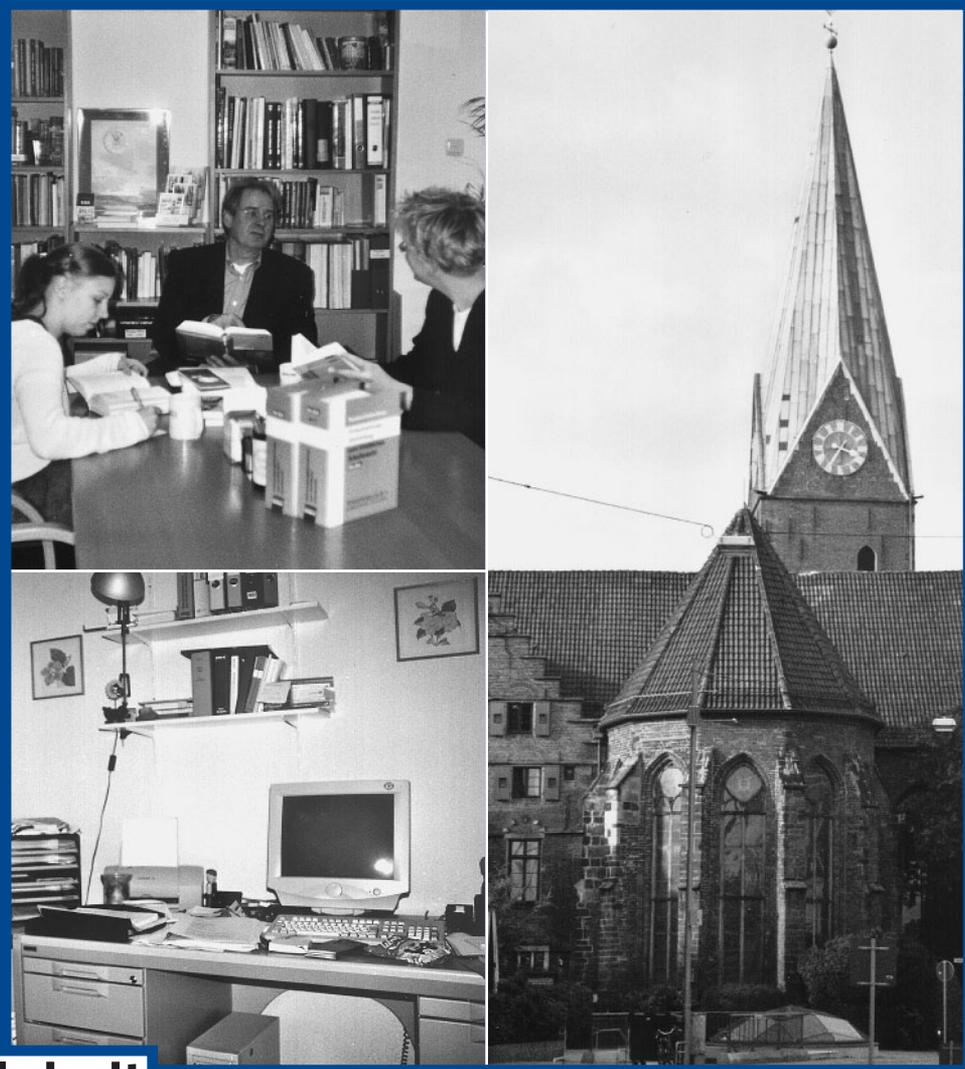


# Arbeitsrecht & Kirche

Zeitschrift für  
Mitarbeitervertretungen

2 2004

**A&K**



aus dem **Inhalt**

- 1** Fachtagung in Kassel:  
Zwischen Nächstenliebe und Insolvenz
- 4** Das Krankenrückkehrgespräch
- 10** Rechtliche Folgen des  
Betriebsübergangs - Teil 2
- 16** Notlagenregelungen in der Praxis -
- 23** Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht

ISSN 1614-1903

SachBuchVerlag  
**Kellner**

**Editorial****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, Cristina Rehmert

**Lektorat:**

Mira Gathmann

**Redaktionsanschrift:**

Am Hulsberg 8,  
28205 Bremen  
Telefon: 0421/439330  
Telefax: 0421/4393333  
eMail:  
arbeitsrechtkirche@  
nord-com.net

**Verlagsanschrift und  
Anzeigenverwaltung:**

SachBuchVerlag Kellner,  
St.-Pauli-Deich 3,  
28199 Bremen  
Telefon: 0421/77866  
Telefax: 0421/704058  
eMail:  
arbeitsrechtundkirche@  
kellnerverlag.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 Ver-  
wendung für Zwecke ein-  
zelner Mitarbeitervertre-  
tungen oder deren Zusam-  
menschlüsse (z. B. für  
Schulungen) ist bei  
Quellenangabe gestattet.  
Bitte Belegexemplare  
an den Verlag senden.

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

Liebe Leserin, lieber Leser,

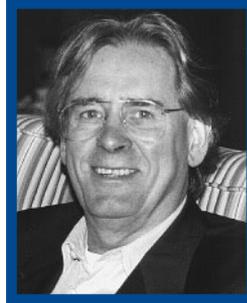
in der zweiten Ausgabe von *Arbeitsrecht & Kirche* wird mehrfach hingewiesen auf die Fachtagung ›Zwischen Nächstenliebe und Insolvenz. Entwicklungen von Arbeitsbedingungen in Kirche, Diakonie und Caritas‹. Redaktion und Verlag meinen, dass diese Veranstaltung wichtige Informationen und Denkanstöße vermitteln wird, weshalb A&K diese Tagung als Mitveranstalter unterstützt.

Wir empfehlen: Ab nach Kassel. Das Anmeldebüro ist durchgehend geöffnet für die schriftlichen Anmeldungen. Hotelzimmer werden auf Wunsch gerne vermittelt. Tagungsort ist das Anthroposophische Zentrum.

Die ›Ökonomisierung des Sozialen‹ stellt auch die Mitarbeitervertretungen vor neue und immer schwierigere Aufgaben. A&K unterstützt die Mitarbeitervertretungen auch dabei durch praxisbezogene Informationen über das kirchliche und weltliche Arbeitsrecht und durch Hinweise auf konkrete Handlungsmöglichkeiten in den Einrichtungen sowie mittels praktischer Mustervorlagen. Hinzu kommen ab der nächsten Ausgabe die schnell verständlichen Erläuterungen zu den Grundlagen der wirtschaftlichen Rechnungslegung.

Mit dieser neuen Vierteljahreszeitschrift wird ausdrücklich die Arbeit der Mitarbeitervertretungen unterstützt. Aber auch Ihre Mitarbeit ist gefragt. Informationen, Hinweise, Berichte, und auch vollständige Beiträge, nehmen wir gerne auf. Bitte per eMail oder mittels Diskette als Word-Datei an die Redaktion senden.

Es danken und grüßen  
Redaktion und Verlag

**Der Verleger**

Klaus Kellner

**Inhalt**

- 1** Fachtagung 3./4. Nov. 04 in Kassel:  
Zwischen Nächstenliebe und Insolvenz
- 2** Leiharbeit – Fluch oder Segen  
moderner Arbeitsmarktpolitik?
- 4** Das Krankenrückkehrgespräch
- 8** ›Kirche und Stadt machen nicht satt‹  
ver.di Kampagne gegen Niedriglöhne  
in Bielefeld
- 9** Halbe Modernisierung – zum Wandel  
der Wohlfahrtsverbände in Deutschland
- 10** Unternehmens- und Betriebsänderungen:  
Rechtliche Folgen des Betriebsübergangs –  
Teil 2
- 12** Musterflugblatt –  
Ergänzung zu dem Aufsatz  
›Unternehmens- und Betriebsänderung‹
- 16** Notlagenregelungen in der Praxis –  
ein Berater berichtet
- 23** Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht
- 25** Aus der Rechtsprechung

**Abo Direktbestellung**

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

# Zwischen Nächstenliebe und Insolvenz

Einladung zur Fachtagung 3. & 4. November 2004 in Kassel

Lange Zeit war es unvorstellbar, dass eine kirchliche Sozialeinrichtung, z. B. ein Krankenhaus, eine Altenhilfeeinrichtung von wirtschaftlicher Not, gar von Insolvenz bedroht ist. Heute sind Unternehmenspleiten auch in kirchlichen Einrichtungen kaum noch eine Schlagzeile wert. Wohl alle kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sehen Notlagenregelungen oder Öffnungsklauseln vor.

## Fachtagung

Auch in Einrichtungen, in denen noch nicht über Notlagenregelungen gesprochen wird, merken die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie die Pflege- und Hilfebedürftigen die Auswirkungen der gedeckelten Budgets, Fallpauschalen, Fachleistungsstunden und anderen Instrumente zur Kostensenkung. Die personelle Ausstattung wird immer knapper, der Leistungsdruck steigt, die Versorgung von Patienten und Bewohnern wird schlechter. Die kirchlichen Sozialeinrichtungen, also die Einrichtungen und Werke von Diakonie und Caritas, sind wie alle anderen Anbieter sozialer Dienste einem Preiswettbewerb ausgesetzt. Denn die Kostenträger erstatten den Einrichtungen nicht mehr die notwendigen Kosten, sondern lediglich Entgelte, die als »marktgerecht« bezeichnet werden.

Die Bundesrepublik ist als Sozialstaat angetreten. In der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts hat es eine »Entfaltung des Sozialstaates« gegeben. Die Finanzierung erfolgte einerseits über Steuermittel, andererseits über die sog. Lohnnebenkosten, also den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch zu tragen ist. Die Massenarbeitslosigkeit hat zu einem Ausbluten der Sozialkassen geführt, zugleich sind die öffentlichen Haushalte in immer größere Nöte geraten. Die politische Antwort war die »Ökonomisierung des Sozialen«, mit der soziale Dienstleistungen zu schnöder Ware wurden, die unter gleichen wirtschaftlichen Bedingungen wie Brötchen oder Autos zu erbringen und am Markt abzusetzen sind.

Der Sozialstaat Bundesrepublik Deutschland hat seine sozialen Dienste seit jeher im Rahmen der Subsidiarität erbracht, die Leistungserbringung also den kirchlichen, den freigemeinnützigen und den privaten Anbietern überlassen und sich auf die Kostenerstattung beschränkt. Nur dort, wo sonst keine angemessene Versorgung sichergestellt war, hat er Leistungen in eigener Trägerschaft erbracht. Inzwischen trennen sich auch die letzten

Kommunen von ihren Krankenhäusern. Altenhilfeeinrichtungen haben sie schon lange nicht mehr. Die Stunde der (kirchlichen) Sozialkonzerne ist gekommen.

Es scheint, als ob Betreute und deren Angehörige, Mitarbeiter und Einrichtungen gleichgerichtete Interessen gegenüber den Kostenträgern haben. Die Praxis spiegelt dies nicht immer wieder. Der Wettbewerb zwingt immer mehr Einrichtungen, sich auf wirtschaftlich lukrative, zumindest aber kostendeckende Angebote zu beschränken. Schon heute sind einzelne Regionen unterversorgt und »unrentable« Hilfebedürftige bleiben ohne Hilfeangebote. Die verbleibenden Hilfeangebote werden stromlinienförmig an der geforderten Wirtschaftlichkeit ausgerichtet.

Sichtbar wird dies z. B. in der ambulanten Pflege: Zeit für dringend notwendige Zuwendung für die kranken, alten und pflegebedürftigen Menschen ist nicht mehr vorhanden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leiden in doppelter Weise unter dieser Entwicklung. Ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern sich: Sie sind bedroht von betriebsbedingten Kündigungen, Lohnsenkungen und von gewaltiger Arbeitsverdichtung. Sie leiden aber auch unter dem Eindruck, den ihnen anvertrauten Hilfebedürftigen längst nicht mehr gerecht zu werden.

*Erforderlich ist eine gesellschaftliche Verständigung über die Fragen,*

■ *welche Hilfestellungen wem und zu welchen Bedingungen gewährt werden und* ■ *wer und zu welchen Bedingungen diese Hilfe leisten soll.*

Die sozialen Einrichtungen und die in ihnen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in dieser Auseinandersetzung sowohl Sachwalter der von ihnen betreuten Menschen als auch Vertreter eigener Interessen. Sie sind Anwalt und Mandant zugleich.

Es gilt, die Diskussion aufzunehmen – aus Sicht der Leistungsempfänger und der in den Sozialeinrichtungen tätigen Menschen.

## Referate

### ■ HAT DIE SOZIALE

#### GERECHTIGKEIT EINE ZUKUNFT?

Pater Friedhelm Hengsbach SJ, Professor für christliche Gesellschaftsethik in St. Georgen

### ■ WIE KÖNNEN SICH BELEGESCHAFTEN UND

#### IHRE VERTRETER GEGEN SOZIALABBAU

#### WEHREN? – Bericht über Erfahrungen

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Bremen

### ■ »TITTYTAINMENT« ODER DIE ILLUSION

#### DER VOLLBESCHÄFTIGUNG

Prof. Dr. Bernd Klees, Professor für Wirtschafts-, Sozial- & Arbeitsrecht an der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

### ■ FREIE WOHLFAHRTSPFLEGE

#### IM MODERNISIERUNGSPROZESS

Norbert Wohlfahrt, Sozialforschungsstelle Dortmund

### Arbeitsgruppen:

#### ■ BETRIEBSÄNDERUNG/

#### -ÜBERGANG ALS ALLHEILMITTEL

Prof. Dr. Ulrich Hammer, FH Hildesheim, Holzminden, Göttingen

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

#### ■ TARIFFPOLITIK – WIE VERHALTEN SICH

#### ARBEITNEHMER IN DER ENTGELTPOLITIK?

Günter Busch, ver.di-Bundesverwaltung, Fachgruppe Kirche, Diakonie und Caritas Tobias Schürmann, ver.di Bundesverwaltung, Tarifsekretariat

#### ■ MITARBEITERVERTRETERINNEN

#### IM WIRTSCHAFTSAUSSCHUSS

Manfred Weidenbach, Dipl. Betriebswirt, Steuerberater, Bremen

Berthold Bzdak, Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im DW Hannovers

#### ■ BÜNDNISPOLITIK, LOKALE BÜNDNISSE

Peter Erlanson, attac

#### ■ Podiumsdiskussion mit

Adolf Bauer, Präsident des Sozialverband Deutschland Günter Busch, ver.di-Bundesverwaltung VdDD-Vertreter

Cornelia Coenen-Marx, EKD

Peter Erlanson, attac

Peter Jordan, Sozialdezernent

Region Hannover

#### Anmeldung und Information:

Diakonische ArbeitnehmerInneninitiative e.V. (dia e.V.), Vogelsang 6, 30459 Hannover, Telefon 0511-41089750, Telefax 0511-2344061, eMail: diaev@htp-tel.de Die Tagungsgebühr beträgt 175,- EUR.

Veranstalter sind:

**buko**  
agmav + ga

**ver.di**

**ata**

**Arbeitsrecht & Kirche**

## Leiharbeit

# Leiharbeit – Fluch oder Segen moderner Arbeitsmarktpolitik?

Von Annette Klausing

Die Reformen am Arbeitsmarkt waren und sind Gegenstand vielfältiger Berichterstattung. In diesem Artikel wird nicht auf alle Veränderungen eingegangen, sondern nur auf die Leiharbeit (oder auch Zeitarbeit). Als wahres Jobwunder wurden die Reformen angepriesen; es lohnt allerdings ein Blick auf die Auswirkungen und Folgen. Dazu gehört ebenso die kritische Betrachtung der PSA (Personal-Service-Agenturen), wie auch die neuen Regeln der Leiharbeit. Doch zunächst ein Blick auf die Gesetzesänderungen – Worum geht es?

### Leiharbeit vor Hartz

Die Hartz-Gesetze haben die Leiharbeit nicht erfunden, es gab sie schon vorher. 1972 wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (im Folgenden AÜG) verabschiedet. Es regelt die Beziehung zwischen Verleiher, Leiharbeiter/in und Entleiher. Das AÜG enthält Bedingungen, unter denen die gewerbliche Arbeitsvermittlung zulässig ist und setzt Mindestbedingungen für die rechtliche Stellung des Leiharbeiters. Das Spektrum der Leiharbeitsfirmen umfasst große überregionale Unternehmen (z. B. randstad) sowie kleinere regional wirkende Unternehmen mit Spezialisierung auf bestimmte Tätigkeitsfelder. Das Angebot an Leiharbeitern belief sich im Jahr 2001 auf 350 000 Beschäftigte, nur 40 % von ihnen waren länger als 3 Monate bei einer Leiharbeitsfirma beschäftigt.

Je nach Branche variieren die Übernahmequoten in reguläre Arbeitsverhältnisse zwischen 30% und 50 %. Diese Zahlen waren es wohl, welche hoffen ließen, durch Leiharbeit als Instrument der Arbeitsmarktpolitik die Arbeitslosenzahlen drastisch zu senken.

### Leiharbeit nach Hartz

Ein wesentlicher Bestandteil der Hartz-Gesetze ist die Schaffung von Personal-Service-Agenturen (PSA). Dort werden vornehmlich (langzeit-) arbeitslose Menschen für 9–12 Monate eingestellt, nach Bedarf qualifiziert und verliehen, um sie möglichst dauerhaft in feste Arbeitsverhältnisse mit den Entleihbetrieben zu bringen. Die PSA erhält vom Arbeitssamt ein Honorar, sowohl fallbezogene, als auch erfolgsabhängige Prämien sind möglich.

Das erhoffte Vermittlungswunder ist ausgeblieben: 375 000 Arbeitslose sollten mindestens zeitweilig, durch den sogenannten ›Klebe-Effekt‹ 100.000 Arbeitslose dauerhaft über die PSA in Arbeitsverhältnisse gebracht werden.

Die Realität: im Jahr 2003 gingen bundesweit 32.000 arbeitslose Menschen ein Arbeitsverhältnis mit einer PSA ein, daraus entstanden 6300 feste

Arbeitsverhältnisse. Neben diesen ernüchternden Zahlen mag die Insolvenz der bundesweit größten PSA, Maatwerk, als Indiz dafür gelten, dass dieses Konzept trotz hoher Subventionierung nicht aufgeht: es mangelt einfach an Arbeitsplätzen, nicht vermittlungsresistente Arbeitslose sind das Problem!

### Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Zur Förderung und zum Ausbau der Leiharbeit gehört nicht nur die Einrichtung der PSA, sondern auch eine generelle Deregulierung der Leiharbeit. Dieser derzeit so beliebte neoliberale Ansatz der Politik folgt dem Muster: je weniger Regeln, desto besser klappt die Wirtschaft, der Staat, die Gesellschaft, einfach alles!

Doch zurück zum Gesetz: Ein wesentlicher Bestandteil zum Schutz der Arbeitnehmer/innen war beispielsweise die Regelung, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Leihfirma und Arbeitnehmer/in sich nicht auf die Dauer des Verleiheinsatzes beschränkte, sondern auch auf die Zeiträume dazwischen (Synchronisationsverbot; § 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG). Dieser Schutz fällt jetzt weg. Das Leiharbeitsverhältnis kann nach allgemeinen Grundsätzen befristet werden, d. h. nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Der Leiharbeiter trägt das Risiko der Nicht – Beschäftigung, nicht mehr der Verleiher.

Des Weiteren wurde die Bestimmung ersatzlos gestrichen, welche die Dauer eines Einsatzes in einem Betrieb auf maximal 24 Monate beschränkte. Diese Beschränkung schützte die Beschäftigten in dem Entleihbetrieb. Einem kontinuierlichen Einsatz von Leiharbeitskräften steht nun nichts entgegen – mit der entsprechenden Gefahr der Verdrängung für die Stammebelegschaft.

Eine auf den ersten Blick positive Veränderung im Gesetz setzt den EU-Richtlinienentwurf um, welcher die Gleichbehandlung von Leiharbeitern mit den Arbeitnehmern des Entleihbetriebes vorsieht (›Equal-Pay-&-Equal-Treatment‹-Grundsatz). Diesem Grundsatz folgend müssen für die Leiharbeiter/innen die gleichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gelten wie für die Beschäftigten des Entleihbetriebes.

Das Gesetz sieht hier allerdings zwei Ausnahmen vor:

- 1. In den ersten sechs Wochen der Beschäftigung eines vormals Arbeitslosen kann ein Entgelt gezahlt werden, welches der Höhe des Arbeitslosengeldes entspricht.

- 2. Liegt ein Tarifvertrag für die Leiharbeitsfirma vor, finden die darin vereinbarten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen Anwendung.

Die Ausnahmen unterhöheln den Gleichbehandlungsgrundsatz. Ohne Tarifverträge zwischen Leiharbeitsfirmen und Gewerkschaften würden die im Betrieb gültigen Arbeitsbedingungen auf die Leiharbeiter angewandt. Gleichzeitig werden PSA nur vom Arbeitssamt genehmigt, wenn sie tariflich gebunden sind. Es gibt genügend Splittergruppen, die sich



#### Die Autorin

Annette Klausing

Gewerkschafts-  
sekretärin, ver.di  
Landesbezirk Nieder-  
sachsen-Bremen  
Fachbereich  
Gesundheit, Soziale  
Dienste, Wohlfahrt  
und Kirchen

Gewerkschaften nennen, welche bereit sind mit den Arbeitgebern Dumpingverträge abzuschließen (Bsp.: Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften). Auf diese Weise entstand eine Handlungsnotwendigkeit der DGB-Gewerkschaften, die Leiharbeit zu tarifieren. Mittlerweile liegen mehrere (DGB-) Tarifverträge vor, welche die Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter/innen verbessern konnten, wie beispielsweise eine stufenweise Erhöhung des Entgelts bei längerer Beschäftigung in einem Entleihbetrieb (dadurch Annäherung des Lohnniveaus zwischen Leiharbeiter/in und Stammebelegschaft).

