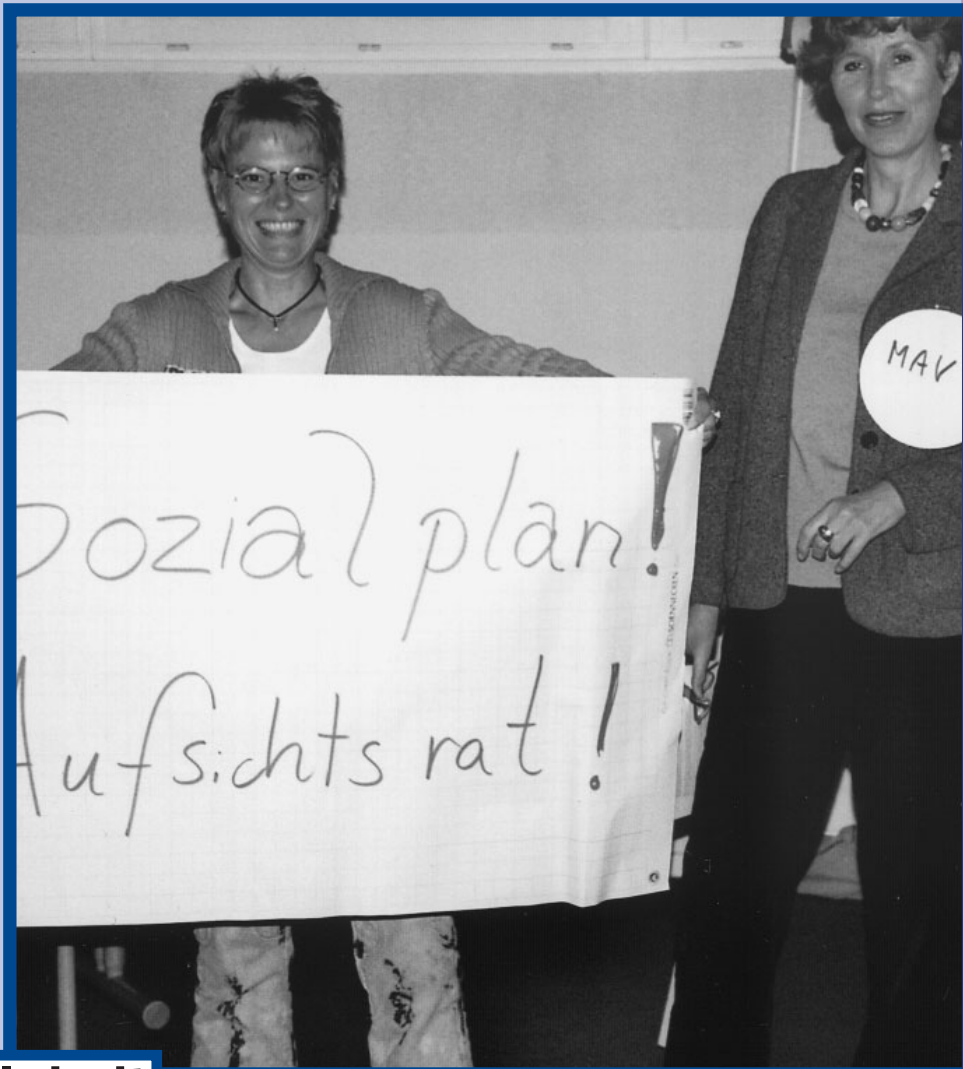


Arbeitsrecht & Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

3 2004



aus dem **Inhalt**

- 1** Sozialethischer Zwischenruf: Plädoyer für Tarifverträge
- 5** Die neue Grundsicherung: Hartz IV
- 8** 1-Euro-Jobs arbeitsrechtlich betrachtet
- 17** Kommentar zum Entwurf der EKD-Loyalitätsrichtlinie
- 22** Notlagenregelungen in der Praxis
- 24** Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung und der Analyse von Jahresabschlüssen / Teil 1

ISSN 1614-1903

SachBuchVerlag
Kellner



Kommentar zur neuen MAVO-Rahmenordnung vom Juni 2003

Der „Bleistein/Thiel“ gilt mittlerweile als Standardwerk für die Kommentierung zur MAVO. Für eine effiziente und solide Arbeit in und mit der MAV ist er unverzichtbar. Die **vollständig überarbeitete 4. Auflage** berücksichtigt die im Juni 2003 beschlossenen umfangreichen Änderungen der Rahmenordnung zu einer MAVO, die aktuellen Entwicklungen des nationalen und europäischen Arbeitsrechts sowie die neuere kirchliche und staatliche Rechtsprechung.

Besonders behandelt werden:

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

Fachstimmen zur 3. Auflage:

„... Ihm gebührt ein Spitzenplatz in der arbeitsrechtlichen Kommentarliteratur, weil es durchaus nicht selbstverständlich ist, dass Theorie und Praxis des Arbeitsrechts so gekonnt miteinander verbunden werden, wie es den beiden Verfassern gelungen ist...“

(Prof. Dr. Heinz-Gert Papenheim in ZMV 1998, S. 48)

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

(Prof. Dr. Reinhard Richardi in NZA 1998, 1107)



Bleistein/Thiel
**Kommentar zur
Rahmenordnung für eine
Mitarbeitervertretungs-
ordnung (MAVO)**

4., vollständig überarbeitete
Auflage 2004,
895 Seiten, gebunden,
€ 69,-
ISBN 3-472-04676-7

NEU

BESTELLCOUPON

Kostenlos Fax 08 00/801 801 8 · Telefon 0 26 31/801-2222

23394/004

☒ **Ja, ich/wir bestelle(n)**

(Bitte gewünschte Menge eintragen):

Ex. **Kommentar zur Rahmenordnung für eine
Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO)**

4., vollständig überarbeitete Auflage 2004,
895 Seiten, gebunden,
€ 69,- • ISBN 3-472-04676-7

Datum

1. Unterschrift: Bestellung

Vertrauensgarantie (Widerrufsrecht):

Sie können Ihre Bestellung (die durch Warenlieferung ausgeführt wird) innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt ohne Begründung bei Ihrer Buchhandlung oder der Wolters Kluwer Deutschland GmbH in Textform oder durch Rücksendung widerrufen. Diese Frist beginnt mit dem Erhalt der Ware. Zur Fristwahrung genügt das rechtzeitige Absenden (Datum des Poststempels).

