflage

WIEDER
NEU

Wieder aktuell:
Der Klassiker
zum Kirchenarbeitsrecht
Verlag C.H.Beck

Von Dr. Reinhard Richardi,
Professor an der Universität
Regensburg

4., neu bearbeitete
Auflage, 2003
XXXVI, 398 Seiten.
In Leinen € 45,-
ISBN 3-406-51148-1

„... ein wichtiges und bedeutendes Buch“

Oberkirchenrat Dr. Christoph Ihlele zur Vorauflage, Juristische Rundschau 3/2002

Richardi Arbeitsrecht in der Kirche

Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht

Der zweitgrößte Arbeitgeber

in der Bundesrepublik sind nach dem Staat die Kirchen. Sie regeln aufgrund des verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts in eigener Zuständigkeit die dienstvertraglichen Verhältnisse der ihnen zugeordneten Einrichtungen mit deren Mitarbeitern. Das staatliche Arbeitsrecht öffnet daher einen eigenen Weg zur Gestaltung kirchenbezogener Arbeitsverhältnisse.

Das Werk

stellt die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts im Individualarbeitsrecht und im kollektiven Arbeitsrecht prägnant und anschaulich dar. Ausführlich behandelt sind insbesondere die zentralen Praxis Themen

- Kündigungsschutz
- Arbeitnehmervertretungsrecht
- Arbeitnehmerschutz
- Arbeitskampfl

Der Inhalt

- Staatskirchenrechtliche und kirchenrechtliche Grundlagen
- Gestaltung des staatlichen Kündigungs- und Arbeitsschutzrechts im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
- Koalitionfreiheit und ihre Ausübung in kirchlichen Einrichtungen
- Arbeitsrechts-Begelungsrecht und Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen
- Rechtsschutz.

Die Schwerpunkte der Neuauflage:

- neue Arbeitsgesetzgebung im staatlichen und kirchlichen Bereich (Schuldrechtsmodernisierung, IZBfG, MAfU, MVG)
- Bedeutung des BfG-Gemeinschaftsrechts für die kirchliche Arbeitsverfassung
- die zunehmend an Bedeutung gewinnende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
- Streik in der Kirche
- Unternehmensumstrukturierungen, Ausgliederungen in eine Kapitalgesellschaft, Betriebsinhaberwechsel

Von dem Band profitieren

Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Arbeitnehmer in der Kirchenverwaltung sowie in kirchlichen Vereinen und Einrichtungen, Rechtsanwältinnen und Gewerkschaften

Bestell Nr. 330



VERLAG C.H. BECK
80791 MÜNCHEN