## Auswirkungen am Beispiel der Gebäudereinigerbranche

Durch die oben genannten Veränderungen wird ermöglicht, dass Unternehmen eigene Leiharbeitsfirmen gründen, um innerhalb des eigenen Unternehmens Leiharbeit, sogenannten Eigenverleih zu betreiben.

Selbst die Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e.V. kommentiert diese Form der Leiharbeit folgendermaßen: »Es wäre auch möglich, dass die Agentur dem »Kunden« Mitarbeiter dauerhaft auf dem gleichen Arbeitsplatz überlassen würde. Dann wäre der Vorwurf des Lohndumpings, das Schreckgespenst der Gewerkschaften, schwer zu widerlegen.«<sup>1</sup>

In konkreten Zahlen auf einfache Reinigungstätigkeit bezogen, kann dies ein Unterschied im Stundenlohn von 8,00 EUR (je nach Ausgangstarifvertrag, ab Januar 2005 7,87 EUR) auf bis zu 5,85 EUR bedeuten. Neben den einschneidenden Folgen für die einzelnen Beschäftigten in diesem Niedriglohnbereich hat diese Form des Lohndumpings auch Folgen auf die gesamte Branche und volkswirtschaftliche Konsequenzen.

Betriebsstrukturen der Gebäudereiniger, inkl. Ausbildungsplätzen und Betriebsräten werden zerschlagen, sollte die Gebäudereinigung in erheblichem Maße von Leiharbeitsfirmen übernommen werden. Volkswirtschaftlich ist mit dieser Lohnsenkung ein Kaufkraftverlust in Millionenhöhe verbunden, sowie geringere Einnahmen der Sozialversicherungskassen.

Die Annahme, dass neue Arbeitsplätze geschaffen werden, ist nicht zu belegen. Es bedarf allerdings nicht viel Fantasie, sich auszumalen, dass die Entwicklungen der Leiharbeit die Stammebelegschaften nicht unberührt lassen und auf viele Branchen übertragbar sind.

*Das »Schreckgespenst der Gewerkschaften« – Lohndumping durch Leiharbeit – wird dann zur bitteren Realität von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.*

## Exkurs »Gebäudereinigung: Leiharbeit, Fremdvergabe, Tochtergesellschaft oder in Eigenregie betreiben?«

Die Reduzierung von (Personal-) Kosten ist ein vorherrschendes Motiv bei Umstrukturierungen im Gesundheits- und Sozialwesen. Auf der anderen Seite muss ein gewisser Hygienestandard gewährleistet sein, der wiederum von Sicherheit und Verlässlichkeit

geprägt sein muss, sowohl in personeller als auch in qualitativer Hinsicht. Leiharbeit ist eher von Diskontinuität geprägt. Und da es nicht egal ist, wie oft, wann und womit beispielsweise ein Operationsaal gereinigt wird, greifen Krankenhäuser lieber auf eingearbeitete Reinigungskräfte zurück. Sie gründen Tochtergesellschaften oder vergeben die komplette Serviceleistung an externe Dienstleister.

Doch werden die Versprechungen auf (Personal-) Kosten-Reduzierung eingehalten? Oder werden dadurch nur die Sachkosten erhöht, weil die Dienstleistung »Reinigung« eingekauft werden muss.

Auf den ersten Blick attraktive Angebote externer Dienstleister offenbaren auf den zweiten Blick Kostenfallen:

- Beinhaltet das Dienstleistungsangebot wirklich die notwendige Leistung zu den benötigten Zeiten? Wurden Wochenenddienste berücksichtigt?
- Existieren Knebelverträge mit externen Zulieferern, welche Reinigungsmittel etc. zu gar nicht so günstigen Preisen anbieten?
- Beinhalten die guten Konditionen der Zulieferer bestimmte Mengenabnahmen, die kleinere Häuser gar nicht erfüllen können? Oder damit Probleme der Lagerung schaffen?

Die Liste ließe sich noch fortsetzen, soll hier aber nur dafür sensibilisieren, dass nicht alles so günstig ist, wie es auf den ersten Blick scheint.

Ebenso verhält es sich mit den Lohnkosten, die ebenfalls den erhofften Einspareffekt relativieren. Wird für eine Arbeitsstunde Reinigung dem Krankenhaus 19,48 EUR in Rechnung gestellt (die Beschäftigte erhält 8,00 EUR Stundenlohn), so lassen sich mit dieser Summe die Kosten für eigene Reinigungskräfte ebenfalls decken. Trotz höherer Stundenlöhne (BAT oder AVR-K z. B. 10,68 EUR) und betrieblicher Zusatzversorgung entsteht gegenüber dem privaten Anbieter kein Kostennachteil, da kein Gewinn und keine Mehrwertsteuer erwirtschaftet werden muss.

Etwas anders verhält sich die Rechnung, wenn eigene Tochtergesellschaften in Form der sogenannten steuerlichen Organschaft gegründet werden. Hier fällt die Umsatzsteuer weg, die Löhne werden abgesenkt, so dass erst einmal eine Kostenreduzierung stattfindet. Allerdings werden auch hier oft nicht die Folgekosten bedacht, welche entstehen (können): Beibehaltung der Zusatzversorgung, Kosten durch die Gründung einer GmbH, eigene Interessenvertretungsstrukturen (Betriebsrat) etc. Hinzu kommen die zunächst immateriellen Kosten wie Störungen des Betriebsablaufes, des Betriebsfriedens, der Zufriedenheit der Beschäftigten, die im eigenen Betrieb an die neue Tochter »verkauft« werden (siehe zu den arbeitsrechtlichen Folgen eines Betriebsüberganges in »Arbeitsrecht & Kirche« 1/2004).

Hier eine Beispielrechnung<sup>2</sup>, welche Kosten durch eine Arbeitsstunde Reinigungstätigkeit entstehen, wenn sie

- a) von einer Fremdfirma durchgeführt wird
- b) von eigenem Personal durchgeführt wird.

<sup>1</sup> Pressemitteilung vom 1.11.2003 der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e.V.; Internet: [www.mv-zeitarbeit.de](http://www.mv-zeitarbeit.de)

<sup>2</sup> Die folgende Rechnung lässt bewusst viele Faktoren außer acht, wie Sonntagszuschläge (Sonntagszulage BAT 25% Stundenvergütung; IG BAU 100% der Stundenvergütung), Zuwendungen, Kinderzulagen etc., da hier nur ein Beispiel für die Effektivkosten einer Arbeitsstunde gegeben werden soll.

**Hinweis: Wie Interessenvertretungen mit Leiharbeit in ihren Betrieben und Einrichtungen umgehen können, wird in einer ver.di-Informationsbroschüre aufgeführt (Informationen für Betriebs- und Personalräte zur neuen Leiharbeit). Die Broschüre ist über die ver.di-Geschäftsstellen zu beziehen.**

## Leiharbeit

### Reinigung an Fremdfirma vergeben

7,87 EUR	Stundenlohn Gebäudereinigertarif ab 1. Jan. 05
+ 20%	Sozialversicherung
9,44 EUR	je bezahlter Arbeitsstunde.
	Bezahlt werden pro Jahr rund 2.000 Stunden, die effektive Arbeitsleistung (nach Urlaub, Krankheit usw.) beträgt durchschnittlich 1.500 Stunden. Deshalb 9,44 EUR mal 2.000 geteilt durch 1.500 =
12,60 EUR	
+ 1,50 EUR	Regiekosten (Kosten der Personalbearbeitung, Objektleitung etc.)
+ 1,50 EUR	Gewinn
+ 16%	Umsatzsteuer
<u>18,09 EUR</u>	(erfahrungsgemäß liegen die Verrechnungssätze zwischen 19 und 20 EUR)

### Reinigung im eigenen Betrieb

9,96 EUR	Stundenlohn BAT
+ 25%	Sozialversicherung (incl. Zusatzversorgung)
12,45 EUR	mal 2.000 geteilt durch 1.500 =
16,60 EUR	
+ 0,25 EUR	Regiekosten (geringer, weil Infrastruktur bereits vorhanden)
+ 0	Gewinn (fällt weg, weil gemeinnütziger Betrieb)
+ 0	Mehrwertsteuer (fällt weg, weil nur für Eigenbedarf Leistungen erbracht werden)
<u>16,85 EUR</u>	

Die Reinigung durch eine Fremdfirma ist von der Kostenstruktur keineswegs günstiger als die Reinigung durch eigenes Personal, obwohl die Arbeitnehmer deutlich schlechter bezahlt werden. Sofern sich der Einsatz von Fremdfirmen dennoch lohnt, liegt dies daran, dass in den privaten Reinigungsunternehmen der Leistungsdruck viel größer ist. Wer nicht richtig spurt, der fliegt.

## Krankengespräch

### Das Krankenrückkehrgespräch

Von Hermann Bueren

»Ach kommen Sie doch bitte mal ins Büro!« Nicht selten passiert es, dass ein Arbeitnehmer nach einer Erkrankung ins Büro seines Vorgesetzten gebeten wird. Dort sieht er sich nicht nur seinem Vorgesetzten, sondern unter Umständen auch einem Vertreter aus der Personalabteilung gegenüber. Zuerst wird er freundlich begrüßt und erhält gute Wünsche zu der erfolgten Genesung. Doch dann kommt die Überraschung. Aus dem »Willkommensgespräch« entwickelt sich ein »Verhör«:

Dem Beschäftigten werden Fragen nach Art seiner Erkrankung (Diagnose) und seinem Privatleben gestellt. Er wird nach möglichen weiteren Fehlzeiten aufgrund seiner Erkrankung gefragt. Hingewiesen wird er auf die Kosten, die dem Unternehmen oder der Dienststelle durch seine Erkrankung entstehen. Schließlich bekommt er ein Protokoll zur Unterschrift vorgelegt, und das Gespräch endet mit dem Hinweis, dass »weiteres Fehlen für Sie Folgen haben wird.«

### Was ist ein »Krankenrückkehrgespräch«?

Bei einem »Krankenrückkehrgespräch« oder »Rückkehrgespräch« handelt es sich um ein Gespräch oder mehrere Gespräche (Stufensystem), das der Vorgesetzte mit dem Erkrankten nach Rückkehr an seinen Arbeitsplatz führt und das zur Aufklärung der Krankheitsgründe beitragen soll. Von einem solchen Gespräch ist auszugehen, wenn eins oder mehrere der folgenden Merkmale zutreffen:

Die Standardisierung: Das Gespräch wird nach einheitlichen Vorgaben geführt. Meistens handelt es sich dabei um Leitfäden. Diese Leitfäden bestehen aus vorgegebenen Fragen, die der Vorgesetzte stellt und auf die der Beschäftigte zu antworten hat.

Fragen zur Krankheit: Dazu können u. a. Fragen zur Krankheit, zum Gesundheitszustand und zum privaten und persönlichen Umfeld des Erkrankten gehören. Gefragt werden kann auch, ob zukünftig weitere Erkrankungen auszuschließen sind.

Hinweis auf Fehlverhalten: Der Rückkehrer erhält den Hinweis, dass sich sein Fehlen zum Nachteil der Dienststelle, seiner Kollegen oder des Arbeitsablaufs auswirkt. Hingewiesen wird auch auf zukünftige Konsequenzen.

■ Protokollierung der Gespräche: In der Regel werden die Äußerungen des Rückkehrers festgehalten und vom Vorgesetzten mitgeschrieben. Später können diese Protokolle in die Personalabteilungen und in die Personalunterlagen gelangen. Die erfassten Informationen können im Extremfall dann für die

sachliche Begründung einer krankheitsbedingten Kündigung verwendet werden.

Schon seit einigen Jahren verbreiten sich Rückkehrgespräche in vielen Betrieben und Branchen. Auch Einrichtungen der Kirche und Diakonie praktizieren solche Gespräche. Entwickelt haben sich unterschiedliche Namen: ›Fürsorgliches Rückkehrgespräch‹, ›Fehlzeitengespräch‹, ›Motivationsgespräch‹ oder ›Kritikgespräch‹.

Auch die Methodik ist unterschiedlich. Manche verbinden das ›Willkommensgespräch‹ mit gezielten Fragen zu den Krankheitsursachen. Andere, insbesondere größere Einrichtungen, führen ein Gesprächssystem mit Stufen durch. Die Stufen unterscheiden sich in Intensität, Atmosphäre und Zielsetzung der Gespräche. Sie reichen von der Motivation bis zur Androhung einer Kündigung. Für jede Stufe existiert ein Leitfaden, mit dem der Vorgesetzte anhand vorgegebener Fragen das Gespräch führt. Nach jeder Fehlzeit ist ein Gespräch zu führen. Liegt die Erkrankung in einem (zuvor festgelegten) Intervall (zum Beispiel sechs oder neun Monate), so wird die jeweils nächsthöhere Gesprächsstufe erreicht. Ein Beispiel:

**Stufe 1** Das erste Gespräch ist das ›Motivationsgespräch‹: Teilnehmer sind Mitarbeiter und Vorgesetzter. Es soll der Vertrauensbildung nach Rückkehr aus der Krankheit dienen.

*Wichtige Themen dieses Gesprächs sind:*

■ ›Wir haben Sie vermisst und freuen uns, dass Sie wieder da sind‹

■ *Information des Rückkehrenden über die aktuelle Situation im Arbeitsbereich*

■ *Fragen nach dem Grund für die Fehlzeit:*

§ *über das persönliche Umfeld (Familie, Hobbys und Interessen)*

§ *Erkundigung nach dem weiteren Wohlbefinden*  
Der Leitfaden empfiehlt dem Vorgesetzten, die tieferen Gründe für die Abwesenheit herauszufinden.

**Stufe 2** In der Stufe 2 findet ein ›Mitarbeitergespräch‹ statt. Teilnehmer dieses Gesprächs sind Vorgesetzter und Beschäftigter, auf Wunsch des Beschäftigten kann der Betriebsrat bzw. die Mitarbeitervertretung teilnehmen. Nun ändert sich der Ton. Jetzt müssen ›die Konsequenzen für den Betroffenen aufgezeigt werden, falls er sein Verhalten nicht ändern sollte‹. *Inhalte dieses Gesprächs sind:*

■ ›Sie fehlten uns im Arbeitsprozess‹.

■ *Deutlicher Hinweis, dass die vorherige Fehlzeit nicht lange zurückliegt.*

*Gefragt wird u. a.:*

■ ›Wie würden Sie bei häufigem Fehlen eines Kollegen selbst reagieren?‹

■ ›Welchen Eindruck glauben Sie, durch häufiges Fehlen bei den Kollegen zu erzeugen?‹

Der Vorgesetzte zeigt auf, wie die durch die Fehlzeit liegen gebliebene Arbeit erledigt werden musste und fragt direkt nach den Abwesenheitsgründen.

**Stufe 3** Wird der Beschäftigte innerhalb von 9 Monaten wieder krank, erfolgt das ›Personalgespräch‹ mit demselben Teilnehmerkreis. Zusätzlich nimmt der nächsthöhere Vorgesetzte teil. Das Personalgespräch soll in bestimmten Ton geführt werden. Das Motto des Gesprächs lautet: ›Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben‹.

*Bestandteil des Gesprächs:*

■ *Verweis auf die Kosten, die dem Unternehmen entstehen,*

■ *Beschreibung von Fällen, in denen häufiges Fehlen zu Kündigungen geführt hat.*

*Gefragt wird z. B.:*

■ *ob sich der Mitarbeiter ›über die Folgen weiterer Fehlzeiten im klaren‹ ist und dem Hinweis, dass ihm ›die letzte Chance vor massiveren Schritten‹ eingeräumt wird*

■ *wie er gedenkt, sein Abwesenheitsverhalten in der nächsten Zukunft zu gestalten, und ob er weitere Fehlzeiten in der laufenden Frist ausschließt oder nicht.*

**Stufe 4** Die letzte, vierte Stufe bildet das ›Fehlzeitengespräch‹: Der Teilnehmerkreis wird ergänzt mit einem Vertreter der Personalabteilung, der das Gespräch auch führt. Der Betroffene bekommt die offizielle Information über die Möglichkeit einer Kündigung.

## Kontrolle der Beschäftigten und arbeitsrechtliche Probleme

Gegen ein ›Willkommensgespräch‹ ist nichts einzuwenden. Aber das Krankenrückkehrgespräch dient weniger der Unterstützung, sondern eher der Disziplinierung von Erkrankten. Es ist nicht freiwillig, sondern ›von oben‹ verordnet. Der Vorgesetzte ist eigens für das Gespräch geschult. Er lädt ein, nicht der Rückkehrer. Er bestimmt den Gesprächsablauf, strukturiert ihn mit Hilfe eines Leitfadens und vorgegebener Fragen, protokolliert das Gesagte und bewertet es. Im Laufe des Verfahrens bzw. des Gesprächs werden dabei die Beschäftigten mit allen Methoden von Lob über Tadel bis hin zu Sanktionen konfrontiert.

Im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit tauchen Fragen nach den Rechten und Pflichten des Beschäftigten auf. Wer seine Rechte kennt, kann sich nicht nur im Rückkehrgespräch, sondern auch im betrieblichen Alltag besser orientieren!

*Muss ich meine behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden, wenn mein Arbeitgeber das verlangt?*

Nein, der Arbeitnehmer ist weder zur Auskunft über seinen Gesundheitszustand noch zur Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht verpflichtet (Arbeitsgericht Bocholt v. 29. 04. 93).

*Muss ich an einem Krankenrückkehrgespräch teilnehmen?*

Nur, wenn es dazu eine Dienstvereinbarung oder Regelungsabrede mit der Mitarbeitervertretung als



Der Autor

**Hermann Bueren**  
Geschäftsführer von  
der Bildungsvereinigung Arbeit und  
Leben in Herford

## Büchertipp

HERMANN BUEREN:

**Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben!** Fehlzeitenmanagement und Belegschaftsinteressen. Ratgeber für Beschäftigte und Interessenvertretungen; SachBuchVerlag Kellner, Bremen 160 Seiten, EUR 18,90

Grundlage gibt, weil das Führen von Krankenrückkehrgespräche, von einzelnen Ausnahmen abgesehen, nämlich mitbestimmungspflichtig ist. Arbeitnehmer haben das Recht, ein Mitglied der MAV hinzuzuziehen, auch wenn dies in der Dienstvereinbarung nicht ausdrücklich vorgesehen ist.

*Muss ich während oder nach einer Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber Auskunft über meine Krankheitsursache geben?*

Nein, nur die Krankenkasse erhält vom Arzt die Diagnosen. Dem Arbeitgeber ist nur unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit als solche und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen.

Die in den Leitfäden vorgesehenen Fragen sind häufig doppelbödig und greifen in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ein. Die Beantwortung der Fragen kann eine verhängnisvolle Dynamik auslösen. Viele der in den Gesprächen gestellten Fragen sind in arbeitsrechtlicher Hinsicht problematisch.

*Dazu gehören Fragen nach:*

- *den Abwesenheitsgründen und dem persönlichen Umfeld des Erkrankten,*
- *Diagnosen,*
- *Zusammenhängen zwischen den vorherigen Fehlzeiten und zukünftigen Fehlzeiten.*

Denn nach geltender Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine krankheitsbedingte Kündigung u. a. dann gerechtfertigt, wenn eine negative gesundheitliche Zukunftsprognose vorliegt.

### Was können die Beschäftigten tun?

Das Gespräch kann die Grundlage für eine Abmahnung, Versetzung oder Kündigung sein. Vor-sicht ist also geboten!

Eine gute Vorbereitung auf das Gespräch hilft, mögliche Nachteile zu verhindern und sich nicht einschüchtern zu lassen. Hierfür sind die folgenden Hinweise gedacht. (Weil unterschiedliche Formen von Rückkehrgesprächen existieren, können die Hinweise nur allgemeiner Natur sein.)

#### Vor dem Gespräch:

Erwartet Sie nach Rückkehr an ihrem Arbeitsplatz ein Krankenrückkehrgespräch, sollten Sie sich darauf vorbereiten (Ihre Vorgesetzten tun das ja auch!). Verlangen Sie daher eine Vorbereitungszeit.

*Besprechen Sie sich mit ihrer Mitarbeitervertretung und ihren Kollegen, die bereits ein solches Gespräch erlebt haben. Dieses Vorgespräch hilft,*

- *offene Fragen und Bedenken zu klären,*
- *gemeinsam eine Vorgehensweise für das Gespräch abzusprechen,*
- *sich darauf zu verständigen, wie auf die im Rückkehrgespräch behandelten Fragen unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Folgen am besten zu reagieren ist.*

Machen Sie eine Checkliste. Anhand dieser Liste können Sie alle Belastungen und gesundheitlichen Beschwerden Ihres Arbeitsplatzes und des Umfelds erfassen. Belastungen, die sich durch eine Verbesserung ihrer persönlichen Arbeitssituation, vermindern lassen, sollten sie unbedingt zur Sprache bringen.

#### Während des Gesprächs:

Werden Ihnen Fragen gestellt oder Punkte angesprochen, zu denen Sie sich nach Absprache im Vorgespräch nicht äußern wollen (z.B. Krankheit und ihre Ursache), sollte dies von der Mitarbeitervertretung begründet werden.