2. Unterschrift: Vertrauensgarantie zur Kenntnis genommen

Kunden-Nr. (falls bekannt)

Titel, Vorname, Name

Institution/Position

Straße/Nr.

PLZ/Ort

Telefon

Telefax

E-Mail-Adresse

Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Postfach 2352 · 56513 Neuwied

Telefon 09261 969-4000 · Telefax 09261 969-4111

www.luchterhand.de · www.wolters-kluwer.de

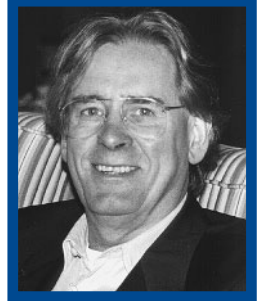
E-Mail info@wolters-kluwer.de



Luchterhand

Eine Marke von Wolters Kluwer Deutschland

Auch über den Buchhandel erhältlich.



Der Verleger

Klaus Kellner



Inhalt

- 2** Sozialethischer Zwischenruf – Plädoyer für Tarifverträge
- 5** ... und dann kommt das dicke Ende! Arbeitslosengeld und Grundsicherung
- 8** 1-Euro-Jobs arbeitsrechtlich betrachtet
- 10** Rettungsassistenten: mehr als 48 Stunden nur freiwillig
- 14** Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit
- 17** Alles oder Nichts? Kommentar zum Entwurf der EKD-Loyalitätsrichtlinie
- 22** Notlagenregelungen in der Praxis – ein Berater berichtet
- 24** Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung und der Analyse von Jahresabschlüssen
- 27** Aus der Rechtsprechung

Liebe Leserinnen und Leser,

ein Sozialethischer Zwischenruf, ein Plädoyer für Tarifverträge in Diakonie und Caritas, steht im Vordergrund dieser Ausgabe. Die Liste der Appellanten ist beachtenswert, was die Bedeutung des Themas und den dringenden Handlungsbedarf unterstreicht. Diakonie und Caritas sollten endlich die Chance nutzen und ihre rechtlich zugestandene Autonomie für kirchengemäße Regelungen realisieren. Alle Beteiligten sind aufgefordert, die historisch wichtige Situation zu Nutzen. Halleluja reicht nicht aus...

Die Folgen von ›Hartz IV‹, insbesondere bezüglich der neuen 1-Euro-Jobs sind ein aktuelles Thema, das die Experten von der Kanzlei Baumann-Czichon & Partner darstellen und arbeitsrechtlich kommentieren. Auch über die Erfahrungen mit dieser Reform wird A&K künftig berichten.

Der Entwurf der EKD-Loyalitätsrichtlinie wird in einem ausführlichen Kommentar von Ulrich Hammer kritisch gewürdigt. Das ist ein Schritt in die falsche Richtung, schreibt der Autor und schließt mit einem ›Plädoyer für eine protestantische Lösung‹.

Die jüngste Kasseler Tagung offenbarte das aktuelle Dilemma der kirchlich orientierten Sozialeinrichtungen, schwankend ›zwischen Nächstenliebe und Insolvenz‹. Die Ökonomisierung des Sozialen nivelliert alle Wohlfahrtskonzerne analog AWO & Co. Wodurch unterscheiden sich die kirchlichen Einrichtungen von den so genannten weltlichen, z. B. durch bessere Arbeitsbedingungen?

Dies ist die 3. Ausgabe in 2004. Vier waren geplant, konnten aber wegen Arbeitsüberlastung des Autorenteams nicht realisiert werden. Natürlich versuchen wir, in 2005 quartalsweise zu erscheinen, und Sie können daran mitwirken, durch eigene ›Bilder, Berichte und Bemerkungen‹. Besten Dank

Es grüßen

Redaktion und Verlag

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,
Annette Klausning

Lektorat:

Mira Gathmann

Redaktionsanschrift:

Am Hulsberg 8,
28205 Bremen
Telefon: 0421/43 93 30
Telefax: 0421/43 93 33
eMail:
arbeitsrechtkirche@
nord-com.net

Verlagsanschrift und

Anzeigenverwaltung:

SachBuchVerlag Kellner,
St.-Pauli-Deich 3,
28199 Bremen
Telefon: 0421/778 66
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
Abonnement
EUR 40,- (4 Ausgaben)
Kündigungsmöglichkeit:
4 Wochen nach Erscheinen
der vierten Ausgabe
des jeweiligen Bezugszeit-
raums.

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.

Abo Direktbestellung auch für den MAVO-Kommentar

Damit die MAV stets aktuell, alltagsnah und rechtssicher informiert ist.

Abo: 4 Ausgaben EUR 40,- . Bestellformular Seite 13

Sozialethischer Zwischenruf. Plädoyer für Tarifverträge in Diakonie und Caritas

Appell von:

Pfr. Wolfgang Belitz, Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, Bochum
Hiltrud Broockmann, Gewerkschaftssekretärin, EKD-Synodale
Henriette Crüwell, Juristin und Theologin
Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach, Sozialethiker Hochschule St. Georgen, Frankfurt
Prof. Dr. Werner Krämer, Sozialethiker, Universität Dortmund
Privatdozent Dr. Matthias Möhring-Hesse,
Institut für Christliche Sozialwissenschaften an der Universität Münster
Privatdozent Dr. Wolfgang Schroeder,
Theologe und Politikwissenschaftler, Universität Frankfurt
Dr. Walter Sohn, Sozialethiker, Oberursel
Privatdozent Dr. Franz Segbers, Sozialethiker, Universität Marburg

Eine sich modernisierende Diakonie und Caritas brauchen ein modernes Tarifvertragsrecht. Es ist an der Zeit, auch die den Kirchen, der Caritas und Diakonie rechtlich zugestandene Autonomie für kirchengemäße Regelungen zu nutzen.