Fragen, die in die vom Grundgesetz geschützte Menschenwürde (Art. 1 GG) oder das Persönlichkeitsrecht (Art. 2 GG) des Kollegen eingreifen, sind nicht erlaubt. Die falsche Beantwortung solcher Fragen erfüllt nicht den Tatbestand der arglistigen Täuschung (und ist daher auch kein Kündigungsgrund!).

Unzulässig sind alle Fragen, die auf den rein persönlichen Bereich des Kollegen abzielen. Hier sind insbesondere Fragen über private Gewohnheiten, Bindungen oder Pläne zu nennen.

#### Fragen nach Krankheit oder Diagnose?

Gewisse Fragen sind zwar in der Regel unzulässig, in einigen Einzelfällen jedoch erlaubt. Die Frage nach einer Schwangerschaft ist wegen der Geschlechterdiskriminierung unzulässig (§ 611 BGB). Lediglich in Fällen, in denen die Schwangerschaft die Ausübung des Berufes direkt beeinflusst (Mannequin, Model), ist diese Frage zulässig.<sup>1</sup>

## Checkliste zur Vorbereitung des Rückkehrgesprächs (Beispiel)

Eine Checkliste sollte möglichst alle schädlichen Einflüsse der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit beinhalten. Dazu gehören:

#### Arbeitsumgebung:

- Lärm, ungünstige Beleuchtung, gefährliche Stoffe (Dämpfe, Gase, Staub usw.), Vibration, Zugluft, Hitze, Kälte, räumliche Enge

#### Körperliche Belastungen:

- Ständiges Stehen oder Sitzen, Schweres Heben/Tragen, einseitige Beanspruchung von Armen/Beinen, Zwangshaltungen, schlechte ergonomische Gestaltung

#### Psychische Belastung:

- Stress (durch Akkord, Vorgesetzte), kurze Arbeitstakte, hohe Verantwortung, ständige Konzentration, Arbeitsklima (Ärger mit Vorgesetzten, Kolleginnen)

#### Unfallgefahren:

- Arbeitshetze, unzureichende Einarbeitung, räumliche Enge, Maschinen, unzureichender Körperschutz

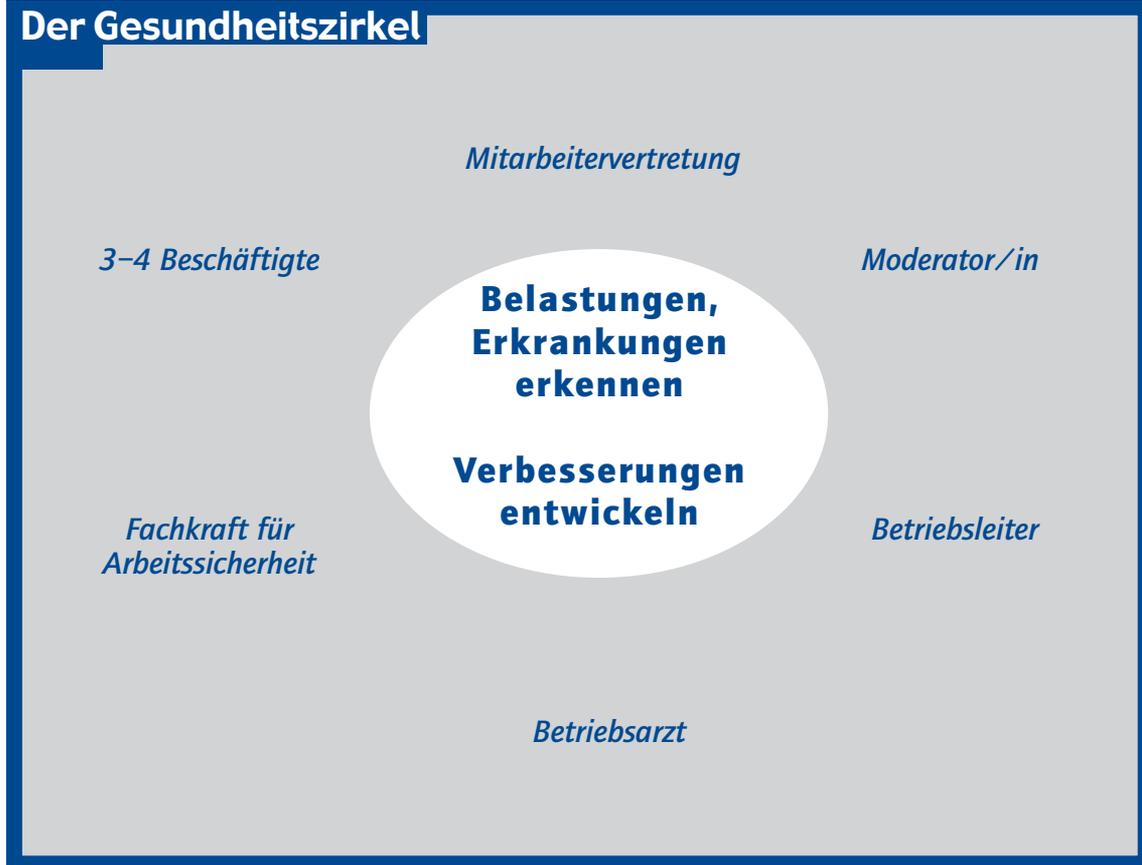
#### Arbeitsorganisation:

- Schichtarbeit, Überstunden, zu wenige Pausen, fehlende Zeitreserven bei der Arbeit, keine eigenständige Planung des Arbeitsablaufs, fehlende Entscheidungsmöglichkeiten

Überprüfen Sie, ob eine Gefährdungsbeurteilung (nach Arbeitsschutzgesetz) für Ihren Arbeitsplatz vorliegt.

- Und schließlich: Bitten Sie die Mitarbeitervertretung, Sie bei dem Gespräch zu begleiten und zu unterstützen.

Vier Ohren hören mehr als zwei!



Die Frage nach dem Gesundheitszustand und nach Krankheiten des Rückkehrers ist erlaubt, muss aber nicht beantwortet zu werden. Lediglich die Arbeitsfähigkeit ist anzuzeigen. Frühere ausgeheilte Erkrankungen und Kinderkrankheiten sind in der Regel für das Arbeitsverhältnis nicht relevant und Fragen danach somit unzulässig.

Sprechen Sie alle Belastungen an, die Sie für veränderungswürdig erachten (siehe Checkliste). Fordern sie den Vorgesetzten auf, die dafür notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Achten Sie dabei auf Verbindlichkeit (Wer macht was, bis wann und wie?).

Fordern sie umgehend eine Überprüfung Ihres Arbeitsplatzes ein, wenn sich im Gespräch herausstellt, dass für Ihren Arbeitsplatz keine oder nur eine lückenhafte Gefährdungsbeurteilung existiert oder notwendige Maßnahmen nicht umgesetzt worden sind.

### **Nach dem Gespräch**

Am Ende des Gesprächs sollte das Protokoll von der Mitarbeitervertretung und Ihnen auf seine Richtigkeit überprüft werden.

Sind alle Punkte aufgelistet, die Sie vorgebracht haben? Sind Absprachen verbindlich geregelt? Sind für Sie nachteilige Formulierungen oder Vereinbarungen ausgeschlossen? Lassen Sie sich zum Schluss eine Kopie aushändigen, um alle vereinbarten Maßnahmen später überprüfen zu können. Das Protokoll brauchen Sie nicht zu unterschreiben.

### **Alternative: Ein Gesundheitszirkel**

Rückkehrgespräche bringen nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Vorgesetzten in eine schwierige Rolle. Vorgesetzte, die ein kooperatives Verhältnis zu ihren Mitarbeitern pflegen, geraten hierbei in Konflikte. Und langfristig kann das Verhältnis unter den Mitarbeitern, ja sogar das ganze Arbeitsklima vergiftet werden.

Es gibt bessere Wege, um über Erkrankungen und Belastungen am Arbeitsplatz zu reden. Zum Beispiel im Gesundheitszirkel.

Gesundheitszirkel sind arbeitsplatznahe Gesprächskreise, gebildet aus einer Kleingruppe von Beschäftigten. Sie können dort gebildet werden, wo Belastungsschwerpunkte oder gesundheitliche Probleme auftreten. Leitidee der Gesundheitszirkel ist die aktive Einbeziehung der Beschäftigten. Der Zirkel

- sucht nicht nach ›schwarzen Schafen‹ sondern nach konkreten Lösungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- lässt ein offenes Gespräch über Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden zu,
- führt nicht zur ›Bestrafung‹ (Diskriminierung) von Beschäftigten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit.

Sprechen Sie mit dem Vorgesetzten und der Mitarbeitervertretung über diese Vorteile des Zirkels gegenüber dem Krankenrückkehrgespräch und regen Sie die Einrichtung eines Zirkels in ihrer Einrichtung an.

## Aktion

### ›Kirche und Stadt machen nicht satt‹ ver.di Kampagne gegen Niedriglöhne in Bielefeld

Von Franz Levenig

**Im Rahmen der bundesweiten ver.di Gesundheitskampagne haben wir uns im vergangenen Jahr entschlossen, in Bielefeld eine Initiative gegen Niedriglöhne im Gesundheitswesen zu starten.**

Damit wollten wir auf die neu geschaffenen W-Gruppen und BA-Gruppen (Service-Dienst-Bereiche) in den AVR Diakonie und im BAT-KF reagieren und parallel dazu Stellung zur neu gegründeten Servicegesellschaft der Städtischen Kliniken in Bielefeld beziehen.

Allen lag eine kurz- bis mittelfristige Lohnabsenkung um bis zu 30 Prozent mit einer aufzehrenden Besitzstandsregelung zu Grunde. Im kirchlichen Arbeitsrecht hat die zuständige Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe (ARK-RWL) damit einseitig den vermeintlich wehrlosen Mitarbeiter/innen eine Lohnabsenkung vorgegeben.

Gegen diese Maßnahmen laufen einerseits noch individuelle arbeitsrechtliche Klageverfahren, die voraussichtlich vor dem Bundesarbeitsgericht ihre letzte Instanz finden werden, andererseits haben wir mit unserer Initiative gegen Niedriglöhne eine öffentliche Kampagne durchgeführt.

Diese Kampagne war keine der üblichen Gewerkschaftskampagnen, in denen ver.di sich positioniert und skandalisiert – diese Kampagne wurde von einem breiten Bündnis aus politisch engagierten Mitbürger/-innen der Parteien, aus Betriebs- und Personalräten (des DRK und der AWO, der Stadt und den Stadtwerken Bielefeld), von attac und DIDF (einer türkischen Migranten-Organisation), aus dem Sozialpfarramt und nicht zuletzt aus Mitarbeitervertretungen und ver.di-Vertrauensleuten getragen und durchgeführt.

Zudem wurde diese Kampagne professionell durch OrKa unterstützt. OrKa steht für Organisation und Kampagnen. OrKa ist ein Kreis von Kampagnenberatern, die gewerkschaftliche Aktionen und Kampagnen planen, organisieren und begleiten (Ansprechpartner von OrKa ist u.a. Georg Wissmeier, Sozialökonom, zu erreichen über E-Mail: georg.wissmeier@t-online.de).

Diese bunte Vielfalt der Beteiligten war Garant dafür, dass eine hohe Beteiligung in der vorbereiteten Phase gesichert war und eine Vielzahl kreativer Ideen zum Tragen gekommen ist. Neben der bekannten und bewährten Infoarbeit gegenüber den regionalen Medien und in den betroffenen Betrieben konnten mehrere Infostandaktionen in der Öffentlichkeit, eine Anzeigenserie in der regionalen Presse und schließlich auch eine Postkarten- und Unterschriftenaktion durchgeführt werden.

Jeweils 5.000 Postkarten sollten in die öffentliche Verteilung gelangen und dann unterschrieben an die Verantwortlichen in der Stadt Bielefeld und in die von-Bodelschwingschen-Anstalten (vBA) Bethel geschickt werden. Der Erfolg hat uns dann überrascht, konnten wir doch einen Rücklauf von über 30 Prozent registrieren (laut Kampagnen-Experten ist bei solchen Aktionen ein Rücklauf von nur fünf bis

zehn Prozent üblich). Das heißt, dass in Bielefeld über 3.000 Postkarten mit dem Text

›Ich halte es für einen Skandal, Löhne und Gehälter bei gering Verdienenden abzusenken. Es widerspricht jeglicher sozialer und christlicher Moral. Ich fordere Sie auf, diese Kürzungen zurück zu nehmen und keine weiteren Lohn- und Gehaltskürzungen vor zu nehmen‹

den Weg zu den Adressaten gefunden haben. Nach dem Abschluss dieser Aktion konnten in einem Streitgespräch mit dem Vorstandsvorsitzenden der vBA Bethel (Herr Schophaus) sowie mit dem Oberbürgermeister der Stadt Bielefeld (Herr David) die ablehnende Haltung zur vorgenommenen Lohnabsenkung und die Aufforderung, ordentliche Tarifverträge als Alternative in Betracht zu ziehen diskutiert werden.

Im Ergebnis können wir heute feststellen, dass in den vBA Bethel zumindest die niedrigste Eingruppierung nach BA 1 aufgegeben worden ist, dass in der arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung zumindest bis

zur 2. Instanz (Landesarbeitsgericht) Erfolge verzeichnet werden konnten und dass es an den Städtischen Kliniken Bielefeld noch Klärungsbedarf zur Eingruppierung im Service-Dienst-Bereich gibt.

Im Ergebnis können wir aber vor allem auf die neue Erfahrung der Bündnisarbeit zurückgreifen. Die Beteiligten sind trotz der Dauer von immerhin 9 Monaten aktiv zusammen geblieben, was wir sicherlich den engagierten Mitbürger/-innen auch außerhalb von ver.di zu verdanken haben. Die gemeinsame Erkenntnis lautete dabei ›Wir können ja doch etwas gestalten und bewirken ...‹ und das dann getreu dem Motto der bundesweiten ver.di-Gesundheitskampagne: ›Mehr bewegen. Für eine gesunde Reform‹.

Die Auswertungsbrochure zur Kampagne gegen Niedriglöhne ist über Franz Levenig, ver.di-Bezirk Bielefeld/Gütersloh, Oelmühlenstr. 57-59, 33 604 Bielefeld zu erhalten.

## Aktivitäten

*während der Kampagne gegen Niedriglöhne*

■ 7./8. März 2003

Infostand in der Bielefelder Innenstadt und parallel stattfindende Aktionen zum internationalen Frauentag

■ 27. März 2003

Flugblattaktion mehrsprachig (türkisch, russisch, serbokroatisch) in den betroffenen Einrichtungen

■ 24. April 2003

Pressekonferenz zur Kampagne mit umfangreichen Artikeln in den regionalen Zeitungen, im Lokalradio und im WDR-Rundfunk und -Fernsehen

■ 2. Mai 2003

Präsenz bei der Eröffnung des Frauengedenklabyrinthes in den vBA Bethel

■ Juni – September 2003

Postkartenaktion Verteilung an Infoständen in der Bielefelder Innenstadt, vor den vBA Bethel und den Städtischen Kliniken

■ Februar / März 2004

Diskussion mit Verantwortlichen in den vBA Bethel und der Stadt Bielefeld

### **Anschrift:**

ver.di Bezirk Bielefeld/Gütersloh  
Oelmühlenstraße 57-59  
33 604 Bielefeld  
Telefon 05 21-417 14-0  
Telefax 05 21-417 14-234  
E-Mail franz.levenig@verdi.de



**Der Autor**

**Franz Levenig**  
Gewerkschaftssekretär,  
ver.di Bezirk Bielefeld/Gütersloh, Projektstelle zur Betreuung kirchlicher Einrichtungen in Bielefeld

## Halbe Modernisierung – zum Wandel der Wohlfahrtsverbände in Deutschland

Von Günter Busch

**Die Ökonomisierung des Sozialen ist bei den freien Wohlfahrtsverbänden ein gutes Stück vorangekommen. Wettbewerbselemente nehmen zu, die Subsidiarität bei der Finanzierung ist weggebrochen und an ihre Stelle treten neue Finanzierungsformen, Qualitätsmanagement und neue Formen staatlicher Steuerung in den Wohlfahrtsbereich hinein.**

Bei den Beschäftigten schwebt über allem der Wandel der Arbeitsanforderungen und vor allem der Druck auf die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Die Abkehr vom BAT als Leitwährung für den Wohlfahrtsbereich ist in vollem Gange und beschleunigt sich, wobei unklar ist, wohin die Reise gehen soll.

So könnte man das vorliegende Zwischenergebnis eines groß angelegten Forschungsprojektes der Sozialforschungsstelle Dortmund, finanziert durch die gewerkschaftseigene Hans-Böckler-Stiftung und durchgeführt von Heinz-Jürgen Dahme, Gertrud Kühnlein und Norbert Wohlfahrt, beschreiben.

Das Projekt untersucht den Wandel der Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen in sozialen Diensten durch Wettbewerb und neue Steuerungsformen. Hierbei wird der Begriff soziale Dienste weit gefasst; er umfasst Krankenhäuser, Behinderteneinrichtungen, Altenpflege, Kinder- und Jugendhilfe, Reha-Einrichtungen und anderes. Veröffentlicht sind bisher der Zwischenbericht mit dem Titel: ›Zwischen Wettbewerb und subsidiärer Leistungserbringung: die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess‹ sowie die Dokumentation eines Workshops zu den organisations- und personalpolitischen Herausforderungen und Konsequenzen der Modernisierung für die freie Wohlfahrtspflege.

Insbesondere der Zwischenbericht liest sich streckenweise wie ein Kompendium der Wohlfahrtspflege: Bedeutung der Wohlfahrtsverbände auf dem Sozial- und Gesundheitsmarkt, Arbeitsbereiche, Beschäftigte, Kurzdarstellung der einzelnen Wohlfahrtsverbände AWO, DRK, DPWV, Caritas und Diakonie.

Einen großen Raum nimmt die veränderte Finanzierung sozialer Dienstleistungen ein: Weg von der Subsidiarität, Selbstkostendeckung und vom politischen Korporatismus hin zu Wettbewerb, Markt und Konkurrenz und zu einem durch die Kommunalverwaltung regulierten Sozialmarkt. Auf diesem macht sich der öffentliche Dienst weitgehend von einer eige-

nen Leistungserbringung frei und überlässt das Feld den Privaten oder eben den Wohlfahrtsverbänden.

Umfangreich auch die Darstellung, wie die Verbände innerorganisatorisch mit dem Wandel umgehen: Alle Verbände strukturieren sich derzeit grundlegend um: Leitbilder, Qualitätsmanagement, strategisches Management, Werteorientierung und Personalentwicklung sind hier die Stichworte.

Für die Beschäftigten besonders wichtig: Die Veränderung der Arbeitsbedingungen und der Qualifikationsanforderungen. Umfangreich dokumentiert auch der Prozess der Abkopplung des Tarif- und Arbeitsrechts vom öffentlichen Dienst, das faktische Ende der Leitwährung BAT im Bereich der sozialen Dienste und die richtungslose Diskussion, wie es nun weitergehen soll. Dargestellt wird zwar die Modernisierung des Tarifrechts an Hand der ›Eckpunkte‹ von ver.di, nicht aber die Prozessvereinbarung zur Modernisierung des BAT. Hier müsste noch nachgearbeitet werden.

Auf Grund der Dominanz der großen kirchlichen Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie geht die Untersuchung auch auf die Entwicklung im Bereich des 3. Weges der Kirchen ein. Sie gibt dabei den kirchlichen Arbeitgeberverbänden, insbesondere dem Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD), Raum für seine BAT-Kritik und seinen eigenen Ansatz für ein neues System der Grund- und Leistungsvergütung. Auch so kann man tote Hunde wieder zum Leben erwecken.

Den Schluss bilden Entwicklungen in den neuen Bundesländern, in denen die innerverbandlichen Reformen sehr viel weiter fortgeschritten scheinen als in den alten.

■ **Fazit:** Die Umgestaltung ist auf halbem Wege, mit allen Ecken und Kanten eines solchen Prozesses, vor allem aber mit ungewissen Perspektiven für die bei den Wohlfahrtsverbänden beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Der Bericht ist zwar kritisch zu lesen – dennoch ein Muss für alle Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, alle ehren- und hauptamtlichen Gewerkschafter, die mit Sozialem und Gesundheit zu tun haben.