Appell an Dienstgeber, Beschäftigte und die Gewerkschaft

Wir richten als Sozialethiker einen dringenden Appell an Dienstgeber und Beschäftigte in der diakonischen und karitativen Arbeit der Kirchen sowie an die Gewerkschaften, die Chance zu nutzen:

■ **Dienstgeber:** Dem Begehren kirchlicher und diakonischer Arbeitgeber muss widersprochen werden, dass kirchliche Autonomie und Selbstbestimmung nur durch einen Verzicht auf Tarifverträge gewährleistet sind. Wenn Dienstgemeinschaft ernst genommen werden soll, dann erfordert sie geradezu paritätisch ausgehandelte Tarifvereinbarungen. Tarifverträge dürfen nicht allein unter dem Gesichtspunkt einer Einengung von (Kirchen-) Autonomie und Gestaltungsfreiheit für die Dienstgeber wahrgenommen werden. Den Tarifverträgen liegt eine Achtung und Würdigung der Rechte aber auch Interessen der jeweils anderen Seite zugrunde. Verhandlungen auf Augenhöhe sind allein in der Lage, eine Balance von eigenen Interessen und jenen der anderen auszuhandeln.

■ **Mitarbeitende:** Die Zeiten sind vorbei, in denen mit den Regelungen des Dritten Weges die Übernahme des BAT stattfinden wird. Damit Tarifverträge und eine Ausgestaltung von Lohnstrukturen zustande kommen können, die ethischen Ansprüchen gerecht werden, müssen sich diakonische und kirchliche Mitarbeitende als Arbeitsmarktpartei, d. h. gewerkschaftlich organisieren.

■ **Mitarbeitervertretungen:** Weil eingebunden in die ›vertrauensvolle Zusammenarbeit‹ zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern ist jede betriebliche Interessenvertretung mit der tarifpolitischen Vertretung von Arbeitnehmern überfordert. Deshalb müssen die Mitarbeitervertretungen das Ansinnen kirchlicher Arbeitgeber zurückweisen, sie als vermeintlich gleichberechtigten Vertragspartner für kirchliche Tarifverhandlungen einzuspannen.

■ **Gewerkschaft:** Wir appellieren an die Gewerkschaft ver.di, stärker als bisher auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Diakonie und Kirchen zuzugehen und sich ihnen glaubwürdig als gewerkschaftliche Interessenvertretung anzubieten. Dazu ist es u. a. notwendig, kirchenspezifische Tarifverträge anzustreben, die den besonderen Bedingungen kirchlicher, karitativer und diakonischer Arbeit gerecht werden.

Es besteht Reformbedarf des BAT

Die Finanzkrise der Öffentlichen Hände ist offensichtlich. In der Erwartung, dass niedrigere Steuersätze Impulse für Wachstum und Beschäftigung erzeugen, hat der Staat seine Einnahmen reduziert und sich auf einen Wettlauf um die geringsten Steuersätze eingelassen. Die Folgen sind privater Reichtum auf der einen, private und öffentliche Armut auf der anderen Seite. Die vom Staat selbst verursachte Finanzkrise der öffentlichen Hände findet ihre Fortsetzung in einer Finanzkrise von Kirchen, Caritas und Diakonie.

Das Tarifsysteem (BAT), nach dem sich Diakonie und Caritas bislang in ihrer Bezahlungsstruktur orientiert haben, wird den neuen Finanzierungsbedingungen nicht mehr gerecht. Auch die beiden den BAT abschließenden Tarifvertragsparteien sind sich deshalb darüber einig, dass erheblicher Reformbedarf besteht.

Der Dritte Weg: Kirchen- und diakoniespezifische Arbeitsbedingungen und die Antworten des Arbeitsrechts

Bezahlte Arbeit in Diakonie und Kirche unterscheidet sich im Hinblick auf ihre zu regelnden Bedingungen nicht prinzipiell von der in privatwirtschaftlichen Unternehmen oder öffentlichen Institutionen. Dennoch bestehen die Kirchen auf dem spezifischen Charakter ihres Auftrags. Um diesen Besonderheiten ihres Dienstes gerecht werden zu können, nehmen die Kirchen die ihnen von der Verfassung eingeräumte Autonomie in Anspruch.

Die BAT-Anbindung kennzeichnet den Dritten Weg nicht nur, sie konstituiert ihn.

Die Kirchen haben zur Gestaltung ihres kircheneigenen Arbeitsvertragsrechts in Wahrnehmung ihres verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrechts den so genannten Dritten Weg beschritten, bei dem eine nominell paritätisch besetzte Kommission von Vertretern der Dienstgeber und der Dienstnehmer ihre Angelegenheiten aushandeln.