■ **Freie Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess: organisations- und personalpolitische Herausforderungen und Konsequenzen**

[www.sfs-dortmund.de/docs/beit135.pdf](http://www.sfs-dortmund.de/docs/beit135.pdf)

■ **Zwischen Wettbewerb und subsidiärer Leistungserbringung: die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess**

[www.e fh-bochum.de/homepages/wohlfahrt/pdf/wohlfahrtsverbaende.pdf](http://www.e fh-bochum.de/homepages/wohlfahrt/pdf/wohlfahrtsverbaende.pdf)



Der Autor

Günter Busch

Gewerchaftssekretär  
bei ver.di Heidelberg

### Fachtagung siehe Seite 1

Anmeldung und Information:

Diakonische ArbeitnehmerInneninitiative e.V. (dia e.V.),  
Vogelsang 6, 30459 Hannover, Telefon 0511-41 08 97  
50, Telefax 0511-234 40 61, eMail: diaev@htp-tel.de

## Betriebsübergang

# Unternehmens- und Betriebs- änderungen: Rechtliche Folgen des Betriebsübergangs – Teil 2

Von Bernhard Baumann-Czichon

### Ergebnisse aus Teil 1

- ein Betriebsübergang liegt dann vor, wenn ein Betrieb oder Betriebs-  
teil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übergeht
- der Übergang eines Betriebsteils ist schon anzunehmen, wenn eine  
»wirtschaftliche Einheit« übergeht
- liegt ein Betriebsübergang vor, gehen die Arbeitsverhältnisse der an  
den übergeleiteten Arbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmer über
- die übergeleiteten Arbeitsverhältnisse gehen mit allen Rechten  
und Pflichten über, ohne dass hierzu ein neuer Arbeitsvertrag oder ein  
Überleitungsvertrag abgeschlossen werden muss
- Rechte eines Arbeitnehmers, die vor Betriebsübergang durch eine  
Dienstvereinbarung begründet wurden, werden durch den Betriebs-  
übergang in den Arbeitsvertrag transformiert und sind für die Dauer  
eines Jahres gänzlich unabänderbar
- unabhängig von der einjährigen Veränderungssperre kann in die  
Rechte der übergeleiteten Arbeitnehmer nicht einseitig vom Arbeitge-  
ber eingegriffen werden – Veränderungen sind nur mit den Instrumen-  
ten möglich, mit denen in jedem Arbeitsverhältnis Änderungen vor-  
genommen werden können, nämlich mit einer Änderungsvereinbarung  
oder einer Änderungskündigung.



Der Autor

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

### Was wird aus Ansprüchen, die durch einen Tarifvertrag begründet werden?

Von der Transformation in den Arbeitsvertrag und der nachgehenden Veränderungssperre sind auch solche Ansprüche betroffen, die aus einem Tarifvertrag resultieren. Hier stoßen wir auf einen weiteren Irrglauben. In vielen Einrichtungen gehen die Arbeitnehmer (und Arbeitgeber) von der Annahme aus, für sie gälte der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT). So heißt doch z. B. in der Evangelischen Kirche im Rheinland die kirchliche Arbeitsrechtsregelung BAT-KF (BAT in kirchlicher Fassung). Aber Vorsicht: Nicht überall wo Tarifvertrag draufsteht, ist auch Tarifvertrag drin. Ein Tarifvertrag ist eine Vereinbarung, die nur von solchen Vertragspartnern geschlossen werden kann, die nach dem Tarifvertragsgesetz (TVG) zum Abschluss von Tarifverträgen ermächtigt sind. Dies sind auf Arbeitnehmerseite ausschließlich die Gewerkschaften. Gewerkschaft im Sinne des TVG wiederum sind nur solche Verbände, die über die

erforderliche Tarifrächtigkeit verfügen. Dazu müssen diese Verbände satzungsgemäß den Abschluss von Tarifverträgen zum Ziel haben, und sie müssen vor allem eine für den Abschluss von Tarifverträgen notwendige Verhandlungsmacht besitzen. Diese erfordert einen hinreichenden Organisationsgrad und eine Streikkasse, die es der Gewerkschaft ermöglichen, zur Durchsetzung ihrer Forderungen notfalls auch zu streiken. Auf Arbeitgeberseite muss ein Tarifvertrag von einem Arbeitgeber oder einem zum Tarifabschluss ermächtigten Arbeitgeberverband unterzeichnet sein. Der BAT-KF ist nicht das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Tarifparteien, sondern der Beschlussfassung der Arbeitsrechtlichen Kommission. Die Kirchen und die kirchlichen Arbeitgeber weigern sich überwiegend, Tarifverträge abzuschließen. Allein in den evangelischen Landeskirchen Berlin-Brandenburg und Nordelbien ist es zum Abschluss von Tarifverträgen<sup>1</sup> gekommen. Daneben gibt es einige wenige Einrichtungen, die aus der Zeit vor Beitritt zum Diakonischen Werk noch tarifgebunden sind<sup>2</sup>. Außer in den vorgenannten Landeskirchen wird man deshalb kaum auf Tarifverträge stoßen.<sup>3</sup>

Aus der auf ein Jahr befristeten Veränderungssperre für Ansprüche, die vor dem Betriebsübergang durch Dienstvereinbarung oder Tarifvertrag begründet wurden, wird oft der Schluss gezogen, bei einem Betriebsübergang herrsche ein Jahr Ruhe, danach könne der Betriebsübernehmer machen, was er wolle. Dies ist schon deshalb falsch, weil der Betriebsübernehmer auch schon vor Ablauf eines Jahres den Inhalt des Arbeitsvertrages ändern kann, soweit nicht die Veränderungssperre greift. Dieser Schluss ist aber auch deshalb falsch, weil der Betriebsübernehmer weder vor noch nach Ablauf eines Jahres den Arbeitnehmern einseitig den Inhalt des Arbeitsvertrages vorschreiben kann. Denn der alte Arbeitsvertrag (möglicherweise ergänzt um die aus einer Dienstvereinbarung stammenden Regelungen) bindet auch den Betriebsübernehmer. Von diesen Bindungen kann er sich nur auf die Weise lösen, wie sich jeder Arbeitgeber von vertraglichen Regelungen lösen kann, nämlich durch Änderungsvereinbarung oder durch Änderungskündigung.

### Nach Ablauf der einjährigen Veränderungssperre

Nach Ablauf des einen Jahres gilt hinsichtlich des transformierten Rechtes (also Regelungen, die vor dem Betriebsübergang durch Dienstvereinbarung oder Tarifvertrag begründet wurden) Folgendes: Da es sich aufgrund der durch Betriebsübergang bedingten Transformation nicht mehr um Regelungen einer Dienstvereinbarung oder eines Tarifvertrages, 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. Die aus § 613a BGB folgende Veränderungssperre wird abgelöst

durch den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestandschutz. Kein Arbeitnehmer muss einer Änderungsvereinbarung zustimmen, wenngleich der Druck dazu sehr groß sein kann. Änderungskündigungen unterliegen, wie alle Kündigungen, den Kündigungsschutzgesetzen: Ist die Kündigungsfrist eingehalten oder gibt es eine vertragliche Unkündbarkeitsregelung, ist der Arbeitnehmer schwerbehindert (Zustimmung des Integrationsamtes – SGB IX), ist die Arbeitnehmerin schwanger (MSchG), nehmen die Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch (BERzGG), ist die Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß beteiligt worden und vor allem: ist die Kündigung sozialgerechtfertigt im Sinne von § 1 KSchG?

### Ist eine Lohnabsenkung möglich?

Grundsätzlich kann eine Änderungskündigung auch mit dem Ziel ausgesprochen werden, das Arbeitsverhältnis mit einer abgesenkten Vergütung fortzusetzen. Eine Änderungskündigung zur Absenkung der Vergütung kann aber nur dann sozial gerechtfertigt sein, wenn ansonsten der Betrieb überhaupt nicht überlebensfähig ist, mit anderen Worten, wenn Insolvenz droht.

### Ablösende Dienstvereinbarungen und Tarifverträge

Regelungen einer Dienstvereinbarung oder eines Tarifvertrages werden bei einem Betriebsübergang dann nicht Inhalt des Arbeitsvertrages, wenn im aufnehmenden Betrieb die gleiche Frage bereits durch eine Dienstvereinbarung oder einen Tarifvertrag geregelt ist. Diese Regelungen werden vielmehr von den im neuen Betrieb geltenden Regelungen abgelöst. In einem solchen Fall entsteht durch den Wegfall einer Dienstvereinbarung aufgrund Betriebsübergang keine Regelungslücke. Die im aufnehmenden Betrieb geltende Dienstvereinbarung löst die Regelungen der bislang geltenden Dienstvereinbarung übergangslos ab. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die ablösende Dienstvereinbarung auch nur annähernd gleiche Rechte gewährt. Selbst eine deutlich schlechtere Dienstvereinbarung führt zur Ablösung der im abgehenden Betrieb geltenden Regelungen. Eine mit der Ablösung verbundene Verschlechterung gilt als angemessen, weil zu unterstellen ist, dass die Betriebspartner im aufnehmenden Betrieb (Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung) durch die Dienstvereinbarung eine materiell richtige Regelung getroffen haben (Abwägung der wechselseitigen Interessen).

Das Prinzip der Ablösung gilt auch für Tarifverträge. Wenn z. B. ein Automobilhersteller (Haustarifvertrag) seinen Reinigungsdienst auf ein externes Reinigungsunternehmen überträgt, das dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag<sup>4</sup> für das Gebäudereinigerhandwerk unterliegt, so wandern die Arbeitnehmer von der Tarifbindung im Altbetrieb in die Tarifbindung des übernehmenden Betriebes und müssen in diesem Beispielsfall von einem Tag zum anderen Lohnkürzungen von über 30 % hinnehmen.

Diesen Effekt möchten kirchliche Arbeitgeber gerne nutzen. Nun verfügen sie in der Regel nicht über Tarifverträge, die bei einer Fremdvergabe durch die im Fremdunternehmen geltenden Tarifverträge abgelöst werden könnten. In ihrem Auftrag ist deshalb die Idee entwickelt worden, die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen den Tarifverträgen gleichzustellen. Dies sei geboten, weil die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen die gleiche Funktion wie Tarifverträge erfüllen (Tarifsurrogate)<sup>5</sup>. Die Kirchen, die nach ihrem Verständnis keine Tarifverträge abschließen können<sup>6</sup>, dürften nicht schlechter gestellt werden als andere Unternehmen. Gestützt auf diese Lehre vom Tarifsurrogat hat ein katholisches Krankenhaus in Norddeutschland seinen Reinigungsdienst auf ein privates Reinigungsunternehmen übertragen. Das Unternehmen ist eigens für diesen Zweck von dem Krankenhaus unter Beteiligung eines externen Dienstleisters gegründet worden. Dieses Tochterunternehmen unterliegt dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk. Nach AVR-Caritas waren aufgrund des Lebens- und Dienstalters rechnerisch Stundenlöhne zwischen 18,00 und 24,00 DM zu zahlen, nach Gebäudereinigerarif lediglich rund 15,00 DM. Die Empörung unter den ca. 55 Mitarbeiterinnen war so groß, dass davon immerhin 48 Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben haben. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht<sup>7</sup> haben die Lehre vom Tarifsurrogat verworfen, mit der Folge, dass die durch die AVR-Caritas begründeten (Lohn-)Ansprüche nicht durch den Gebäudereinigerarifvertrag abgelöst wurden.

Fazit: Da Tarifverträge in kirchlichen Arbeitsverhältnissen kaum vorkommen und Dienstvereinbarungen wegen der Sperrklausel des § 36 Abs. 1 MVG-EKD bzw. § 38 Abs. 2 MAVO die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nicht verändern dürfen, die Arbeitsrechtsregelungen aber schlichtes Vertragsrecht sind, hat allein die Grundnorm des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB praktische Bedeutung, nach der alle Rechte und Pflichten mit dem Arbeitsverhältnis auf den Betriebsübernehmer übergehen.

### Kündigungsschutz bei Betriebsübergang

Eine Kündigung wegen eines Betriebsübergangs ist unwirksam. Kündigungen aus anderen Gründen sind aber auch in engem zeitlichen Zusammenhang mit dem Betriebsübergang möglich. Das ist einsichtig im Hinblick auf verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigungen. Aber auch betriebsbedingte Kündigungen unmittelbar nach Betriebsübergang können sozial gerechtfertigt sein.

Beispiel: Ein privates Unternehmen (Caterer) übernimmt den Küchenbetrieb eines Krankenhauses und stellt unmittelbar nach Betriebsübergang die Produktionsweise um. Das Essen wird nicht mehr in allen Produktionsstufen selbst gefertigt, sondern von einem Drittunternehmen vorgegart und tiefgefroren (sog. cook and chill) angeliefert. Aufgrund der Änderung der Arbeitsmethode und Arbeitsorganisation entfal-

- 1 Neuerdings gibt es in Nordelbien auch einen Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie; der Wortlaut dieses Tarifvertrages kann angefordert werden bei der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di.
- 2 Meist handelt es sich um sog. Anwendungstarifverträge, mit denen die Anwendung insbesondere des BAT vereinbart wird.
- 3 Das Vorliegen eines Tarifvertrages führt noch nicht zu einer Tarifbindung. Die originäre Tarifbindung ist nur dann gegeben, wenn der Arbeitgeber entweder selbst Tarifpartner ist (Haustarifvertrag) oder Mitglied des entsprechenden Arbeitgeberverbandes und der jeweilige Arbeitnehmer Mitglied der maßgeblichen Gewerkschaft ist. Tarifverträge gelten deshalb keineswegs zwingend für alle Arbeitnehmer eines Betriebes. Darüber hinaus kann eine Tarifgeltung vereinbart werden und zwar auf dem Wege der arbeitsvertraglichen Inbezugnahme oder durch betriebliche Übung.
- 4 Wenn mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer einer Branche tarifgebunden ist, kann gem. § 5 TVG ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag gilt auch für ansonsten nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- 5 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 15, Rn. 14
- 6 Tarifverträge sind oft das Ergebnis von Arbeitskämpfen, also Streiks. Streiks aber – so die Kirchen – sind mit dem kirchlichen Wesen (Verkündigung in Wort und Tat) nicht vereinbar. Vgl. dazu aber die Studie Arbeitskämpfe in der Diakonie von Jürgen Kühling, Hannover 2001
- 7 ArbG Bremen 7 Ca 7134/01

## Betriebsübergang

len Arbeitsplätze, und die betroffenen Arbeitnehmer werden entlassen.

Da ein Betriebsübergang üblicherweise dann erfolgt, wenn aus betriebswirtschaftlichen Gründen die betrieblichen Strukturen geändert werden sollen oder müssen, sind betriebsbedingte Kündigungen regelmäßig zu erwarten. Denn wenn aus wirtschaftlicher Sicht alles beim Alten bleiben könnte, gäbe es keinen Anlass für einen Betriebsübergang. Dies ist der eigentliche Anlass zur Sorge bei einem Betriebsübergang.

Häufig verlangt ein Betriebsübernehmer, dass der Betrieb noch vom Veräußerer so zurechtgeschnitten

wird, wie es dem Konzept des Erwerbers für den zukünftigen Betrieb entspricht (sog. Erwerberkonzept). Das Bundesarbeitsgericht hält es für zulässig, dass der Veräußerer betriebsbedingte Kündigungen im Hinblick auf das Konzept des Erwerbers ausspricht, sofern ein verbindliches Konzept oder ein Sanierungsplan vorliegt, das zum Zeitpunkt der Kündigung bereits greifbare Formen angenommen hat.<sup>8</sup>

Das auf den Betriebsübergang bezogene Kündigungsverbot bezieht sich nur auf die Fälle, in denen die Kündigung allein wegen des Inhaberwechsels ausgesprochen wird.

## Musterflugblatt

### *Ergänzung zu dem Aufsatz ›Unternehmens- und Betriebsänderung‹*

Krankenhaus St. Josef in Musterstadt  
Mitarbeitervertretung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

In der vergangenen Woche haben wir erfahren, dass die Krankenhausleitung den Reinigungsbereich unseres Hauses zum 1. 10. 2004 auf die St.-Josef-Service-GmbH übertragen will.

Die St.-Josef-Service-GmbH ist ein Unternehmen, an dem das Krankenhaus St. Josef und das private Reinigungsunternehmen Müller & Sohn beteiligt sind. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Reinigungsbereiches bedeutet dies folgendes:

Mit Wirkung zum 1. 10. 2004 geht Ihr Arbeitsverhältnis automatisch auf die St.-Josef-Service-GmbH über. Sie brauchen deshalb keinen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben, ihr alter Vertrag gilt auch nach dem Betriebsübergang weiter. Wenn Ihnen ein neuer Arbeitsvertrag vorgelegt wird, weisen Sie ihn zurück.

Auch nach dem Betriebsübergang steht Ihnen Ihre bisherige Vergütung zu. Sie behalten Ihren Urlaubsanspruch und den Anspruch auf die zusätzliche Altersversorgung bei der ZVK. Durch den Betriebsübergang ändert sich rechtlich nichts.

Immer wieder wird bei einem Betriebsübergang erzählt, dass die Rechte der Arbeitnehmer nur für ein Jahr gesichert seien. Das ist falsch! Der Inhalt Ihres Arbeitsverhältnisses kann unmittelbar nach dem Betriebsübergang ebenso wie nach Ablauf eines Jahres nur unter zwei Voraussetzungen geändert werden:

- Wenn Sie zustimmen und einen Änderungsvertrag unterschreiben.
- Wenn der Arbeitgeber Ihnen gegenüber eine (Änderungs-) Kündigung ausspricht.

Gegen eine (Änderungs-)Kündigung können Sie sich mit einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht wehren. Das Gericht prüft dann, ob die Kündigung wirksam ist. Unterschreiben Sie keinen (Änderungs-)Vertrag. Denn wahrscheinlich enthält der Vertrag Regelungen, die zu Ihrem Nachteil sind. Lassen Sie sich auf jeden Fall rechtlich beraten!

Man wird Ihnen auch erzählen, dass nach dem Betriebsübergang nur noch Lohn nach dem Tarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk gezahlt werden muss. Auch das ist falsch! Nur neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen den niedrigeren Tariflohn. Nur wenn Sie einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben, verlieren Sie möglicherweise Ihren Anspruch auf den bisherigen Lohn.

Deshalb: Den Griffel weglegen! Nichts unterschreiben!

Ihre Mitarbeitervertretung

Rollender Betriebsübergang



### Informationspflicht des Arbeitgebers und Widerspruchsrecht

Aufgrund der seit dem 1.5.2002 geltenden Ergänzung des § 613a BGB müssen der abgebende oder der übernehmende Betriebsinhaber die Arbeitnehmer vor dem Betriebsübergang in Textform (also nicht mündlich) unterrichten über die Identität des Übernehmers sowie die rechtlichen und sonstigen Folgen des Betriebsübergangs. Dabei sind die Arbeitnehmer auch darauf hinzuweisen, dass sie dem Betriebsübergang binnen eines Monats widersprechen können. Zugleich sind die Arbeitnehmer darüber zu informieren, welche Folgen ein Widerspruch gegen den Betriebsübergang haben kann. Unterbleibt die Unterrichtung, so wird die Widerspruchsfrist nicht in Gang gesetzt. Ein Arbeitnehmer, der nicht über den Betriebsübergang und seine Folgen unterrichtet wurde, kann daher auch lange nach dem Betriebsübergang diesem widersprechen.

Die Unterrichtung der Arbeitnehmer ersetzt nicht die rechtzeitige Unterrichtung und Beteiligung der Mitarbeitervertretung.

Ist die Unterrichtung der Arbeitnehmer fehlerhaft, so kann die falsche Unterrichtung Schadensersatzansprüche auslösen. Es kommt aber darauf an, ob die Unterrichtung zum Zeitpunkt der Mitteilung an die Arbeitnehmer fehlerhaft war. Nachträgliche Änderungen, die nicht vorhersehbar waren, lösen keine Schadensersatzansprüche aus.

### Folgen des Widerspruchs

Widerspricht ein Arbeitnehmer dem Betriebsübergang, so geht sein Arbeitsverhältnis nicht auf den neuen Betriebsinhaber über. Das Arbeitsverhältnis

wird vielmehr mit dem alten Arbeitgeber fortgesetzt. Der bisherige Arbeitgeber hat aufgrund des Betriebsübergangs keine Möglichkeit mehr, den Arbeitnehmer auf dessen bisherigem Arbeitsplatz einzusetzen. In den meisten Fällen hat er überhaupt keinen Arbeitsplatz, auf dem er den Arbeitnehmer beschäftigen kann. In einem solchen Fall ist er berechtigt, das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zu kündigen. Beschäftigt der Arbeitgeber neben dem widersprechenden Arbeitnehmer noch weitere vergleichbare Arbeitnehmer, stellt sich die Frage, ob jetzt eine Sozialauswahl durchzuführen ist. Diese Frage ist in der juristischen Literatur umstritten<sup>9</sup>. Das Bundesarbeitsgericht lehnt eine Sozialauswahl ab, sofern dem Arbeitnehmer nicht ausnahmsweise ein gewichtiger Grund für den Widerspruch zusteht. Aber auch wenn eine Sozialauswahl durchzuführen ist, wird dabei zu berücksichtigen sein, ob der widersprechende Arbeitnehmer gewichtige Gründe für seinen Widerspruch anführen kann.

Beispiel: Eine Komplexeinrichtung betreibt ein Krankenhaus und stationäre Altenhilfe. Der Küchenbetrieb des Krankenhauses wird auf einen externen Caterer übertragen. Eine Küchenhilfe widerspricht dem Betriebsübergang. Im Küchenbereich der Altenhilfe ist zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs kein Arbeitsplatz frei. Der Arbeitnehmerin kann ohne Sozialauswahl gekündigt werden.

Nur wenn der Arbeitnehmer einen sachlichen Grund für seinen Widerspruch hat, ist eine Sozialauswahl durchzuführen.<sup>10</sup> Ein sachlicher Grund ist vor allem dann gegeben, wenn der widersprechende Arbeitnehmer bei Betriebsübergang mit einem baldigen Arbeitsplatzverlust oder einer deutlichen Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen rechnen muss.<sup>11</sup>

Der Widerspruch eines einzelnen Arbeitnehmers gegen den Betriebsübergang ist für diesen mit erheblichen Risiken behaftet. Er ist in der Regel nur dann anzuraten, wenn im Altbetrieb tatsächlich noch ein freier Arbeitsplatz vorhanden ist oder wenn der Arbeitnehmer bei Kündigung durch den Altbetrieb aufgrund eines Sozialplanes eine Abfindung beanspruchen kann. Aber auch dann droht Ungemach: das Arbeitsamt wird möglicherweise davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitslosigkeit durch den Widerspruch selbst verschuldet hat und eine Sperrfrist verhängen sowie die Abfindung auf das Arbeitslosengeld anrechnen.