Das Bundesarbeitsgericht geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass Tarifverträge eine Gewähr für einen angemessenen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bieten, da sie von gleichberechtigten und unabhängigen Partnern aufgrund von Verhandlungen geschlossen werden und verzichtet auf eine Inhaltskontrolle tarifvertraglicher Regelungen. Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt festgestellt, dass eine solche vergleichbare Richtig-

keitsgewähr bei Arbeitsvertragsrichtlinien nur für die Regelungen zutrifft, die aus den Tarifverträgen übernommen worden sind. Wenn also die Diakonie bei einem Ausstieg aus dem BAT gänzlich von den Tarifregelungen des BAT abweicht, dann entfällt die Richtigkeitsgewähr ihrer Arbeitsvertragsrichtlinien mit der Folge, dass diese der gerichtlichen Billigkeitskontrolle grundsätzlich unterliegen. Sie sind nicht den Tarifverträgen gleichzustellen. »Zu recht behandelt deshalb auch das BAG die Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen sowohl im Verfahrensrecht als materiell-rechtlich hinsichtlich der Billigkeitskontrolle als nicht normative vertragliche Regelung.« (Däubler, Tarifvertragsgesetz, 2003, Rz 1040). Dass Kommissionen paritätisch zusammengesetzt sind, ist nicht ausreichend. Erforderlich ist eine materielle Parität. Nur soweit Diakonie und Caritas Regelungen übernehmen, die im Wege des Tarifvertragssystems frei ausgehandelt worden sind, kann von einer beliebigen, materiellen Parität gesprochen werden. Beschließen Caritas und Diakonie auf dem Dritten Weg also in Zukunft eigene Vergütungssysteme, so unterliegen ihre Beschlüsse wegen mangelnder Parität wieder der vollen Kontrolle durch die Arbeitsgerichte. Sie werden dann behandelt werden wie Arbeitsverträge, die auf dem Ersten Weg durch alleinige Setzung eines Arbeitgebers autoritär zustande gekommen sind. Aus der Sicht der Arbeitsgerichte wird es dann keinen Dritten Weg, der sich vom Ersten Weg unterscheidet, geben.

Gerechter Lohn auch in Diakonie und Kirche

Diakonie, Caritas und die Kirchen haben ihren Beschäftigten im Sozialwort einen gerechten Lohn versprochen (1997, Ziff. 245). Dieses Versprechen können sie prinzipiell jedoch nicht einlösen, wenn sie im Rahmen des Selbstbestimmungsrechts auf einem Dritten Weg die Arbeitsbedingungen selber regeln wollen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben vor Abschluss ihrer Arbeitsverträge keine gleichstarke Verhandlungsposition inne. Von Parität kann keine Rede sein, wenn die Vertreter der Mitarbeiter ihren eigenen Dienstgebern gegenüber sitzen. Dieses Gerechtigkeitsdefizit kann erst durch das Tarifvertragssystem behoben werden.

Je symmetrischer bei der Aushandlung tarifvertraglicher Regelungen die Verhandlungsmacht zwischen den Tarifparteien verteilt wird und je vollständiger die Interessen aller Betroffenen zur Sprache kommen, umso größer sind die Chancen, dass die ausgehandelten Regelungen zum gegenseitigen Vorteil beider Vertragspartner und der durch sie vertretenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind. Erst dann besteht für diese Regelungen eine materielle Gewähr, dass sie den Interessen beider beteiligten Vertragsparteien gerecht wird. Und diese Gewähr wiederum begründet eine Gerechtigkeitsgewähr. Anders zustande gekommene Arbeitsvertragsrichtlinien erfüllen

nicht die ethischen Anforderungen von Fairness und Gerechtigkeit.

Statt Exoten auf einem eigenen Weg waren die Kirchen im Tarifrecht bislang Parasiten des öffentlichen Dienstes auf dem »Zweiten« Weg. Unter Gerechtigkeitsaspekten war dies nur zu begrüßen, da die Defizite des »Dritten Wegs« solange nicht weiter auffällig und problematisch wurden, als dabei normal ausgehandelte Tarifverträge kopiert wurden.

Ein neues Tarifrecht jedoch, das den Besonderheiten des kirchlichen Dienstes und insbesondere von diakonischen Einrichtungen besser Rechnung tragen will als der BAT, lässt sich aber auf dem »Dritten Weg« nicht erreichen. Wer ein eigenständiges kirchliches Tarifrecht schaffen und damit zugleich vor dem Maßstab der Gerechtigkeit bestehen will, der muss dazu den ganz normalen Weg von ganz normalen Tarifverhandlungen gehen.

Vorteil von Tarifverhandlungen für Dienstgeber und Dienstnehmer

Es empfiehlt sich, in Tarifverhandlungen um ein eigenständiges kirchliches Tarifrecht »win-to-win«-Ergebnisse anzustreben. Vorteile, die die Kirchen und ihre Einrichtungen durch neue Tarifverträge erzielen, müssen sie dazu mit ihren Beschäftigten »teilen«, so dass im Ergebnis beide Vertragsparteien Vorteile haben und ihre Verhandlungsergebnisse deshalb zu beiderseitigem Vorteil sind. In diesem Sinne könnte eine höhere Flexibilität der Arbeit, aus Kostengründen angezielt, mit einer größeren Zeitsouveränität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kombiniert werden. Dass überkommene Bonussysteme des BAT abgebaut werden, sollte nicht nur Arbeitskosten senken helfen, sondern zugleich auch als Gelegenheit genutzt werden, qualifikationsbezogene Aufstiege zu vereinbaren. In zukunftsweisenden Tarifverträgen sind nämlich nicht nur die Möglichkeiten ständiger Weiterbildung zu vereinbaren, sondern auch der betriebliche Einsatz von neu erworbenen Qualifikationen und deren Anerkennung bei der Entlohnung. Derartige Ergebnisse zum beiderseitigen Vorteil sowohl der kirchlichen Einrichtungen als auch ihrer Mitarbeiter lassen sich nicht am »grünen Tisch« vereinbaren, sondern brauchen eine Arena, die nur in Tarifverhandlungen und bei Verhandlungsparität zu finden ist.

Leistung und Tarifverträge

Die veränderten Finanzsysteme der sozialen Arbeit und der Arbeit im Gesundheitssystem laufen vereinfacht gesagt darauf hinaus, dass standardisierte Tätigkeiten in einer Leistungsbeschreibung in einem Qualitätsergebnis immer für denselben Preis abrechnet werden. Dieser Abrechnungsmodus passt auf das bisherige Tarifrecht des öffentlichen Dienstes nicht mehr.