### Kollektiver Widerspruch

Widersprechen viele Arbeitnehmer, vor allem die Know-How-Träger, einem Betriebsübergang, so stellt dies für den Betriebsübernehmer meist ein großes Problem dar.<sup>12</sup> Der kollektive Widerspruch kann daher durchaus ein Druckmittel sein, um über einen Sozialplan oder einen Überleitungsvertrag Arbeitnehmerrechte weitergehend zu sichern. Über ein konkretes Beispiel hat Hermann Lührs in Heft 1 von ›Arbeitsrecht und Kirche‹ berichtet.

8 BAG, Urteil vom 20.3.2003 – 8 AZR 97/02, NZA 2003, 1027 ff.

9 Bittner/Kiel, Von angeblichen und wirklichen Wertungswidersprüchen, von Mindest- und Höchststandards: Die BAG Rechtsprechung zur außerordentlichen Kündigung sog. unkündbarer Arbeitnehmer, in: Festschrift für Schwerdtner, 13 ff.

10 BAG, Urteil vom 7.4.1993, NZA 1993, 795

11 BAG, Urteil vom 18.3.1999, NZA 1999, 870

12 auch die kollektive Ausübung des Widerspruchsrechtes ist zulässig, Preis in Erfurter Kommentar, § 613a BGB Rz. 106

Service

# Fachbuch Ratgeber

## SachBuchService Kellner

### für Mitarbeitervertretungen

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

*seit 1988 bestellen immer mehr MAV'en ihre Fachliteratur bei uns. Warum? Wir bieten Bücher, Ordner usw. an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert sind. Derzeit haben wir über 500 Titel am Lager,*



**Klaus Kellner**

*von denen hier nur 20 vorgestellt werden. Natürlich besorgen wir auch alle anderen lieferbaren Titel und beraten die Mitarbeitervertretungen bei der Auswahl, deshalb bitten wir um Bestellungen bei uns. Besten Dank.*



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

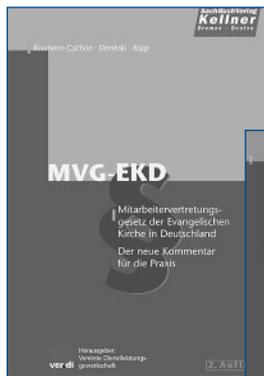
Neuartiges, wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurteile. Nun mit über 230 Entscheidungen, 1.300 Seiten in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



**Nr. 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. 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. 2. Auflage 2003, Mit den Novellierungen des MVG durch die EKD-Synode., 616 Seiten, Hardcover, SachBuchVerlag Kellner. EUR 39,80

**Nr. 000 ■ BAUMANN-CZICHON/DEMBSKI/KOPP: Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)/Textausgabe** 64 Seiten, A5-Broschüre SachBuchVerlag Kellner. EUR 5,-



**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



**Nr. 396 ■ CLAESSEN: Datenschutz in der evangelischen Kirche.** Kommentar zum Kirchengesetz über den Datenschutz der EKD. 2. überarbeitete Auflage. 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. 2. Auflage 2004, 413 Seiten. Bund-Verlag. EUR 39,90



**Nr. 200 ■ KIENITZ: Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD.** Der kollektivrechtliche Kündigungsschutz im kirchlichen Bereich und der kirchliche Rechtsschutz. 140 Seiten. Luchterhand. 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

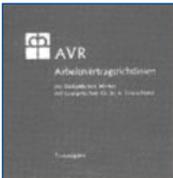




**Nr. 617 ■ DEUTSCHER CARITASVERBAND – REFERAT ARBEITSRECHT (HRSG.): Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des deutschen Caritasverbandes (AVR).**

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. 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. 333 ■ FREY, HANS-GÜNTHER; COUTELLE, REINHARD; BEYER, NORBERT:**

**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, Lambertus-Verlag. EUR 62,00



**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. 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. 620 ■ EDER: Kirchliche Altersvorsorge.**

Die betriebliche Altersvorsorge im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. Auflage 2003. 180 Seiten. Lambertus Verlag. EUR 15,-



**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. 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,-

## Telefonservice 0421-77866

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
___	067	MVG-EKD. – Textausgabe 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 Sozialgesetze auf CD-ROM	29,80
___	313	Mobbing. Erkennen und wehren.	14,90
___	330	Arbeitsrecht in der Kirche.	45,00
___	333	MAVO. – 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-Mitglieder	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. Kirche	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: \_\_\_\_\_  
Bitte auch in Druckbuchstaben

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**

## Notlagenregelungen

# Notlagenregelungen und Öffnungsklauseln – der Griff in den Geldbeutel

Von Bernhard Baumann-Czichon

**Notlagenregelungen, Öffnungsklauseln, Arbeitsplatzsicherungsordnung: Die Bezeichnungen sind unterschiedlich, in der Sache geht es immer um das Gleiche. Durch Vereinbarungen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen den Mitarbeitern Lohnbestandteile genommen werden. Als Begründung muss die wirtschaftliche Notlage einer Einrichtung herhalten.**

1 Anlage 17: Dienstvereinbarung aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage

2 Anlage 1, Abschnitt IIb: Öffnungsklauseln für die Vergütung 2003 bis 2005

3 § 1 Vorübergehende wirtschaftliche Notlage: Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn die Diakonie-Treuhand oder ein in Übereinstimmung mit der Leitung und der Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer dies feststellt.

§ 1a Dauerhafte wirtschaftliche Notlage: Eine dauerhafte wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung nicht in der Lage ist oder langfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn die Diakonie-Treuhand oder ein in Übereinstimmung mit der Leitung und der Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer dies feststellt.

Die Mitarbeiter und deren Vertretung werden vor die Wahl gestellt, Kündigungen bzw. gar die Schließung der Einrichtung zu erzwängen oder aber die Arbeitsplätze durch Lohnverzicht zu sichern. Die Erfahrung zeigt, dass die meisten Mitarbeiter bereit sind, für den Erhalt ihres Arbeitsplatzes finanzielle Opfer zu bringen. Und genau dadurch geraten Mitarbeitervertretungen in eine sehr schwierige Situation. Denn schon aus praktischen Gründen wird es nicht möglich sein, jedem einzelnen Mitarbeiter die Möglichkeit zu geben, sich ein eigenes Bild von der tatsächlichen wirtschaftlichen Lage der Einrichtung zu machen. Dies wird die Mitarbeitervertretung tun müssen und mit ihrer Beurteilung im Ergebnis über die Höhe der Vergütung der Mitarbeiter entscheiden. Aus Sicht der Mitarbeiter kann eine Notlagenregelung immer nur ultima ratio – das allerletzte Mittel – sein.

### Wann liegt eine wirtschaftliche Notlage vor?

Die verschiedenen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen definieren die Notlage unterschiedlich. Im Folgenden werden die Notlagenregelungen der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD (AVR-EKD)<sup>1</sup> und die ›Öffnungsklauseln‹ der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes<sup>2</sup> (AVR-Caritas) gegenüber gestellt.

### Diakonie: negativer Cash Flow

Nach § 1 und § 1a der Notlagenregelung AVR-EKD<sup>3</sup> liegt eine Notlage dann vor, wenn die laufenden Einnahmen die laufenden Verbindlichkeiten einschließlich des Schuldendienstes nicht decken. Soweit gliedkirchliche Arbeitsrechtliche Kommissionen eigene Notlagenregelungen aufgestellt haben, finden wir dort vergleichbare Beschreibungen der Notlage. Diese Definition scheint einleuchtend. Aber: die Gegenüberstellung von Einnahmen und Ausgaben bzw. Verbindlichkeiten entspricht keineswegs dem im Jahresabschluss ausgewiesenen Gewinn/Verlust. Bei der Ermittlung von Gewinn/Verlust werden z. B. durch die Abschreibungen erhebliche Beträge als Aufwand gebucht obwohl keine Zahlungen erfolgen und

auch keine Verbindlichkeiten bestehen. Die gebräuchlichen Definitionen einer Notlage stellen mithin ausdrücklich nicht auf Gewinn oder Verlust ab. Anknüpfungspunkt ist vielmehr eine andere wirtschaftliche Kennziffer, der sog. Cashflow. Diese Kapitalflussrechnung erfasst alle realen Geldbewegungen, nicht aber rein bilanztechnische Buchungen wie Abschreibungen und die Auflösung und Zuführung zu Sonderposten. Der Cashflow ist weder in der Bilanz noch in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesen. Ein Fachmann kann den Cashflow aus der Gewinn- und Verlustrechnung ableiten. Im Übrigen ist nach neuen Rechnungslegungsstandards der Cashflow im Anhang zur Bilanz (Erläuterungen) darzustellen. Für die Mitarbeitervertretung ist es wichtig zu wissen, dass ein Bilanzverlust noch keine wirtschaftliche Notlage darstellt.<sup>4</sup>

### Caritas: wirtschaftlich schwierige Situation

Nach AVR-Caritas kann eine Öffnungsklausel vereinbart werden, wenn sich ›eine Einrichtung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung in einer wirtschaftlich schwierigen Situation‹ befindet und dadurch betriebsbedingte Kündigungen vermieden und Arbeitsplätze erhalten werden<sup>5</sup>. Damit wird auf jegliche Definition einer wirtschaftlichen Notlage verzichtet. Es bleibt den Betriebspartnern, also der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung überlassen, welche wirtschaftliche Lage sie als schwierig ansehen. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist die Notlagendefinition der AVR-EKD zu empfehlen. Der Cashflow wird in der Unternehmensbewertung als die aussagekräftigste Größe angesehen, da er die Ertragskraft eines Unternehmens am besten widerspiegelt. Gewinn und Verlust sind demgegenüber Größen, die sehr stark durch rein bilanztechnische Vorgänge beeinflussbar sind.

Beispiel: Eine Altenhilfe GmbH baut ein neues Heim (Anschaffungskosten 10 Mio. EUR), das im Juni bezogen wird. Nach dem Umzug wird das alte Haus planmäßig abgerissen, Buchwert 500.000 EUR. Die Einnahmen aus dem Pflegebetrieb übersteigen die Sach- und Personalkosten einschließlich Finanzierungskosten um 300.000 EUR. Die Gewinn- und Verlustrechnung sieht (verkürzt) so aus:

<b>Einnahmen</b>		<b>3.000.000</b>
<b>Ausgaben</b>	./.	<b>2.700.000</b>
<b>Betriebsergebnis</b>		<b>300.000</b>
<b>Regel-Abschreibung für</b>		
<b>Neubau (2% pro Jahr)</b>	./.	<b>200.000</b>
<b>Sonder-Abschreibung</b>		
<b>wegen Abriss</b>	./.	<b>500.000</b>
<b>Verlust</b>	./.	<b>400.000</b>

In diesem (stark vereinfachten) Beispiel beträgt der Bilanzverlust 300.000 EUR. Tatsächlich handelt es sich um ein sehr ertragsstarkes Unternehmen, das in der Lage ist, notwendige Zukunftsinvestitionen vorzunehmen. Dies drückt sich in dem Cashflow aus, der in diesem vereinfacht dargestellten Fall dem Betriebsergebnis von 300.000 EUR entspricht.

## Ursachenforschung betreiben

Es genügt nicht, eine Notlage festzustellen. Ebenso wichtig ist es, die Ursachen zu erkennen, damit dauerhaft Abhilfe geschaffen werden kann.

*Beispiel 1:* Eine Sozialstation erzielt im laufenden Wirtschaftsjahr voraussichtlich einen negativen Cashflow von 100.000 EUR. Damit liegt eine Notlage vor. Bei genauer Untersuchung des Betriebes stellt sich heraus, dass zahlreiche erbrachte Leistungen nicht abgerechnet werden, ferner Leistungen erbracht werden, die gar nicht abgerechnet werden können (z. B. Müll rausstellen) und die Tourenplanung viele vermeidbare Doppelfahrten enthält. Zusammengerechnet wirken sich diese Mängel mit 120.000 EUR auf das Ergebnis aus. Hier liegt zwar eine wirtschaftliche Notlage vor, diese sollte aber nicht durch Lohnverzicht, sondern durch Beseitigung betrieblicher Mängel überwunden werden.

*Beispiel 2:* Eine Altenhilfeeinrichtung hat vor 10 Jahren ein luxuriöses Seniorenstift gebaut. Mangels hinreichender Nachfrage musste das Seniorenstift vor 5 Jahren für viel Geld in eine Pflegeeinrichtung umgebaut werden. Heute ist das Heim voll ausgelastet und hat auch auskömmliche Pflegesätze aushandeln können. Nur die Altschulden drücken. Rechtfertigt die sich aus dem Schuldendienst ergebende Unterdeckung einen Lohnverzicht oder sollte die Einrichtung die Altschulden, die ohne Zutun der Mitarbeiter entstanden sind, aus der Vermögenssubstanz (wenigstens teilweise) zahlen?

## Dienstvereinbarungen können nicht erzwungen werden

Rechtlich brauchen diese Fragen nicht beantwortet zu werden, weil die Mitarbeitervertretung nicht gezwungen ist, eine Dienstvereinbarung zum Lohnverzicht abzuschließen. Alle Notlagenregelungen und Öffnungsklauseln müssen folgende Rahmenbedingungen berücksichtigen: Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind keine Tarifverträge<sup>6</sup>. Sie haben daher keine normative Wirkung. Damit sie rechtliche Wirkung entfalten, müssen sie in jedes einzelne Arbeitsverhältnis transformiert werden. Dies erfolgt durch Einbeziehungsklauseln wie ›Auf das Arbeitsverhältnis finden die AVR in der jeweils geltenden Fassung Anwendung‹. Damit sind z. B. die Vergütungstabellen und Weihnachtsgeldregelungen Bestandteil eines jeden Arbeitsverhältnisses. Sie sind also Vertragsrecht. Vertragsrecht kann nur durch Vertragsrecht geändert werden. Die Notlagenregelungen und Öffnungsklauseln sind Bestandteil der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung und aufgrund der Einbeziehungsklausel wiederum Bestandteil der Arbeitsverträge. Durch die Notlagenregelungen und Öffnungsklauseln ermächtigen die Arbeitnehmer die Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung, Lohnkürzungen zu vereinbaren. Dienstvereinbarungen sind kollektivrechtliche Verträge. Verträge kommen nur zustande, wenn beide Parteien – freiwillig – einen solchen Vertrag abschließen. Die Mitarbeitervertretung

kann eine Dienstvereinbarung zur Gehaltskürzung unterschreiben, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Sie muss aber eine solche Dienstvereinbarung nicht unterschreiben. Dies erlaubt es der Mitarbeitervertretung, unabhängig von der jeweiligen Definition der wirtschaftlichen Notlage, selbst zu entscheiden, ob sie eine entsprechende Dienstvereinbarung abschließt. Und da die Mitarbeitervertretung eigenständig darüber entscheidet, ob sie eine solche Dienstvereinbarung abschließt, entscheidet sie auch darüber, welchen Inhalt die Dienstvereinbarung hat. Die Dienstvereinbarung muss lediglich den in der Notlagenregelung bzw. den Öffnungsklauseln vorgesehenen Schutz der Mitarbeiter sichern. Dies eröffnet der Mitarbeitervertretung erhebliche Gestaltungsspielräume und Einflussmöglichkeiten. Die Mitarbeitervertretung ist keineswegs darauf beschränkt, eine Dienstvereinbarung lediglich mit den Inhalten abzuschließen, die sich aus der jeweiligen kirchlichen Arbeitsrechtsregelung ergeben.

## Notlage selber prüfen

Alle Notlagenregelungen und Öffnungsklauseln sehen vor, dass die wirtschaftliche Notlage mit Hilfe eines Wirtschaftsprüfers (der Einrichtung) festzustellen ist. In vielen Fällen handelt es sich dabei um genau den Wirtschaftsprüfer, der auch den Jahresabschluss der Einrichtung aufgestellt oder geprüft hat. Der kennt natürlich die Einrichtung und man kann auch davon ausgehen, dass er die Mitarbeitervertretung nicht falsch unterrichtet. Nun gibt es aber bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage einer Einrichtung unterschiedliche Betrachtungsmöglichkeiten. Dies ist mit den oben angeführten Beispielen nur angedeutet worden. Es gibt daher keine objektiv richtige Beurteilung, sondern immer nur eine parteiliche Betrachtung und Bewertung. Die Mitarbeitervertretung sollte sich daher keinesfalls mit der Bewertung der wirtschaftlichen Lage durch den Wirtschaftsprüfer der Einrichtung oder eines ›neutralen‹ Sachverständigen zufrieden geben. Sie sollte vielmehr darauf bestehen, ihren eigenen Sachverständigen hinzuziehen. Natürlich kostet dies zusätzlich Geld. Aber die Angelegenheit ist wichtig genug. Die MAV muss sich schließlich vor die Mitarbeiter stellen und ggf. den Eingriff in die Lohntüte rechtfertigen. Manche Einrichtungsleitungen versuchen, eine Begutachtung durch einen Sachverständigen der Mitarbeitervertretung zu verhindern. Sie werden wissen warum.

Solange die Mitarbeitervertretung bereits die Verhandlungen über den Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung verweigert, solange sie keinen eigenen Sachverständigen hinzuziehen kann, wird sie dies auch durchsetzen können. Allerdings: gelegentlich bleiben Leitungen auch stur. Dann ist die wirtschaftliche Not wohl doch nicht so groß. Lässt sich die Mitarbeitervertretung allerdings erst einmal auf Verhandlungen – ohne externe sachverständige Unterstützung – ein, so kommt sie aus dem damit geschaffenen Verhandlungsdruck oft nicht mehr heraus.

<sup>4</sup> Grundsätzlich ist es richtig, die wirtschaftliche Notlage durch den (negativen) Cashflow zu bestimmen. In der Praxis sind allerdings Fälle aufgetreten, in denen sich die wirtschaftliche Not allein in einer Liquiditätskrise ausdrückte. Bei enger Auslegung wäre in einem solchen Fall eine gehaltsabsenkende Notlagenregelung nicht zulässig. Sinn und Zweck dieses Instrumentes verlangen in solchen Fällen jedoch eine weite Auslegung. Denn gerade, wenn die wirtschaftliche Notlage (nur) sich nur durch einen Liquiditätssengpass ausdrückt, ist zur Vermeidung einer Insolvenz einer Arbeitnehmerbeitrag sinnvoll, weil die Rückkehr zu normalen Verhältnissen gewährleistet ist.

<sup>5</sup> AVR-Caritas, Anlage 1, Abschnitt IIb, A (a)

<sup>6</sup> Mit Ausnahme der kirchlichen Tarifverträge in den Landeskirchen Nordelbien und Berlin-Brandenburg

## Notlagenregelungen

Deshalb ist es wichtig, dass die Mitarbeitervertretung ihre Position von Anfang klar macht.

### *Macht eine Notlagenregelung Sinn?*

Wenn eine Einrichtung dauerhaft mehr ausgibt als sie einnimmt, so geht sie, je nach Vermögenslage früher oder später, Pleite. Jedes – auch soziale – Unternehmen muss deshalb bestrebt sein, ein wenigstens ausgeglichenes Ergebnis zu erwirtschaften. Wenn dies nicht erreicht wird, liegt es nahe, am größten Kostenblock, nämlich an den Personalkosten, zu sparen. Die Personalkosten liegen in sozialen Einrichtungen zwischen mindestens 65% (Krankenhäuser mit aufwändiger apparativer Ausstattung) und bis zu über 85% (Sozialstationen). Eine Senkung der Personalkosten, z.B. durch Streichung des Weihnachtsgeldes, führt dann zu einer Verbesserung des Ergebnisses, wenn die Einnahmen konstant bleiben. Dies kann aber nur in den Einrichtungen der Fall sein, deren Vergütung (Pfllegesätze, Entgelte) unabhängig von den Kosten der jeweiligen Einrichtung festgesetzt werden (landes- oder bundesweit einheitliche Entgelte). Einrichtungen der Altenhilfe beispielsweise schließen auf der Grundlage ihrer Kostenkalkulation sog. prospektive Pfllegesätze ab, meist für die Dauer von ein bis zu zwei Jahren. Werden die Personalkosten nach Abschluss einer Pfllegesatzvereinbarung gesenkt, so kann die Einrichtung bis zum Abschluss der nächsten Pfllegesatzvereinbarung die Differenz zwischen kalkulierten und gezahlten Löhnen mitnehmen. Mit Abschluss einer neuen Pfllegesatzvereinbarung werden die Pfllegesätze sinken müssen, weil die zugrunde zu legenden Personalkosten gesunken sind. Wenn Notlagenregelungen geschlossen werden, so dürfen diese nur eine Laufzeit haben, die kürzer ist als die jeweilige Pfllegesatzvereinbarung. Denn sonst werden die Löhne gesenkt, ohne dass die Einrichtung wirtschaftlich entlastet wird.