Die Qualität der Beziehungsarbeit der Mitarbeitenden hat entscheidenden Einfluss, ob die Einrichtung von ihren »Kunden« angenommen wird. Ein positives Betriebsergebnis ist hier im wahrsten Sinne

des Wortes der Verdienst der Mitarbeitenden. Eine Sonderzahlung im Sinne der Weitergabe erarbeiteter Überschüsse ist daher durchaus auch in diakonischen oder karitativen Einrichtungen möglich und erscheint nicht ›undiakonisch‹. Schwierig jedoch wäre eine individuelle Bemessung von Leistung. Leistung ist immer ein kollektives Gut, das sich dem Zusammenwirken ganzer Abteilungen, Einrichtungen und Träger verdankt. Deshalb sollten die ›Erfolge‹ auch solidarisch geteilt werden. Wenn Leistung als die zu erfüllende Tätigkeit (Normaltätigkeit) wie als Qualität beschrieben wird, dann ist die Erfüllung des Leistungsvertrags auch das Normalmaß, für das die Finanzierung der Leistung und deshalb auch die Entlohnung der Mitarbeitenden erfolgt. Sie kann deshalb nicht durch einen Leistungsbonus überboten werden. Umgekehrt muss die Nichterfüllung dieser Anforderungen arbeitsrechtlich zu einer Abmahnung führen. Erwartet werden kann nicht eine ›Überfüllung‹ der Tätigkeit. Verhaltensbelohnungen, Pünktlichkeit, Freundlichkeit, Kontaktfähigkeit, Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit etc. sind meist Voraussetzungen zur Ausübung der Betreuung, der Pflege, der Erziehung und sehr schwer in irgendwelche ›messbaren‹ gerechten Systeme zu bringen.

Leistungsgerechtigkeit, Bedarfsgerechtigkeit, Solidarität

Empirische Untersuchungen belegen dagegen, dass Mitarbeitende in der sozialen Arbeit über eine signifikante hohe innere Leistungsmotivation verfügen. Wer meint, diese Motivation durch Leistungsanreize mittels Geld noch verstärken zu können, zerstört gerade die innere Motivation zur sozialen Arbeit. Die Leistungslohn-Euphorie verdrängt, dass neben geldlichen auch nichtgeldliche Anreizinstrumente zur Verfügung stehen, die in besonderer Weise geeignet sind, die spezifische Motivation sozialer Arbeit zu stärken. Dazu gehören u.a. Freiheiten in der Arbeitsgestaltung, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Weiterbildungsangebote und eine förderliche Organisationsstruktur. Zu einem modernen Vergütungssystem, das den Bedingungen diakonischer und sozialer Arbeit gerecht wird, gehört deshalb kein Leistungsanreiz, der auf Geldanreize baut.

Wenn Caritas und Diakonie meinen, eine Modernisierung ihrer Arbeit durch die Übernahme von produktionsorientierten Industriestandards durchführen zu können, verspielen sie geradezu die Chancen einer sozialen Arbeit, die von ganz anderen Leistungsanreizen motiviert wird als die Arbeit in der gewerblichen Produktion.

Für eine gerechte Lohnstruktur ist die Orientierung an sozialetischen Kriterien unverzichtbar. Diese Kriterien sind Leistung, Lebenslage und Solidarität.

Leistungslohn: Eine individuelle Zuordnung der Leistungsanteile ist vielfach objektiv kaum möglich. Fachleute warnen deshalb zu Recht gerade für soziale Dienste vor einem Leistungsmythos zur Motivationssteigerung.

Das Kriterium der Lebenslage dringt darauf, dass niemand trotz und durch Arbeit arm werden darf. Das geschieht aber durch Niedriglöhne. Wenn diakonische Einrichtungen meinen, ihre ökonomischen Probleme durch die Eröffnung eines Niedriglohnsektors beseitigen zu können, sind Fragen der Gerechtigkeit zu stellen.

Leistung und Solidarität stehen in einer Spannung zueinander. Während Leistung auf Differenzierung und Ungleichheit setzt, zielt Solidarität auf Ausgleich von Ungleichheiten. Deshalb ist auf den Grundsatz zu achten: ›Im Gefälle christlicher Ethik liegt der Vorrang des Solidaritätsprinzips vor dem Leistungsprinzip.‹ (Wolfgang Huber).

Die wirtschaftliche Lage der Einrichtung bzw. des Werkes, die Gesichtspunkte von Leistungsgerechtigkeit, des Lebensbedarfs und der Solidarität müssen in einem Aushandlungsprozess ausbalanciert werden. Diese Balance kann nur dann ein ausgewogenes Ergebnis darstellen, wenn die Verhandlungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung erfolgen. Wir halten hierfür den Weg der Tarifverhandlung für am ehesten geeignet, um Lösungen zu entwickeln, die den spezifischen Bedingungen von Kirche und Diakonie und deren besonderem Selbstverständnis am genauesten entsprechen.

Der ethische Wert sozialer Arbeit

Soziale Arbeit wird in einer auf Produktion und Konsum ausgerichteten Gesellschaft nur ungenügend gewürdigt. Das schlägt sich in einer unzureichenden Bezahlung nieder. Die Mitarbeitenden erwarten, dass es zu ihrem Dienst einen ›Gegenwert‹ gibt. Dazu gehören Anerkennung, Wertschätzung und eine angemessene Vergütung ebenso wie die Möglichkeit, eigene Erwartungen, Vorstellungen und Kenntnisse einzubringen. Ihre Arbeitszufriedenheit hängt davon ab, ob ihnen verantwortliche Aufgaben zugetraut, ob ihnen Entwicklungschancen eröffnet werden, ob ihre Arbeit einen erkennbaren Sinn hat. Diakonisch-karitative Dienste sind Dienste an der Freiheit von Menschen. ›Dienst an der Freiheit kann nur der tun, der selbst frei ist. Strukturen und Arbeitszusammenhänge müssen dem Rechnung tragen.‹ (EKD-Texte 75, 2002).