Da Notlagenregelungen und Öffnungsklauseln in der Regel nur diesen Einmaleffekt haben, sind zur Sanierung einer Einrichtung weitere Maßnahmen erforderlich. Vorrangig wird eine Einrichtung bemüht sein müssen, die Ertragslage zu verbessern. Dazu gehört in erster Linie, dass die Einrichtungen die Pfllegesatzverhandlungen konsequent und bestmöglich beraten führen müssen. Daran mangelt es noch in vielen Einrichtungen. Dann muss sichergestellt werden, dass die verdienten Entgelte (z. B. von Privatzählern) zeitnah beigetrieben werden. Sonst drohen Forderungsausfälle und Zinsverlust. Die Möglichkeiten der Einnahmeverbesserung sind begrenzt, zumal manche Kostenträger vor allem in den neuen Bundesländern selbst am Hungertuche nagen. Es müssen auf jeden Fall die erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden, um eine hinreichende Auslastung sicherzustellen. Dazu kann auch die Erweiterung des Hilfeangebotes (z. B. Verknüpfung von stationärer Altenhilfe und ambulanter Pflege) gehören.

Auf der anderen Seite muss geprüft werden, welche Kosten eingespart werden können. Im Sachko-

stenbereich ist meist nicht mehr viel zu holen. Deshalb sind die Einrichtungen z. B. daraufhin zu überprüfen ob

- *Doppelarbeit vermieden werden kann (z. B. durch Abflachung von Hierarchien),*
- *die erbrachten Leistungen den mit den Entgelten abgegoltenen Leistungen entsprechen (unbezahlte Zusatzleistungen),*
- *Mitarbeiter mit den notwendigen Sachmitteln zur Arbeitserleichterung ausgestattet sind,*
- *die räumlichen Voraussetzungen für effektives Arbeiten gegeben sind,*
- *die Dienstplanung den Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht wird oder ob Überforderung und Frustration zu erhöhten Fehlzeiten führen,*
- *das Betriebsklima Motivation und Engagement fördert,*
- *die Mitarbeiter für ihre Tätigkeit ausreichend qualifiziert und angeleitet sind.*

Wir können hier nur beispielhaft mögliche Kostenverursacher aufzeigen. Die Erfahrung zeigt, dass Mitarbeitervertretungen die Schwachstellen in ihren Einrichtungen sehr genau kennen – nicht selten besser als die Leitung. Werden diese betrieblichen Probleme nicht angepackt, so führt eine Notlagenregelung nur zur Verschleierung der tatsächlichen Ursachen und damit langfristig zu einer Verschärfung der wirtschaftlichen Krise.

### *Sanierungskonzept*

Die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sehen in der Regel vor, dass die Dienstvereinbarung über Lohnverzicht verbunden ist mit einem Sanierungskonzept. Aus unserer Sicht muss das Sanierungskonzept am Anfang und nicht am Ende des Sanierungsprozesses stehen. Es ist deshalb unzureichend, wenn die Dienststellenleitung durch die Dienstvereinbarung verpflichtet wird, ein Sanierungskonzept aufzustellen. Entscheidend ist vielmehr, dass das Sanierungskonzept die strukturellen Probleme einer Einrichtung aufgreift. Und ebenso wichtig ist, dass die Mitarbeitervertretung die Möglichkeit hat, die Erfüllung des Sanierungskonzeptes zu überwachen und zu erzwingen. Das Sanierungskonzept ist daher parallel zur Dienstvereinbarung über Lohnverzicht zu vereinbaren.

Stellt eine Mitarbeitervertretung eine solche Forderung auf, so wird ihr oft Einmischung in Leitungsaufgaben, Anmaßung unternehmerischer Kompetenz und Überschreitung der gesetzlichen Aufgaben der Mitarbeitervertretung vorgeworfen. Das ist menschlich verständlich. Denn wer lässt sich schon gerne mögliche Versäumnisse vorhalten?

### *Rollenwechsel der Mitarbeitervertretung*

Die Mitarbeitervertretung hat die gesetzliche Aufgabe, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern<sup>7</sup>. Die Unternehmens- und Betriebsführung ist nicht Sache der Mitarbeitervertretung. Aber es ist auch nicht originäre



Der Autor

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

## Notlagenregelungen

Aufgabe der Mitarbeitervertretung, die Löhne und Gehälter auszuhandeln und zu vereinbaren. Und es ist nicht Aufgabe der Mitarbeitervertretung, den wirtschaftlichen Erfolg der Einrichtung sicherzustellen. Beide Aufgaben aber werden der Mitarbeitervertretung durch die Notlagenregelungen und Öffnungsklauseln übertragen. Die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sind es, die den Mitarbeitervertretungen neue Aufgaben und damit auch einen Rollenwechsel aufzwingen. Es wäre schlicht verantwortungslos, wenn eine Mitarbeitervertretung auf bloßen Zuruf einer Dienststellenleitung eine Notlagenregelung abnicken würde. Mit dem Abschluss einer solchen Vereinbarung verfügen die Mitarbeitervertretungen über fremdes Geld und über fremde Arbeitsplätze. Sie tragen damit eine Verantwortung wie ein Treuhänder, die sie durch ihre Entscheidung über einen Eingriff in die Vergütung wahrnehmen. Die der Mitarbeitervertretung (zusammen mit der Dienststellenleitung) eingeräumte Eingriffskompetenz rechtfertigt sich allein aus der Annahme, dass die Mitarbeitervertretung in besonderer Weise in der Lage ist, die Erforderlichkeit einer vorübergehenden Gehaltskürzung zu beurteilen. Die Mitarbeitervertretung wird die Richtigkeit dieser Annahme zu beweisen haben. Die Beweisführung ist in aller Regel schwierig. Auf die Mitarbeitervertretungen wird erheblicher Druck ausgeübt, indem z. B. gedroht wird, Personal zu entlassen, falls sich die Mitarbeitervertretung einer Notlagenregelung widersetzt. Auch hat es schon persönliche Angriffe auf einzelne Mitarbeitervertreter gegeben.

Das Aushandeln von Arbeitsbedingungen ist Sache der überbetrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer, also der Gewerkschaften. Ihre Legitimation zum Abschluss von Tarifverträgen zu Gunsten (oder auch zum Nachteil) ihrer Mitglieder schöpfen sie aus dem mit dem Gewerkschaftsbeitritt erteilten Verhandlungsmandat und ihrer Tarifmächtigkeit. Damit ist ihre Arbeitskampfmacht umschrieben. Durch die Bündelung von Arbeitnehmerinteressen in den Gewerkschaften wird die strukturelle Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln ausgeglichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne- und Arbeitsbedingungen ermöglicht.<sup>8</sup> Eine solche Verhandlungsmacht haben Mitarbeiter(-vertreter) im kirchlichen Dienst ohnehin nicht. Den Arbeitnehmervertretern in den Arbeits- und dienstrechtlichen Kommissionen stehen keinerlei Druckmittel zur Verfügung. Mitarbeitervertretungen, die in Verhandlungen über Notlagenregelungen oder Öffnungsklauseln gezwungen werden, befinden sich in einer noch deutlich schwächeren Verhandlungssituation. Die fehlende Verhandlungsmacht von Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen ist gemeint, wenn behauptet wird, die Betriebsräte würden die Lage der Unternehmen viel besser kennen als zentrale Leitstellen der Gewerkschaften<sup>9</sup>.

Mitarbeitervertretungen brauchen daher bei Verhandlungen über Notlagenregelungen dringend Hilfe.

Sie brauchen fachliche Hilfe (wirtschaftliche Beratung, Beratung und Vertretung durch einen Rechtsanwalt), und sie brauchen »politische« Hilfe, z. B. durch die Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse, durch Mitarbeitervertretungen, die entsprechende Erfahrungen haben und durch die Gewerkschaft.

### Unterstützung aus der Mitarbeiterschaft

Vor allem ist es für die Mitarbeitervertretung wichtig, dass sie in ihrem Handeln von der Mitarbeiterschaft unterstützt wird. Unterstützung kann die Mitarbeitervertretung aber nur von informierten Mitarbeitern erhalten. Über Verhandlungen mit dem Ziel der Gehaltskürzung müssen die Mitarbeiter frühzeitig und umfassend unterrichtet werden, z. B. durch Flugblätter, besser noch in Mitarbeiterversammlungen. Dies ist auch ein Gebot der Fairness. Von Gehaltskürzungen betroffene Mitarbeiter müssen sich hierauf frühestmöglich in ihren privaten Dispositionen einstellen können. Grundsätzlich verstößt eine entsprechende Unterrichtung auch nicht gegen die Schweigepflicht der Mitarbeitervertretung. Denn einerseits werden die Mitarbeiter spätestens bei Abschluss einer solchen Dienstvereinbarung aus Rechtsgründen zu unterrichten sein<sup>10</sup>. Zum anderen mögen Einzelheiten, z. B. des Jahresabschlusses, vertraulich sein. Der Umstand, dass über eine Notlagenregelung verhandelt werden muss, kann nur in Ausnahmefällen und nur vorübergehend geheimhaltungsbedürftig sein. Sinn macht es, dass sich die Mitarbeitervertretung mit der Dienststellenleitung über Einzelheiten der Unterrichtung der Mitarbeiter austauscht.

Nur, wenn die Mitarbeitervertretung die Mitarbeiter frühzeitig in die Diskussion einbezieht, wird es ihr gelingen, Vertrauen dafür zu erlangen, dass der Eingriff in die Vergütung gerechtfertigt und als letztes mögliches Mittel auch erforderlich ist. Und die Mitarbeiter können deutlich machen, ob sie überhaupt bereit sind, einen solchen Weg mitzugehen. Vor allem aber kann eine offene Diskussion im Betrieb dazu beitragen, betriebliche Schwachstellen aufzuspüren.

### Garantien als Gegenleistung

Der Verzicht auf Lohnbestandteile kann nur Sinn machen, wenn der Verzicht geeignet ist, das angestrebte Ziel, nämlich den Erhalt der Einrichtung und die Sicherung der Arbeitsplätze bei baldiger Rückkehr zum alten Vergütungsniveau, zu erreichen. Da niemand den Bestand einer Einrichtung wirklich dauerhaft garantieren kann, wird man sich mit einem zeitlich befristeten Kündigungsschutz begnügen müssen. Durch geeignete Regelungen können betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen werden. Der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen sollte eine längere Laufzeit als die Gehaltsabsenkung haben. Ziel der Notlagenregelungen ist schließlich eine nachhaltige Sanierung der Einrichtung. Um den Ausschluss von Kündigungen materiell abzusichern, kann vereinbart werden, dass im Falle rechtswidriger

- 7 vgl. z.B. § 35 Abs. 1 MVG-EKD, § 25 Abs. 2 MAVO-Rahmenordnung  
8 BetrVG Urteil vom 29.6.1991, BetrVGE 84, 212, 229  
9 Angela Merkel in: Die Welt vom 1.9. 2003  
10 Gem. § 36 Abs. 2 MVG-EKD und § 38 Abs. 3 MAVO-Rahmenordnung sind Dienstvereinbarungen in geeigneter Weise bekannt zu machen.

## Notlagenregelungen

### Themen- vorschau

In den nächsten Heften von A&K werden wir als Arbeitshilfe vor allem für Mitglieder in Wirtschaftsausschüssen und in Aufsichtsgremien die Grundlagen des Rechnungswesens erläutern.

Autor ist der Betriebs- und Volkswirt Dr. Jürgen Simon, Frankfurt/Main, Mitglied der Geschäftsleitung der Albis Capital AG, München:

#### 1. FUNKTION DES RECHNUNGSWESENS

- Definition; warum brauchen wir eine sinnvolle Rechnungslegung?
- Wer ist Nutznießer des Rechnungswesens?
- Wie ist die Interessenslage der jeweiligen Nutznießer?

#### 2. FORMATE DER RECHNUNGSLEGUNG

- Einnahmen-/Ausgaben-Rechnung
- Bilanz
- Gewinn- u. Verlustrechnung
- Cashflow-Rechnung
- Sonstige Informationen (z. B. Lagebericht)

#### 3. ANALYSE-INSTRUMENTE

- Verhältniszahlen
- Kennziffern

#### 4. ANALYSE

- Bilanzgestaltung
- Bewertung/ Interpretation

#### 5. AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

- Basel II
- IAS statt HGB
- Ratings

Kündigungen alle durch die Notlagenregelung gekürzten Ansprüche wieder in voller Höhe aufleben. Mindestens muss dies für Mitarbeiter gelten, denen gekündigt wurde. Für diesen Fall ist sicherzustellen, dass die jeweiligen Ausschlussfristen keine Anwendung finden. Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse im zeitlichen Zusammenhang mit der Notlagenregelung aufgrund von Befristung enden, haben von der bestandssichernden Wirkung der Dienstvereinbarung nichts. Sie sollten daher von den Gehaltskürzungen verschont bleiben, sofern das Arbeitsverhältnis nicht verlängert wird.

### Soziale Komponenten und Sozialfonds

Wenn schon Eingriffe zur Sicherung der Arbeitsplätze vorgenommen werden müssen, sind die Lasten nach sozialen Gesichtspunkten zu verteilen. Von daher scheiden Festbeträge aus (Streichung des Urlaubsgeldes). Prozentuale Kürzungen ohne Berücksichtigung der familiären/sozialen Situation belasten Bezieher geringerer Einkommen stärker und stellen für diese deshalb eine Überforderung dar. Zur Abfederung können soziale Komponenten vorgesehen werden. Zur Vermeidung von besonderen sozialen Härten kann auch ein Sozialfonds geschaffen werden.

### Unternehmensmitbestimmung als Sanierungshilfe

Unternehmensmitbestimmung ist in größeren privaten Betrieben eine Selbstverständlichkeit. In kirchlichen Einrichtungen – auch den privatrechtlich organisierten Einrichtungen von Diakonie und Caritas – ist Unternehmensmitbestimmung meist ein Reizwort. Die evangelische Kirche hat mit Einrichtung der ›Ausschüsse für Wirtschaftsfragen‹<sup>11</sup> einen ersten zaghaften Schritt in Richtung Beteiligung in wirtschaftlichen Fragen gemacht. Der durch die Notlagenregelungen bedingte Rollenwechsel der Mitarbeitervertretung legt eine geregelte Unternehmensmitbestimmung nahe.

Unternehmensmitbestimmung bedeutet, dass Mitarbeitervertreter mit Sitz und Stimme im jeweiligen Aufsichtsgremium vertreten sind. Durch eine solche Beteiligung würde der gesetzliche Auftrag der Mitarbeitervertretung konkretisiert, die Dienststellenleitung bei ihren Aufgaben zu unterstützen und (im Rahmen ihrer Befugnisse) die Mitverantwortung für die Einrichtung zu tragen<sup>12</sup>. Unternehmensmitbestimmung ist gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten erforderlich. Denn durch die Beteiligung von Mitarbeitern werden betriebliche Erfahrungen in das Aufsichtsgremium transportiert, über die sonst niemand verfügt, auch nicht die Geschäftsleitung. Eine Mitarbeitervertretung sollte daher bei Verhandlungen über Notlagenregelungen prüfen, ob sie den Abschluss einer Dienstvereinbarung von einer Beteiligung im Aufsichtsgremium abhängig macht. Diejenigen Einrichtungen, die Mitarbeitervertreter in ihren Aufsichtsgremien beteiligen, haben bislang durch ihren wirtschaftlichen Erfolg die Richtigkeit dieser Ein-

schätzung bewiesen. Offenheit, Transparenz und Kontrolle scheinen eine wichtige Bedingung für wirtschaftlichen Erfolg zu sein.

### Kontrolle und Transparenz

Kirchliche Einrichtungen sind keine Inhaber-Firmen, in denen der Chef über sein eigenes Vermögen verfügt. Geschäftsführung und Aufsichtsgremien verwalten und kontrollieren fremdes Vermögen. Nur eine mit hinreichenden Kompetenzen ausgestattete Geschäftsführung kann Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich führen. Eine umfassend bevollmächtigte Geschäftsführung bedarf einer ebenso kompetenten Kontrolle. Diese obliegt den Aufsichtsgremien. Immer noch ist zu beobachten, dass die Aufsichtsgremien kirchlicher Einrichtungen in der Regel dieser Aufgabe nicht gewachsen sind. Da mag eine brüderliche oder schwesterliche Verbundenheit einer manchmal notwendigen Kontroverse im Wege stehen. Oft aber ist es auch eine Frage der fachlichen und politischen Kompetenz der Mitglieder, ob diese ihren Kontrollauftrag erfüllen können. Nur so ist es zu erklären, dass es sich der Aufsichtsrat einer evangelischen Altenhilfeeinrichtung hat gefallen lassen, dass die Geschäftsführung die drohende Pleite damit verdeckt, dass sie wegen angeblicher EDV-Probleme über neun Monate keine Zahlen vorlegt. Und was soll man davon halten, wenn ein katholisches Krankenhaus seine Zahlen ›wegen der notwendigen Vertraulichkeit‹ nicht einmal dem Kuratorium aushändigt?<sup>13</sup> Diesen Aufsichtsratsmitgliedern ist dringend vor Augen zu halten, dass sie für ihr Handeln, aber auch für ihre Unterlassungen im Aufsichtsrat in Regress genommen werden können. Das Diakonische Werk der EKD und der Deutsche Caritasverband haben für diese Funktionsträger eine anschauliche Darstellung fertigen lassen.<sup>14</sup> Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz für Kontrolle und Transparenz in Unternehmen (KonTraG) sowohl die Rechnungslegungsvorschriften verschärft als auch die Kontrollpflichten des Aufsichtsrates weitgehend normiert. Auch wenn diese in das Aktiengesetz und das Handelsgesetzbuch aufgenommenen Vorschriften auf Stiftungen, Vereine und GmbHs nur beschränkt Anwendung finden, sollte der damit gesetzte Maßstab im kirchlichen Bereich uneingeschränkt gelten.

### Gehaltskürzung ohne Dienstvereinbarung

Der Weg über eine ausgehandelte und von der Arbeitsrechtlichen Kommission genehmigte Dienstvereinbarung ist mancher Dienststellenleitung zu mühsam. Stattdessen wird die Gehaltsabsenkung den einzelnen Mitarbeitern durch einen entsprechenden Änderungsvertrag abgerungen. Nicht selten werden aber auch Vergütungsbestandteile schlicht nicht ausbezahlt, ohne dass dafür irgendeine rechtliche Handhabe geschaffen wurde. Gegen solch rechtswidriges Verhalten hilft nur die Klage vor dem Arbeitsgericht. Aber auch dann, wenn ein Arbeitnehmer schriftlich in den Gehaltsverzicht eingewilligt hat, ohne dass die

materiellen und formellen Voraussetzungen einer Notlagenregelung oder Öffnungsklausel erfüllt sind, besteht die Chance zu rechtlicher Gegenwehr. Solche Verträge können nämlich unter bestimmten Voraussetzungen gerichtlich auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden. Wird der Vertragstext vom Arbeitgeber formularmäßig verwendet,<sup>15</sup> unterliegen diese Verträge aus dem Arbeitsverhältnis seit der Schuldrechtsreform im Jahre 2002 grundsätzlich der Kontrolle als allgemeine Geschäftsbedingung. Hiervon abweichend reicht es gem. § 310 BGB, wenn der Vertragstext nur für einen einzigen Fall vom Arbeitgeber entwickelt und verwendet wurde, sofern der Arbeitnehmer keinen Einfluss auf dessen inhaltliche Ausgestaltung nehmen konnte. Dies wird bei solchen Verzichtvereinbarungen regelmäßig der Fall sein. Nun muss das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitnehmers feststellen, ob die Vereinbarung eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers zur Folge hat und deshalb unwirksam ist. Unangemessen kann die Regelung insbesondere deshalb sein, weil sie den von der kirchlichen Notlagenregelung bzw. Öffnungsklausel vorgesehenen Schutzmechanismus aufhebt bzw. in sein Gegenteil verkehrt<sup>16</sup>. Wenn Mitarbeiter dem Druck des Arbeitgebers nachgegeben haben, ist mithin noch (gerichtliche) Hilfe möglich. Es sollte aber alles unternommen werden, um solche Verstöße gegen die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu verhindern. Der beste Schutz ist immer noch eine frühzeitige und offene Diskussion im Betrieb.

## Notlagenregelung hinter dem Rücken der Arbeitnehmer?

Betriebliche Notlagenregelungen können nur in Form einer Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Dienstvereinbarungen sind innerbetrieblich bekannt zu geben, denn sie gewähren oder vernichten Ansprüche von Mitarbeitern. Sehr erstaunlich ist daher die Beobachtung, dass es tatsächlich Mitarbeitervertretungen gibt, die heimlich mit der Dienststellenleitung eine Notlagenregelung vereinbart haben, ohne die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierüber zu informieren. Die Arbeitnehmer erfahren in diesen Einrichtungen nicht einmal, dass sie eine Gehaltskürzung, z.B. in Form des Aussetzens der Tarifierhebung, hinnehmen müssen.

## Dauerhafte Absenkung der Vergütung?

Alle bekannten Notlagenregelungen und Öffnungsklauseln sehen vor, dass Vereinbarungen über die Absenkung der Vergütung nur zu einer vorübergehenden Lohnkürzung führen dürfen. Ziel ist die Wiederherstellung eines wirtschaftlich arbeitenden Betriebes unter ›Tarifbedingungen‹. Dies ist nicht nur eine Arbeitnehmerforderung sondern liegt auch im wohl verstandenen Interesse einer jeden Einrichtung. Die Tariffucht einer Einrichtung führt nur zu einem erhöhten (Preis-)Druck auf andere Einrichtungen. Sie begeben sich damit in einen – gerade für Sozialein-

richtungen – sinnlosen Preiswettbewerb. Ein Leistungs- und Qualitätswettbewerb, der auch dem Verbraucher zu Gute kommt, kann sich nur bei im Wesentlichen gleichen Lohnbedingungen entfalten. Gebraucht werden daher Flächentarife für alle verbindlichen Arbeitsrechtsregelungen.