Die Dienstgemeinschaft ist ein Ausdruck der Tatsache, dass sich diakonische Einrichtungen und Unternehmen ethischen Anforderungen in besonderer Weise stellen wollen. Der Grundsatz der Dienstgemeinschaft steht Tarifverträgen nicht entgegen. Im Gegenteil. Tarifverträge sind nicht Ausdruck des Konfliktdenkens zweier einander unversöhnlich konträ gegenüberstehender Parteien. Ihr Ziel ist nicht der Konflikt, sondern die Einigung – dies freilich unter fairer und gerechter Berücksichtigung der Interessen beider Seiten. Dienstgemeinschaft richtig verstanden heißt: partizipations- und konsensorientierte Entscheidungsprozesse zu beschreiten. Tarifverträge gehören dazu.

...und dann kommt das dicke Ende!

Arbeitslosengeld und Grundsicherung für Arbeitsuchende

Von Mira Gathmann

Ab dem 1. Januar 2005 tritt als letzter Eckpfeiler der Arbeitsmarktreform die neue Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) in Kraft. Sie ist wesentlicher Inhalt des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV). Die neue Grundsicherung für Arbeitsuchende ist eine Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Die Regelungen bzgl. des Arbeitslosengeldes bleiben bis auf kleinere Änderungen bestehen (SGB III). Wer zukünftig seinen Arbeitsplatz verliert, muss sich auf deutlich schlechtere Bedingungen einstellen. Und die Mitarbeitervertretungen müssen noch mehr tun, um die Beendigung von Arbeitsplätzen zu verhindern.



Die Autorin

Mira Gathmann,
Rechtsanwältin
in der Kanzlei
Baumann-Czichon
& Partner, Bremen

Wer hat Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Arbeitslosengeld erhalten Arbeitnehmer, die arbeitslos sind, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben und die Anwartschaftszeit erfüllt haben. Die Anwartschaftszeit ist die Zeit, in der der Arbeitnehmer beschäftigt war und dadurch den Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben hat. Je länger die Beschäftigungsphase dauert, desto länger ist die Zeit, in der der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat. Die Anspruchsdauer ist durch Hartz IV deutlich verkürzt worden. Zukünftig gilt:

Nach Versicherungs- pflichtverhältnissen mit einer Dauer von ... Monaten	nach Vollendung des ... Lebensjahres	Monate
12		6
16		8
20		10
24		12
30	55.	15
36	56.	18

Folgende Übergangsregelungen sind zu beachten:
Wer bis 31. 01. 2006 arbeitslos wird und über 45 Jahre alt ist, erhält länger Arbeitslosengeld:

- unter 47-Jährige bis zu 18 Monate
- unter 52-Jährige bis zu 22 Monate
- unter 57-Jährige bis zu 26 Monate und
- über 57-Jährige bis zu 32 Monate.

Das Arbeitslosengeld beträgt für Arbeitslose ohne Kinder 60 % des Nettoentgelts, das sich aus dem Bruttolohn ergibt, das der Arbeitslose während seiner letzten Beschäftigung erhalten hat. Arbeitslose, die mindestens 1 Kind haben bzw. deren Ehegatte oder Lebenspartner mindestens 1 Kind hat, erhalten 67 % des letzten Nettoentgeltes.

Anrechnung von Nebeneinkommen

Eine Erwerbstätigkeit neben dem Bezug von Arbeitslosengeld ist möglich, soweit 15 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden.

Das daraus erzielte Nebeneinkommen ist zumindest in Höhe von 165,- EUR anrechnungsfrei. Im Übrigen wird das Arbeitsentgelt aus einer Nebenbeschäftigung nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeträge und der Werbungskosten sowie eines Freibetrages in Höhe von 20% des monatlichen Arbeitslosenentgeltes angerechnet.

Anrechnungsfrei bleibt Einkommen soweit der Arbeitslose vor der Arbeitslosigkeit neben einem Versicherungspflichtverhältnis eine geringfügige Beschäftigung mindestens 10 Monate lang ausgeübt hat und zwar in Höhe des Betrages, der durchschnittlich auf einen Monat fiel.

Wer erhält das Arbeitslosengeld II?

Das Arbeitslosengeld II schließt zum einen an das Arbeitslosengeld an, wie das vorher die Arbeitslosenhilfe getan hat. Zum anderen erhalten aber auch diejenigen Arbeitslosen vom 01.01.2005 an das Arbeitslosengeld II, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und vor dem 01.01.2005 Sozialhilfe oder Hilfe zur Arbeit vom Sozialamt bekamen, sowie diejenigen Arbeitslosen, die ergänzende Sozialhilfe erhielten (sog. »Aufstocker«).

Anspruchsberechtigt sind daher alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zwischen 15 und 65 Jahren, sowie die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen.

Zu den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zählt, wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich arbeiten kann.

Nicht erwerbsfähig dagegen ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung gegenwärtig oder auf absehbare Zeit (ca. 6 Monate) außerstande ist, mindestens drei Stunden täglich zu arbeiten.

Zu den in Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen zählen:

- die im Haushalt lebenden Eltern oder der im Haushalt lebende Elternteil eines minderjährigen, unverheirateten Kindes,
- der nicht dauernd getrennt lebende Ehegatte
- die Person, die mit dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in eheähnlicher Gemeinschaft lebt,
- der nicht dauernd getrennt lebende Lebenspartner,
- die zum Haushalt gehörenden minderjährigen unverheirateten Kinder des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen oder seines Partners, wenn diese nicht aus eigenem Einkommen oder Vermögen ihren Lebensunterhalt selber bestreiten können.

Wer ist zuständig für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes II?

Nach dem SGB II sollen die Bundesagentur für Arbeit und die kommunalen Träger in Arbeitsgemeinschaften bei der Eingliederung und der Erbrin-

gung der Geldleistung zusammenarbeiten. Hierbei sind die kommunalen Träger (in der Regel die kreisfreien Städte und Landkreise) zuständig für folgende Leistungen:

- *Unterkunft und Heizung,*
- *Kinderbetreuungsleistungen,*
- *Schuldner- und Suchtberatung,*
- *Psychosoziale Betreuung und*
- *die Übernahme von besonderen einmaligen Bedarfen (z. B. Erstausrüstung für die Wohnung)*

Die Bundesagentur für Arbeit ist zuständig für alle übrigen Leistungen:

- *Leistungen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt (Beratung, Vermittlung, berufliche Weiterbildung),*
- *Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (Arbeitslosengeld II, Sozialgeld)*
- *der befristete Zuschlag nach dem Ende des Bezugs von Arbeitslosengeld*

Was beinhaltet das Arbeitslosengeld II?

Bestandteil des Arbeitslosengeldes sind die Regelleistungen, ferner die sog. ›Mehrbedarfe‹ in besonderen Lebenssituationen sowie die Unterkunftskosten.

Für die Regelleistungen gibt es bundesweit zwei Pauschalen: die Hilfebedürftigen in den alten Bundesländern erhalten 345,- EUR monatlich, die Hilfebedürftigen in den neuen Bundesländern erhalten 331,- EUR monatlich. Von den Regelleistungen umfasst sind die laufenden und – soweit sie pauschalierbar sind – die einmaligen Bedarfe.

Die sog. ›Mehrbedarfe‹ in besonderen Lebenslagen, z.B. bei Schwangerschaft oder Behinderung werden als Pauschale zusätzlich zur Regelleistung gezahlt. Die Pauschale errechnet sich nach einem bestimmten Prozentsatz der Regelleistung.

Unterkunftskosten und Heizung werden, soweit sie angemessen sind, in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen übernommen. Wohngeldanträge müssen daher nicht mehr gestellt werden.

Besteht die Gefahr der Wohnungslosigkeit und würde dadurch die Aufnahme einer konkret in Aussicht stehenden Beschäftigung verhindert, können Mietschulden als Darlehen übernommen werden.

Unterstützung bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Erwerbsfähige Hilfebedürftige sollen möglichst schnell ihren Lebensunterhalt wieder selber verdienen. Das SGB II enthält daher einige Regelungen bzgl. der Betreuung und Vermittlung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen.

Zunächst benennt die Agentur für Arbeit jedem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen einen persönlichen Ansprechpartner, der ihn mit dem Ziel der Eingliederung unterstützt, den sog. ›Fallmanager‹. Dieser soll in der Regel nicht mehr als 75 erwerbsfähige Hilfebedürftige und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen betreuen.

Der erwerbsfähige Hilfebedürftige schließt dann mit der Agentur für Arbeit eine Eingliederungsverein-

barung für 6 Monate. In ihr werden alle Anforderungen an die Eigenbemühungen des Hilfebedürftigen auf der einen und die Eingliederungsleistungen der Träger der Grundsicherung auf der anderen Seite aufgenommen. Der Hilfebedürftige erhält die Leistungen, die für seine Eingliederung in Arbeit erforderlich sind wie z. B. Trainingsmaßnahmen. Der Fallmanager kann aber darüber hinaus weitere, dem individuellen Bedarf angepasste Leistungen wie z. B. die erforderliche Arbeitskleidung oder die Finanzierung eines Führerscheins gewähren.

Kommt eine Eingliederungsvereinbarung nicht zustande, können die Anforderungen an die Eigenbemühungen des Hilfebedürftigen und die Eingliederungsleistungen von der Agentur für Arbeit auch durch Verwaltungsakt festgesetzt werden.

Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die voraussichtlich in absehbarer Zeit eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht finden, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Dabei können im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeitsgelegenheiten im sog. ›Sozialrechtsverhältnis‹ geschaffen werden, für die zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Mehraufwandsentschädigung gezahlt wird (sog. ›1-Euro-Jobs‹).

Die unter 25-jährigen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen sollen künftig sofort in Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden. Sind keine Ausbildungsstellen vorhanden, so soll dem Hilfebedürftigen eine Arbeit oder eine befristete Arbeitsgelegenheit angeboten werden, die möglichst auch zur Besserung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten beitragen soll.

Erwerbstätigkeit neben dem Arbeitslosengeld II

Neben dem Bezug des Arbeitslosengeldes ist es möglich, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Der Bereich, ab dem jeder hinzuverdiente Cent in voller Höhe auf das Arbeitslosengeld II angerechnet wird, beginnt künftig erst bei monatlichen Bruttoeinnahmen von mehr als 1.500,- EUR. Damit ist die Anreizspanne zur Arbeitsaufnahme im Bruttolohnbereich mehr als doppelt so hoch wie in der bisherigen Sozialhilfepraxis (rund 690,- EUR).

Bei der Bestimmung des Freibetrages für Erwerbstätige nach § 30 SGB II wird zunächst das Nettoeinkommen, d. h. das Bruttoeinkommen aus der Erwerbstätigkeit nach Abzug der Steuern, bestimmter Versicherungen, der Werbungskosten und der Sozialversicherungsbeiträge, bestimmt.

In der ersten Stufe bleiben von diesem Einkommen 15% des Teils anrechnungsfrei, der auf den Bruttolohn bis 400,- EUR entfällt.

In der zweiten Stufe bleiben 30% des Teils des Nettoeinkommens anrechnungsfrei, der auf den Bruttolohn zwischen 400,- EUR und 900,- EUR entfällt.

In der dritten Stufe bleiben 15% des Teils des Nettoeinkommens anrechnungsfrei, der auf den Teil des Bruttolohns zwischen 900,- EUR und 1.500,- EUR entfällt.