Seminare unter dem Titel ›Wie kann man aus den AVR aussteigen‹<sup>17</sup> sind kontraproduktiv. Sie lösen nicht nur keine Probleme, sie schaffen neue.

Auch dies muss eine Mitarbeitervertretung bedenken, wenn sie sich auf Verhandlungen über eine Notlagenregelung einlassen will. Und so verständlich die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes ist, muss immer bedacht werden, dass der Lohnverzicht zum Arbeitsplatzzerhalt nur dann Sinn macht, wenn der Arbeitsplatz auch wirklich erhalten bleibt.

## Muster einer Notlagenregelung

### Dienstvereinbarung über Maßnahmen zur Überwindung einer wirtschaftlichen Notlage

#### ■ 1. Feststellung der wirtschaftlichen Notlage

*Die Parteien sind sich darüber einig, dass sich die Einrichtung in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. Diese Beurteilung stützt sich sowohl auf Feststellungen eines unabhängigen Wirtschaftsprüfers als auch auf die Feststellungen eines von der Mitarbeitervertretung hinzugezogenen Steuerberaters. Danach wird die Einrichtung insolvenzpflichtig, sofern nicht kurzfristig Maßnahmen zur vorübergehenden Personalkostenreduzierung ergriffen werden.*

#### ■ 2. Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung

*(1) Abweichend von § 24 AVR-K wird vereinbart, dass die bis zum 30. 6. 2007 fälligen Zahlungen auf das 13. Entgelt entfallen. Soweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf das 13. Entgelt eine Entgeltumwandlung vorgenommen haben, können einzelvertraglich abweichende Regelungen getroffen werden, soweit diese wirtschaftlich gleichwertig sind.*

*(2) Die Parteien überprüfen jährlich oder auf Verlangen der Mitarbeitervertretung, ob und inwieweit die Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung aufrechterhalten werden müssen. Die Parteien sind sich darüber einig, dass eine Rücklagenbildung bis zur Höhe von ..... EUR erforderlich ist.*

#### ■ 3. Arbeitszeitflexibilisierung

*Die Parteien werden unverzüglich Verhandlungen über den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Einführung eines Arbeitszeitkontos gem. § 11 AVR-K aufnehmen. Sollten die Parteien sich nicht innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach Abschluss dieser Dienstvereinbarung auf die Einführung von Arbeitszeitkonten verständigt haben, so unterwerfen sich beide Seiten dem Spruch der Einigungsstelle gem. § 37a MVG-K. Die Einigungsstelle besteht aus je drei Beisitzern, von denen einer anwaltlicher Beistand sein kann. Können sich die Parteien nicht auf einen Vorsitzenden einigen, so wird der Direktor der Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen gebeten, einen Vorsitzenden zu benennen. Diese Benennung ist verbindlich.*

11 § 23a MVG-EKD in der ab 1.1.2003 geltenden Fassung

12 § 26 Abs. 1 MAVO-Rahmenordnung und § 35 Abs. 1 MVG-EKD

13 Beobachtungen des Autors aus dem Mai 04.

14 KonTraG – Auswirkungen auf die Arbeit von Geschäftsführungen und Aufsichtsgremien gemeinnütziger Organisationen, hrsg. von Solidaris Unternehmensberatungs GmbH im Auftrag des Deutschen Caritasverbandes e.V. und des Diakonischen Werkes der EKD e.V., Köln 2000; vgl. auch Thannheiser, Aufsichtsrat – Risiken und Chancen, ArbB, 2003, 735 ff.; 2004, 174ff. und 301 ff.

15 Soweit Arbeitsverträge tarifvertraglichen Regelungen oder Regelungen der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung entsprechen, scheidet eine richterliche Überprüfung aus.

16 Vgl. zur Inhaltskontrolle von Einzelarbeitsverträgen, die Regelungen der AVR in ihr Gegenteil verkehren ArbG Oldenburg 3 Ca 467/02

17 Im Frühjahr 2004 z.B. veranstaltet vom Diakonischen Werk in der Kirchenprovinz Sachsen

## Notlagenregelungen

### ■ 4. Arbeitsplatzsicherung

(1) Bis zum 31. 12. 2007 sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen. Betriebsbedingte Änderungskündigungen bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 45 Abs. 3 (Begründungspflicht bei Zustimmungsverweigerung) und § 39 Abs. 4 Satz 1 (Ersetzung der Zustimmung durch Schiedsstelle/Kirchengericht) MVG-K finden keine Anwendung. Werden entgegen dieser Vereinbarung Kündigungen ausgesprochen, so entfallen rückwirkend alle Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung. Der Einrichtung ist es verwehrt, sich auf die Ausschlussfrist zu berufen.

(2) Die Einrichtung verpflichtet sich, bis zum 31. 12. 2007 keine Funktionen auf Tochterunternehmen oder Dritte auszugliedern.

### ■ 5. Sanierungsmaßnahmen

(1) Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung nur dazu dienen, die aktuelle wirtschaftliche Notlage zu

überwinden. Zur langfristigen Sicherung der Einrichtung sind daher grundlegende Sanierungsmaßnahmen erforderlich.

(2) Die Einrichtung verpflichtet sich, umgehend ein Sanierungskonzept zu entwickeln. Dieses Sanierungskonzept ist mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. Einrichtung und Mitarbeitervertretung bilden einen Sanierungsausschuss, der aus je zwei Mitgliedern besteht. Der Sanierungsausschuss überprüft laufend die Umsetzung des Sanierungskonzeptes. Dem Sanierungsausschuss sind alle erforderlichen Informationen zu erteilen. Der Sanierungsausschuss übernimmt ferner die Aufgaben des Ausschusses für Wirtschaftsfragen gem. § 23a MVG-EKD. Die §§ 32 (Kosten) und 23 (Schweigepflicht) gelten entsprechend.

### ■ 6. Sozialfonds

Zur Milderung besonderer sozialer Härten aufgrund von Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung wird ein Sozialfonds gebildet. Dieser wird während der Dauer der Maßnahmen mit jährlich ..... EUR ausgestattet. Werden die Mittel eines Jahres nicht aufgebraucht, so wird die Hälfte der unverbrauchten Mittel im Folgejahr zusätzlich zur Verfügung gestellt. Der Sozialfonds wird von einem Sozialausschuss verwaltet. Diesem gehören zwei von der Einrichtung und zwei von der Mitarbeitervertretung benannte Personen an. Der Sozialausschuss regelt das Vergabeverfahren. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung von Leistungen aus dem Sozialfonds besteht nicht, auch nicht bei wiederholter Gewährung von Leistungen.

### ■ 7. Kündigung

Eine Kündigung dieser Dienstvereinbarung ist nur aus wichtigem Grunde zulässig. Ein wichtiger Grund ist insbesondere dann gegeben, wenn die Einrichtung gegen die Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung verstößt oder ihre Informationspflichten gem. Ziffer 5 erheblich verletzt.

### ■ 8. Wirksamkeitsvoraussetzung

Diese Dienstvereinbarung wird wirksam, wenn

a) die Angestellten der Einrichtung gem. § 4 MVG-K (Leitende Angestellte) einen den Maßnahmen gem. Ziffer 2 dieser Vereinbarung gleichwertigen Sanierungsbeitrag leisten. Dies ist einem von der Mitarbeitervertretung benannten Rechtsanwalt durch Vorlage entsprechender Vereinbarungen nachzuweisen. Der Anwalt bestätigt den Parteien das Vorliegen entsprechender Vereinbarungen,

b) die Arbeitsrechtliche Kommission der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen die Dienstvereinbarung genehmigt hat und

c) der Aufsichtsrat der Einrichtung ab sofort eine von der Mitarbeitervertretung benannte Person an den Beratungen des Aufsichtsrates als Gast teilnehmen lässt und die Einrichtung eine verbindliche Zusage erteilt, binnen eines halben Jahres die rechtlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Mitarbeitervertretung zwei stimmberechtigte Mitglieder des Aufsichtsrates bestimmt.

## Checkliste

### Wirtschaftliche Notlage – Checkliste prüfen

- ob eine wirtschaftliche Notlage vorliegt (durch den eigenen Sachverständigen der MAV aufgrund eines umfassenden Einblicks in das betriebliche Rechnungswesen)
  - wie groß der Sanierungsbedarf ist
  - was die Ursachen der Krise sind
- Hilfe holen**
- durch eigene externe Beratung: Anwalt, Steuerberater
  - Arbeitsgemeinschaft / Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
  - Mitarbeitervertretungen aus anderen vergleichbaren Einrichtungen
  - Gewerkschaft
  - Kontakt mit der Arbeitsrechtlichen Kommission (Arbeitnehmervertreter) aufnehmen

#### Mitarbeiter informieren

- frühzeitig informieren
- Mitarbeiterversammlung mit sachkundigem Beistand
- Sprechstunden
- Flugblätter/Info-Blätter
- Verhandlungsziele der MAV klären
- keine Kündigungen
- keine Ausgliederungen
- Sanierungskonzept aufstellen

- Einhaltung des Sanierungskonzeptes sicherstellen
- Wirtschaftsausschuss oder vergleichbare Informationsquelle schaffen und dauerhaft absichern
- Beteiligung der Mitarbeitervertretung im Aufsichtsgremium
- .....

#### Während der Verhandlungen

- Verhandlungen nur mit sachverständiger Unterstützung führen
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend über den wesentlichen Verhandlungsstand unterrichten
- Vereinbarungen nach Diskussion in der Mitarbeiterschaft abschließen

#### Nach Abschluss der Vereinbarung

- Einhaltung der Vereinbarung überprüfen
- Laufend die wirtschaftliche Lage überprüfen (ggf. mit sachverständiger Unterstützung)
- Umsetzung des Sanierungskonzeptes überprüfen und einfordern
- Für Transparenz und Kontrolle im Aufsichtsgremium sorgen

## Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht

Von Michael Heinrich

**Die Festlegung der formellen Arbeitsbedingungen, also die Festlegung des Verhältnisses von Arbeit und Lohn, war in kirchlichen Einrichtungen lange Zeit kein wirkliches Problem. Der Bundesangestelltenarbeitsvertrag war die Leitwährung, nach der sich alles richtete.**



Der Autor

**Michael Heinrich,**  
Vorsitzender der Mitarbeitervertretung der Ev. Stiftung Neuerode und Mitglied der Sprechergruppe der Bundeskonferenz der ag maven und Gesamtausschüsse im Bereich des Diakonischen Werkes der EKD

Und für eine stete (wenn auch nicht immer ausreichende) Anpassung der Löhne und Gehälter im öffentlichen und damit auch kirchlichen Dienst sorgen diejenigen Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die mit ihren Streikaktionen die gewerkschaftlichen Forderungen durchsetzen, also die Müllmänner, die Briefträger, die Busfahrer. Die Kirchen haben sich ganz überwiegend dem Abschluss von eigenen Tarifverträgen widersetzt. Sie seien – so die offizielle Doktrin – mit dem Wesen der Kirche, ihrem Verkündigungsauftrag, nicht vereinbar. Und so ist die im Jahre 1996 zwischen den DGB-Gewerkschaften und der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) bis zur Unterschriftsreife ausgehandelte Grundlagenvereinbarung über den Abschluss kirchengemäßer Tarifverträge nicht zustande gekommen. Die Hardliner in Hannover und Bayern hätten eher die Auflösung der EKD in Kauf genommen als den Abschluss eines Tarifvertrages auch nur zu erwägen.

Schon damals war erkennbar, dass die Unverbindlichkeit des sog. ›Dritten Weges‹ nicht nur aus Arbeitnehmersicht fatal ist. Keine Einrichtung (außerhalb der verfassten Kirche) ist gezwungen, die Arbeitsvertragsrichtlinien oder ähnliche Regelungen anzuwenden und mit ihren Mitarbeitern zu vereinbaren. Das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. beispielweise wendet gegenüber seinen rund 8.000 Beschäftigten seit jeher eine hausgemachte ›Vergütungsordnung des CJD‹ an. Hausgemacht heißt in diesem Fall, dass der Vorstand des CJD ohne jegliche Arbeitnehmerbeteiligung Lohnhöhungen beschließt – oder auch nicht. Die Unverbindlichkeit der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen erlaubt es jeder Einrichtung, nach Belieben Lohnvereinbarungen unterhalb des kirchlichen Lohnniveaus abzuschließen. Und dann macht das evangelische Altenheim Christopherus gGmbH dem evangelischen Altenheim Elisabethstift Konkurrenz, indem es die gleiche Betreuungsleistung billiger anbietet.

Die niedersächsische Diakonie hat mit dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz und der darin angeordneten Verbindlichkeit der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung einen Ausweg aus diesem Dilemma gesucht. Das Gesetz hat nur einen Schönheitsfehler: es gilt nur

für die Einrichtungen, die sich freiwillig der Bindung an das Gesetz unterworfen haben. In den Diakonischen Werken Hannovers, Braunschweig und Oldenburg sind dies immerhin – aber auch nur – rund 145 Einrichtungen.

Für Arbeitnehmer ist mit dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz in Niedersachsen die Grundsatzfrage Tarifvertrag oder ›Dritter Weg‹ nicht neu entschieden worden. Eine angemessene Lohnfindung setzt auf Arbeitnehmerseite eine hinreichende Verhandlungsmacht voraus. Sonst bleibt es beim ›kollektiven Betteln‹. Wirkliche Verhandlungsmacht auf Arbeitnehmerseite gibt es im Rahmen des ›Dritten Weges‹ nicht und kann es nicht geben. Materielle Verhandlungspartizipation auf Arbeitnehmerseite setzt eine überbetriebliche Organisation sowie die Möglichkeit voraus, den eigenen Forderungen Nachdruck zu verleihen. Ansonsten führt schon die laufende (wenn z. Zt. auch mäßige) Inflation zu einem ständigen Reallohnverlust. Das Modell der niedersächsischen Diakonie ist daher nur die zweitbeste Lösung und der Einsicht geschuldet, dass zu mehr die eigene Organisationskraft nicht reicht.

Unabhängig von der Frage, ob die Arbeitsbedingungen in kirchlichen Einrichtungen in Tarifverhandlungen, in Arbeitsrechtlichen Kommissionen oder einseitig von den Arbeitgebern festgesetzt werden, ist festzustellen, dass sich die ökonomischen Rahmenbedingungen verändert haben. Die Aufgabe des Selbstkostendeckungsprinzips und damit die Übernahme marktwirtschaftlich orientierter Preisfindung in (fast) allen Hilfefeldern haben einerseits den BAT seiner Funktion als Leitwährung enthoben und andererseits die Einrichtungen in einen Preiswettbewerb gezwungen. Verschärft wird dieser Wettbewerb durch ›lukrative‹ Angebote aus dem billigeren Ausland: Zahnersatz auf Mallorca, Kuren in Ungarn und Polen und allenthalben (ausländische) Arbeitnehmer, die bereit sind, zu Niedriglöhnen zu arbeiten. In einem Braunschweiger Altenheim kandidierten Pflegekräfte und Pflegehilfskräfte unter der Parole ›Polen wählen Polen!‹ für die Mitarbeitervertretung.

In der Einschätzung der wirtschaftlichen Situation im Sozial- und Gesundheitswesen sind Arbeitnehmer und Arbeitgebervertreter häufig ähnlicher Auffassung. Die Antworten allerdings sind unterschiedlich.

Die Sozialunternehmungen reagieren auf ihre Weise: Von der Einleitung von Organisations- und Personalentwicklungsprozessen über Rationalisierungsvorhaben in allen Bereichen bis zu Ausübung von Druck auf die Vergütungsbedingungen der Beschäftigten. Weitere Reaktionen waren Ausgründungen zum Zwecke der Tarifflicht, Zusammenschlüsse, Bildung von Konzernen, Holding-Gesellschaften und Wandel der Rechtsform zur GmbH. Ob all diese Maßnahmen den erwünschten Effekt haben werden, wird sich erst noch herausstellen müssen. Neudeutsch ist von Netzwerkbildung und Synergieeffekten die Rede; gestandene Pfarrer sprechen plötzlich vom break-even-point, von Eigenkapitalrendite

und cashflow. Und immer wieder ist von drohender Insolvenz die Rede. Manchmal – so muss man nach Analyse der wirtschaftlichen Lage vermuten – nur um Beschäftigte und ihre betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen unter Druck zu setzen.

Sicher wäre man mit Blindheit geschlagen, wenn man die Botschaft an der Wand nicht lesen würde: Aus der Schere steigender Sach- und Personalkosten auf der einen Seite und stagnierenden bzw. sinkenden Einnahmen auf der anderen Seite kommen die Einrichtungen nicht durch Zauberei heraus.

Im Gegenteil, es war in der Vergangenheit immer wieder zu beobachten, dass die verfasste Kirche mit ihrem Vermögen eingesprungen ist, wenn einzelne Betriebe ins Trudeln gekommen waren.<sup>1</sup> Das ist gut zu beobachten anhand der Bistümer Berlin und Bayern, um nur zwei Beispiele zu nennen. Nun gerät Kirche im eigenen Kerngeschäft in die Krise: Die Gründe sind vielfältig – im Ergebnis ist es auch nicht wichtig, ob die Krise durch Kirchenaustritte, Steuerausfälle oder schieren Dilettantismus ausgelöst wird. Fakt ist: Die Krise ist (fast) überall.

Aber: Hilft der ›Dritte Weg‹ mehr als ein Tarifvertrag aus der Krise?

Nein, ich denke, wenn es gelänge, im Wege eines Modernisierungstarifvertrages die Partner an einen Tisch zu bekommen und etwas Ähnliches zu realisieren wie die Neuen Steuerungsmodelle (NSM) oder Kooperationsverträge, dann gäbe es eine echte Chance für eine notwendige aber sozial verträglich ausgestaltete Alternative.

Die ideologischen Vorbehalte auf Kirchenseite, mit den Gewerkschaften einen solchen Weg zu beschreiben, brechen an der einen oder anderen Stelle auf. Das lässt hoffen.

Die Alternative, es sozusagen mit dem Ersatzpersonal des Kochs und den Kellnern zu versuchen (um das Bild von Günter Däggelmann in seinem Beitrag auf der ZMV-Tagung in Eichstätt aufzugreifen)<sup>2</sup>, begegnet erheblichen Bedenken. Lohnfindung kann nicht zwischen beliebigen Verhandlungspartnern erfolgen. Erforderlich sind Gegnerunabhängigkeit, (Tarif-)Mächtigkeit, Kompetenz, Rückgriff auf einen ›Apparat‹, Freiheit von Weisungen, Verbindlichkeit der geschaffenen Regelungen, also materielle Parität (nicht nur formale Parität). All dies bietet der ›Dritte Weg‹ nicht.<sup>3</sup>

Selbst bei heute zufriedenstellend konstituierten Arbeitsrechtsregelungsgesetzen<sup>4</sup> besteht jederzeit die Möglichkeit, sie über gesetzgeberische Verfahren durch die Synoden oder andere gesetzgebende Gremien der Kirche abzuändern oder gar aufzuheben.

Wichtiger sind da gewachsene Strukturen in den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Aufbau einer vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit und eine gewisse Zeit, in der sich dies entwickeln kann. Das ist umso bedeutender, wenn dieser Prozess schon weitgehend abgeschlossen ist und nicht erst mitten in der Krise begonnen werden muss.

Sowohl bei der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie als auch in der katholischen Kirche und ihrer Caritas und den angeschlossenen Einrichtungen ist ein starker Erosionsprozess des materiellen Arbeitsrechtes zu beobachten: Der BAT verliert seine Funktion als ›Leitwährung‹. Unter dem wirtschaftlichen Druck wurden in der Vergangenheit in fast allen Arbeitsrechtlichen Kommissionen Zugeständnisse unterschiedlichster Art erzwungen, die nicht zum Wohl der abhängig Beschäftigten waren und sind. Schlimmer noch: Durchaus absehbar sind weitere Versuche der Arbeitgeber, den Druck, dem sie seitens der Kostenträger ausgesetzt sind, direkt an die Beschäftigten weiterzureichen.

### Was heißt das für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen?

Sie müssen sich gewerkschaftlich organisieren, da sie auf sich allein gestellt nicht einmal den Hauch einer Chance haben. Wolfgang Becker-Freising, ein prononcierter Arbeitnehmervertreter in der Zentral-Koda<sup>5</sup> der Caritas, schreibt: ›Wenn die Koppelung an den BAT gekappt wird, fehlt jede Legitimation für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommissionen: Ihnen fehlt zentral die Möglichkeit, glaubhaft Druck auszuüben auf die andere Seite. Dies ist das wesentliche Kriterium für wirkliche Verhandlungen. Der Begriff des ›kollektiven Bettelns‹ ist hinreichend bekannt.‹ So auch Baumann-Czichon, selbst Mitglied in einer Arbeitsrechtlichen Kommission: ›Die Arbeitnehmerseite hat in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen überhaupt kein Druckmittel.<sup>6</sup>

Das würde auf jeden Fall für den Abschluss von Tarifverträgen auch im kirchlichen Bereich sprechen. Viele Probleme, die aus der Zersplitterung arbeitsrechtlicher Regelungen resultieren, wären durch Tarifverträge vom Tisch. Schon auf der Demonstration 1997 in Fulda warnte die Gewerkschaftsvertreterin Ulla Derwein vor einer Abwärtsspirale der Löhne und Gehälter: Die Kostenträger wissen ganz genau, welche Regelungskompetenzen in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen verlegt sind. Die W-Gruppen in der Diakonie, die BA-Gruppen in der ARK von Rheinland-Westfalen-Lippe sind solche Beispiele. Macht die Kirche der Politik lange genug vor, wie Absenkungen durchzusetzen sind, werden in kurzer Zeit Kostenträger sagen: Prima, ihr zeigt uns, dass es auch billiger geht, setzen wir das Urteil des Bundessozialgerichtes<sup>7</sup> noch konsequenter um. Bei der Preisbildung für soziale Dienstleistungen spielt es überhaupt keine Rolle, ob ein Betrieb tarifgebunden ist oder den VG-Tarif anwendet (=Vergelt's Gott). An diesem Beispiel wird auch sehr schön deutlich, dass es ein verheerender Fehler der kirchlichen Arbeitgeber und ihrer Dachverbände war, nicht frühzeitig (d.h. bei Einführung der Pflegeversicherung) den Schlichter mit den Gewerkschaften und anderen Bündnispartnern gesucht zu haben. Viel zu lange wurde die Auffassung vertreten: So lange mit den ›richtigen‹

1 Frerk, Carsten, Finanzen und Vermögen der Kirchen in Deutschland, Aschaffenburg 2004

2 Däggelmann, Günter: Zukunft des kirchlichen Tarifrechts, Eichstätt 1./2.03.2004 Rolle der Mitarbeitervertretungen in einem neuen kirchlichen Tarifrecht, Statement aus Mitarbeitersicht

3 Hammer, Ulrich: Kirchliches Arbeitsrecht, Frankfurt am Main, 2002, S.393 ff.

4 z. B. Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Regelung des Arbeitsrechts für Einrichtungen der Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgesetz-Diakonie – ARR-G-D) vom 11. 10.1997

5 Koda: Kommission für Dienst- und Arbeitsrecht 6 zitiert nach: Peter Hanau / Jürgen Kühling (Hrsg.): Selbstbestimmung der Kirchen und Bürgerrechte, 1. Berliner Gespräche über das Verhältnis von Staat und Religionsgemeinschaften, Baden-Baden 2004

7 Das Bundessozialgericht hat im Jahre 2002 entschieden, dass eine Altenhilfeeinrichtung keinen Anspruch auf Erstattung der in der Einrichtung entstandenen Kosten hat, wenn die Pflegesätze der Einrichtung dadurch (deutlich) über denjenigen anderer Einrichtungen liegen (Außenvergleich).

8 Doris Wiese-Gutheil, In: Diakonie Report, März 2004, Gerechtigkeit hat viele Farben, Hessen ist zu einem Paradebeispiel für ungerechte Politik geworden, 5ff, Stuttgart 2004

Partnern in der Politik zusammengearbeitet wurde, war alles in bester Ordnung. Die Wende in der Politik lässt sich für Ende der 80iger, Anfang der 90iger feststellen. Spätestens hier hätte es einen ›New Deal‹ geben müssen. Es muss der Versuch unternommen werden, für den gesamten Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens einen Flächentarifvertrag abzuschließen.

Vielleicht ist es ja nicht zu spät: In Hessen bildet sich ein sehr breites Bündnis gegen die brutale Rasenmäherpolitik der christlichen Landesregierung von Kirchen, Gewerkschaften und Nutzern der sozialen Dienstleistungen.<sup>8</sup>

Solange das nicht möglich ist (z. B. wegen des noch geringen Organisationsgrades der 1,3 Mio. Beschäftigten der Kirchen) muss sozusagen mit Bordmitteln in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Widerstand organisiert werden gegen Absenkungen, Leichtlohngruppen und weitere Verschlechterungen. Auch für Mitarbeitervertretungen, die z. T. dem Druck noch direkter in den Betrieben ausgesetzt sind, kann es nur heißen: dem Druck standhalten, Bündnispartner suchen, sich in den Gewerkschaften organisieren, lokale Bündnisse bilden, mit den Nutzern, deren Angehörigen, den Heimbeiräten, den Werkstatträten usw. in Kontakt treten und die Möglichkeiten ausloten.

Auch die Arbeitsgemeinschaften von Mitarbeitervertretungen (ag maven) und Gesamtausschüsse sind die natürlichen Partner vor Ort, die Hilfe und Unterstützung anbieten können. Fortbildungen, Qualifizierungsmaßnahmen sind für Mitglieder Arbeitsrechtlicher Kommissionen und MAV-KollegInnen unerlässlich.

Auch der Rückgriff auf Kompetenzen von geeigneten Rechtsanwälten und Steuerberatern hilft im Alltag. Im Grunde kann es nur heißen, sich eingraben, Verteidigungswälle errichten, intelligente Lösungen entwickeln, sich vernetzen, die Belegschaft in allen Fragen einbeziehen, Mobilisierungsstrategien entwickeln.

## Fachtagung siehe Seite 1

Gelegenheit zur Diskussion gibt es auf der Fachtagung am 3. und 4. November 2004 in Kassel, die gemeinsam von dem Bildungsträger Diakonische ArbeitnehmerInneninitiative (dia e.V.), der Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse (buko), von der Gewerkschaft ver.di und der Zeitschrift ›Arbeitsrecht & Kirche‹ veranstaltet wird.

## Rechtsprechung

### Rechtsprechung in Leitsätzen

#### Wahlanfechtung/ Stimmauszählung

■ Um das Vertrauen in den rechtmäßigen Ablauf demokratischer Wahlen zu gewährleisten, gehört es zu den wesentlichen Vorschriften über das Wahlverfahren, dass die Wahlberechtigten zur Stimmauszählung Zutritt haben und die Wahlurne sowie die Wahlbriefe bis zu diesem Zeitpunkt geschlossen zu halten sind. Eine vorzeitige Öffnung der Wahlurne ist auch geeignet, dass Wahlergebnis zu beeinflussen. Wie schon der Gesetzeswortlaut aussagt, kommt es nicht darauf an, ob tatsächlich eine solche Beeinflussung stattgefunden hat. Zur Gewährleistung demokratischer Wahlen sind bereits Mängel auszuschließen, die bei objektiver Betrachtung geeignet sind, die Möglichkeit einer Beeinflussung zu begründen. Es liegt nahe, dass bei einer vorzeitigen Öffnung der Wahlurne und der Wahlbriefe eine Manipulation der abgegebenen Stimmzettel, etwa durch deren Austausch möglich ist. Auf den Grad der Wahrscheinlichkeit kommt es nicht an. Erst recht kommt es nicht darauf an, ob es zu einer solchen Manipulation tatsächlich gekommen ist.

*Schiedsstelle der Konföderation (Kammer beim Diakonischen Werk Braunschweig) Beschluss vom 18. 12. 2003 – P 03*

#### Nichtigkeit der MAV-Wahl

■ Nur zur Unwirksamkeit der Wahl führende Gründe ermöglichen nur das Wahlanfechtungsverfahren. Hiervon sind die Fälle zu unterscheiden, in denen die Wahl schlechthin nichtig ist. Nichtigkeit ist immer dann anzunehmen, wenn in einem so hohen Maße gegen wesentliche Grundsätze des Wahlrechtes verstoßen wird, dass nicht einmal der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl vorliegt. Dies ist bei groben und offensichtlichen Verstößen gegen wesentliche Wahlregeln der Fall. Ein solcher, zur Nichtigkeit führender erheblicher Verstoß liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes insbesondere dann vor, wenn die Wahl des Betriebsrates spontan durch Zuruf erfolgt. Im Gegensatz

zu den lediglich zur Unwirksamkeit führenden Verstößen gegen das Wahlrecht können die zur Nichtigkeit führenden groben Verstöße gegen das Wahlrecht nicht nur im Rahmen des Wahlanfechtungsverfahrens, sondern von jedermann, zu jeder Zeit und in jeder Form geltend gemacht werden. Die Nichtigkeit der Wahl hat nämlich zur Folge, dass der Betriebsrat und somit auch die Mitarbeitervertretung rechtlich überhaupt nicht existiert. Eine Kündigung ist deshalb nicht unwirksam, weil die (nicht existierende) Mitarbeitervertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde. *ArbG Göttingen, Urteil vom 05. 02. 2004 – 2 Ca 525/03*

#### Mitbestimmung: kurzzeitige Eingliederung

■ Eine Einstellung ist gegeben, wenn Personen in einen Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes durch weisungsgebundene Tätigkeit zur verwirklichen. Dabei kommt es nicht darauf an, welches Rechtsverhältnis zwischen den Einstellenden und dem Betrieb bzw. der Einrichtung besteht oder ob insofern überhaupt ein Rechtsverhältnis gegeben ist. Eine Einstellung in diesem Sinn kann deshalb auch bei der Beschäftigung von Nichtarbeitnehmern oder aber Arbeitnehmern Dritter vorliegen. Entscheidend ist allein die Eingliederung. Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers setzt die Mitbestimmung nicht erst bei Einstellung ab einer bestimmten Mindestdauer ein. Deshalb ist die eintägige Beschäftigung einer Mitarbeiterin im OP-Bereich unter Verletzung des Beteiligungsrechtes der Mitarbeitervertretung erfolgt.

*Schiedsstelle der Konföderation (Kammer des Diakonischen Werkes Hannovers), Beschluss vom 03. 06. 2003 – 4 VR MVG 47/02*

## Rechtsprechung in Leitsätzen

### Mitbestimmung: Einstellung

■ Eine mitbestimmungspflichtige Einstellung im Sinne von § 42 I MVG-K ist die Einstellung eines Beschäftigten in die Dienststelle und die Aufnahme der Tätigkeit. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um Arbeitnehmer des Dienstgebers oder Leiharbeiter handelt. Voraussetzung ist jedoch stets, dass es sich um eine abhängige Beschäftigung im Sinne eines Arbeitsverhältnisses handelt. Dienstvertrag und Arbeitsverhältnis unterscheiden sich durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet; eine wirtschaftliche Abhängigkeit ist weder erforderlich noch ausreichend. Arbeitnehmer ist, wer seine vertraglich geschuldete Leistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere daran, dass der Beschäftigte einem Weisungsrecht seines Vertragspartners unterliegt. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit kann sich auch aus einer sehr detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben. Für die Abgrenzung von Bedeutung sind danach in erster Linie die Umstände, unter denen die Dienstleistung zu erbringen ist. Arbeitnehmer ist namentlich der Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. § 84 I 2, Abs. 2 HGB enthält insoweit eine über seinen unmittelbaren Anwendungsbereich hinaus gehende gesetzliche Wer-

tung. Für die Abgrenzung von Bedeutung sind die Umstände, unter denen die Dienstleistung zu erbringen ist, und nicht die Modalitäten der Zahlung oder die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung. Letztlich kommt es auf die Beantwortung der Frage, welches Rechtsverhältnis im konkreten Fall vorliegt, auf eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls an. *Schiedsstelle der Konföderation (Kammer der Diakonischen Werkes Hannovers), Beschluss vom 26.03.2004 – 2 VR MVG 60/03*

### Anwendungsbereich des MVG

■ Ein auf die Verwirklichung des christlichen Auftrages gerichtetes, von einem Mitglied des Diakonischen Werkes betriebenes Krankenhaus ist eine karitative Einrichtung einer Religionsgemeinschaft im Sinne von § 118 II BetrVG auf die das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung findet. Das erforderliche Mindestmaß an Einflussmöglichkeiten der Amtskirche auf die von der Arbeitgeberin betriebene Einrichtung ist gewährleistet, weil diese Mitglied im Diakonischen Werk Thüringen ist. Daher kommt es auch nicht darauf an, ob der maßgebliche Einfluss der Amtskirche auch dadurch ausreichend gewährleistet ist, dass die zum Diakonischen Werk Thüringen gehörende Gesellschafterin (Stiftung) gemäß § 4 II der Satzung von den anderen Gesellschaftern die Beachtung des kirchlichen Propriums verlangen und dieser gegenüber erforderlichenfalls auch durchsetzen kann. *BAG, Beschluss vom 31.07.2002 2 ABR 12/01*

### Arbeitsunfähigkeits- bescheinigung/ Mitbestimmung

■ Die nach § 5 I EntfzG zulässige Anweisung des Arbeitgebers, Zeiten der Arbeitsunfähigkeit unabhängig von deren Dauer generell durch eine vor Ablauf des 3. Kalendertages nach

Beginn der Arbeitsunfähigkeit vorzulegende Bescheinigung nachzuweisen, betrifft eine Frage der betrieblichen Ordnung im Sinne von § 87 I Ziff. 1 BetrVG. Das danach bestehende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist nicht durch das Entgeltfortzahlungsgesetz ausgeschlossen. § 5 I EntfzG eröffnet dem Arbeitgeber einen Regelungsspielraum hinsichtlich der Frage, ob und wann die Arbeitsunfähigkeit vor dem 4. Tag nachzuweisen ist. Bei dieser Regelung hat der Betriebsrat mitzubestimmen. *BAG, Beschluss vom 25.01.2000 – 1 ABR 3/99*

### Kündigung: Anhörung durch die Mitarbeitervertretung?

■ Die antragsstellende Einrichtung wird darauf hingewiesen, dass nach überwiegender Auffassung in dem Mitbestimmungsverfahren nach § 39 MVG-K eine Anhörung des betroffenen Mitarbeiters durch die Mitarbeitervertretung nicht unter Hinweis auf die Schweigepflicht des § 23 MVG-K beschränkt werden kann. Es dürfte insoweit ein erheblicher Verfahrensfehler vorliegen. Zu der Rechtsfrage, wie sich ein derartiger Fehler auf das Ergebnis des Zustimmungsersetzungsverfahrens auswirkt, liegt soweit ersichtlich noch keine Entscheidung vor. Zur Vermeidung des Verhandlungstermins wird anheim gestellt zu prüfen, ob der vorliegende Antrag zurückgenommen wird. *Schiedsstelle der Konföderation (Kammer der verfassten Kirche), Beschluss vom 21.01.2003 – 4 K 29/03*

### Kirchen: Überstunden nur mit Regelung

■ In einem kirchlichen Krankenhaus darf die gesetzliche Höchst-arbeitszeit nur überschritten werden, wenn die entsprechende Regelung kirchenrechtlich legitimiert ist. Ein ›Hausvertrag‹ mit der Mitarbeiter-/innen-Vertretung reicht dazu nach Ansicht des Bundesarbeitsgericht (BAG) nicht

aus. Der Vertrag regelte den Bereitschaftsdienst, der laut Arbeitszeitgesetz Arbeitszeit ist. Nach dem Gesetz darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann unter bestimmten Voraussetzungen auf zehn Stunden am Tag verlängert werden. In kirchlichen Regelungen sind Abweichungen vom Gesetz nur möglich, wenn sie vom Kirchenrecht gedeckt sind. Nicht beantwortet hat das (BAG) die Frage, ob derartige Regelungen gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinien verstoßen. *BAG 9 – AZR 93/03*

### Verdachtskündigung

■ Will der Arbeitgeber eine Verdachtskündigung aussprechen, darf er dem Betroffenen keine wesentlichen Erkenntnisse vorenthalten, die er im Anhörungszeitpunkt bereits besitzt. Er muss alle relevanten Umstände angeben, aus denen er den Verdacht ableitet. Anderenfalls würden die Einlassungs- und Verteidigungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers unzulässig eingeschränkt. *ArbG Stendal, Urteil vom 11.12.2003 – 6 Ca 1517/03*

### Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung

■ Hat der bisherige Arbeitgeber wegen Wegfall des Arbeitsplatzes keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr, kann die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für ihn unzumutbar sein mit der Konsequenz der außerordentlichen Kündigung nach § 21 II MVG-EKD und § 626 BGB. *Kirchengericht des Diakonischen Werkes – Landesverband – in der Pommerschen Evangelischen Kirche e. V., Beschluss vom 29.03.2004 (ohne Aktenzeichen)*

**Kündigung wegen Internetmissbrauch**

■ Der Arbeitgeber ist zur Vornahme einer außerordentlichen Kündigung berechtigt, wenn der Arbeitnehmer trotz ausdrücklicher entgegenstehender Vereinbarung das Internet zu privaten Zwecken nutzt. In diesem Fall ist eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich.

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 01.08.2001 – 4 Ca 3437/01

**Abmahnung als Kündigungsvoraussetzung**

■ Soweit die Mitarbeitervertretung auf das Fehlen einer Abmahnung als Voraussetzung zur ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung im Rahmen des § 1 KSchG Bezug nimmt, reicht dies gleichfalls als Widerspruchsgrund nicht aus. Es wird dabei nämlich übersehen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer bereits unter dem 15.12.1997 verhaltensbedingt gekündigt wurde. Auch wenn

diese Kündigung unwirksam sein sollte, kann darin eine Abmahnung gesehen werden (BAG, Urteil vom 31.08.1989 – 2 AZR 13/89 AP-Nr. 23 zu § 1 KSchG 69 – Verhaltensbedingte Kündigung)

Schlichtungsstelle der EKD, Beschluss vom 11.08.1989 – C 152/89

**Mitbestimmung: Diakonieschwester**

■ Eine auf Grund Gestellungsvertrages entsandte Diakonieschwester

ist nach § 2 III MVG-EKD grundsätzlich im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechtes Mitarbeiterin des Arbeitsfeldes, auch wenn nach den Bestimmungen der kirchlichen und der diakonischen Lebensgemeinschaft ein Arbeitsverhältnis zum Arbeitsfeld (aufnehmende Dienststelle) nicht begründet wird.

Verwaltungsgericht für Mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD, Beschluss vom 05.08.1999 – D 4/99

**Seminare für Mitarbeitervertretungen zweites Halbjahr 2004****Erfolgreich argumentieren und Verhandeln für MAV**

Termine:  
13.–17. 9. 2004,  
Ort: Hotel ›Zum Stern‹,  
Horn Bad Meinberg

**Einführung in den Bundesangestellentarifvertrag - Kirchlichen Fassung (BAT-KF) unter besonderer Berücksichtigung der Regelungen zur Arbeitszeit**

Termin: 11.–15. 10. 2004  
Ort: Hotel ›Hanfland‹,  
Lennestadt

**Mitarbeitervertretungsrecht-Aufbauseminar**

Termin:  
22.–26. 11. 2004  
Ort: Berlin,  
ver.di Bildungszentrum  
›Clara Sahlberg‹

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**

- 6.–10. 9. Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte Bad Zwischenahn  
6.–10. 9. Gesundheitsschutz Grundlagenseminar Bad Zwischenahn  
20.–24. 9. Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-K) Goslar  
20.–24. 9. Betriebsübergang - Rolle der MAV Goslar  
4.–8. 10. Mobbing und Stress Springe  
11.–15. 10. Einführung in die AVR-DW-EKD Bad Gandersheim  
22.–26. 11. Einführung in die Arbeit des Wirtschaftsausschusses Dassel  
22.–26. 11. Qualitätsmanagement - Rolle der MAV Dassel  
22.–26. 11. Soziale Absicherung bei Ende des Arbeitsverhältnisses Bad Zwischenahn

**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. 2 34 40 61  
diaev@htp-tel.de

**Tagesveranstaltungen:**

2. 9. Gefährliche Pflege Bremen  
30. 9. Qualitätssicherung in der Pflege Hannover  
21. 10. Gewalt in der Pflege Hannover  
28. 10. Aktuelles Arbeitsrecht Bremen



*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 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,-  
Bestell-Nr. 330**



# **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 Praxisthemen

- Kündigungsschutz
- Arbeitnehmerschutz
- Mitarbeitervertretungsrecht
- Arbeitskampf.

### **Der Inhalt**

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

### **Die Schwerpunkte der 4. Auflage:**

- neue Arbeitsgesetzgebung im staatlichen und kirchlichen Bereich (Schuldrechtsmodernisierung, TzBfG, MAFO, MVG)
- Bedeutung des EG-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, Rechtsanwälte und Gewerkschaften.

# Arbeitsrecht im Lambertus Verlag

Norbert Beyer  
Heinz-Gert Papenheim

## **Arbeitsrecht der Caritas**

Ein Praxiskommentar zu den  
Arbeitsvertragsrichtlinien des  
Deutschen Caritasverbandes  
Grundwerk mit Ergänzungslieferung  
2/2004, ca. 2.200 Seiten  
2 Ordner mit Register  
Euro 94,00/SFr 155,00  
ISBN 3-7841-1491-1

Der Praxiskommentar ist für Praktikerinnen und Praktiker geschrieben, die sich im beruflichen Alltag der Caritas mit Personalverwaltung und Arbeitsrecht beschäftigen. Vielschichtige Fragen und komplexe Situationen, in die Mitarbeiter, Dienstgeber, Personalleiter und Mitarbeitervertretungen geraten können, werden juristisch fundiert erläutert.

Die Autoren – H.G. Papenheim, N. Beyer, B. Bockstahler, M. Färber, W. von Fürstenberg, G. Steffens – kommentieren nicht nur alle Regelungen der AVR detailliert und praxisnah, sondern berücksichtigen auch die für das Caritas-Arbeitsrecht bedeutsamen Gesetze des allgemeinen Arbeitsrechts, zeigen Übereinstimmungen und Abweichungen zu BAT-Regelungen und verweisen an geeigneten Stellen auf die Bestimmungen der MAVO.

Die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts werden herausgearbeitet und kommentiert.

**Vier Mal im Jahr** werden die Texte in Ergänzungslieferungen aktualisiert.



**Lambertus-Verlag GmbH • Postfach 1026 D-79010 Freiburg**  
**Telefon 0761-368 25 25 • Telefax 0761-368 25 33**  
**info@lambertus.de • www.lambertus.de**