Hinzuverdienst netto	Anrechnungsfreier Anteil	Anrechnungsfreier Höchstbetrag
bis 400 EUR	15 %	60 EUR
401 bis 900 EUR	30 %	150 EUR
901 bis 1500 EUR	15 %	90 EUR

Ein Hilfebedürftiger, der netto 1.500 EUR hinzu verdient, kann davon unterm Strich EUR 300 behalten. Sein Hilfebedarf, also das Arbeitslosengeld II wird um 1.200 EUR gekürzt. Um einen Nettoverdienst von 1.500 EUR zu erzielen, muss ein Arbeitnehmer bei einer 40-Stunden-Woche (= 172 Stunden pro Monat) einen Bruttoverdienst von ca. 10,50 EUR verdienen – vorausgesetzt, er muss aufgrund seiner Familienverhältnisse bei diesem Einkommen keine Lohnsteuer zahlen. Sonst liegt der Betrag noch höher. Der Anreiz zum Hinzuverdienen ist mithin nicht groß.

Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit eines Lohnzuschusses (›Einstiegsgehalt‹). Erwerbsfähige Hilfebedürftige können diese Leistung erhalten, wenn sie eine Arbeit annehmen, deren Bezahlung zur Deckung des Lebensunterhaltes nicht reicht. Der Fallmanager erbringt den Zuschuss, wenn er diese Maßnahme für besonders geeignet hält, die Eingliederung in Beschäftigung zu fördern. Ein Anspruch auf diese Leistung besteht nicht.

Für Eltern besteht die Möglichkeit, einen Kinderzuschlag zu erhalten, wenn das Arbeitseinkommen zwar für ihren eigenen Lebensunterhalt (Bedarf), aber nicht auch für den ihrer Kinder reicht. Der Zuschlag wird mit dem Kindergeld ausgezahlt. Dadurch soll gewährleistet werden, dass Familien in bestimmten Einkommenssituationen vom Arbeitslosengeld II bzw. Sozialgeld unabhängig werden.

Die maximale Höhe des Kinderzuschlages beträgt 140,- EUR und er wird für längstens 36 Monate gewährt.

Eigeninitiative

Von dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen wird verlangt, dass er Eigeninitiative zeigt, um die Abhängigkeit von staatlicher Unterstützung so schnell wie möglich zu beenden. Daher ist ihm fast jede Arbeit zumutbar.

Eine Arbeit ist für den Hilfebedürftigen nur dann nicht zumutbar, wenn:

- *der Hilfebedürftige dazu geistig, seelisch und körperlich nicht in der Lage ist,*
- *die Arbeit dem Hilfebedürftigen die künftige Ausübung seiner bisherigen überwiegenden Tätigkeit wesentlich erschweren würde, weil die bisherige Tätigkeit besondere körperliche Anforderungen stellt,*
- *die Arbeit die Erziehung eines Kindes oder des Kindes seines Partners gefährden würde. Die Erziehung eines Kindes ist dann nicht gefährdet, wenn es das dritte Lebensjahr vollendet hat und seine Betreuung in einer Tageseinrichtung, in Tagespflege oder auf sonstige Weise sichergestellt ist;*

■ *die Arbeit mit der Pflege eines Angehörigen nicht vereinbar wäre und die Pflege nicht auf andere Weise sichergestellt werden kann;*

■ *der Ausübung der Arbeit ein sonstiger wichtiger Grund entgegensteht.*

Wer eine zumutbare Arbeit, Ausbildung, Arbeitsgelegenheit oder Eingliederungsmaßnahme ablehnt, dem wird das Arbeitslosengeld II für drei Monate um ca. 100,- EUR gekürzt. Dies gilt auch für fehlende Eigeninitiative bei der Suche nach Arbeit.

Lehnen Jugendliche unter 25 Jahren eine zumutbare Erwerbstätigkeit, Ausbildung, Eingliederungsmaßnahme oder Arbeitsgelegenheit ab, so erhalten sie für drei Monate keine Geldleistung. Die Kosten für Unterkunft und Heizung werden in dieser Zeit direkt an den Vermieter gezahlt. Erhalten bleibt in dieser Zeit aber der Zugang zu Beratung, Betreuung und allen anderen Eingliederungsleistungen.

Anrechnung von Einkommen und Vermögen

Nachdem die Höhe des Arbeitslosengeldes II/ Sozialgeld-Bedarfes für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bestimmt worden ist, wird das Einkommen und Vermögen bestimmt, das das Arbeitslosengeld II/ Sozialgeld mindern kann.

Nicht anzurechnen sind Einkommen und Vermögen, die bestimmte Freigrenzen nicht überschreiten oder aus anderen Gründen nicht zu berücksichtigen sind (für Einkommen siehe oben unter Erwerbstätigkeit).

Als Einkommen nicht zu berücksichtigen sind z.B.:

- *Leistungen nach dem SGB II*
- *Erziehungsgeld*
- *Grundrenten nach dem Bundesversorgungsgesetz*
- *Renten oder Beihilfen, die nach dem Bundesentschädigungsgesetz für Schäden an Leben, Körper oder Gesundheit erbracht werden,*
- *Entschädigungen, die wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, nach § 253 II BGB geleistet werden.*

Absetzbare Beträge, wie z. B. Einkommenssteuer, geförderte Altersvorsorgebeiträge oder Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung, führen zu einer Verminderung des anrechenbaren Einkommens, so dass entsprechend mehr Arbeitslosengeld II/Sozialgeld zu zahlen ist.

Vermögen ist anrechnungsfrei bis zu einem Betrag von 200,- EUR je Lebensjahr, mindestens 4.100,- EUR bzw. maximal 13.000,- EUR. Bei älteren Menschen, die bis zum 01.01.1948 geboren sind, beträgt der Freibetrag 250,- EUR pro Lebensjahr, maximal 33.800,- EUR.

Für notwendige Anschaffungen steht jedem Hilfebedürftigen ein Freibetrag von 750,- EUR zu. Des Weiteren wird ein selbst genutztes Hausgrundstück/ Eigentumswohnung nicht als Vermögen berücksichtigt. Nicht zu berücksichtigen ist ein angemessenes Kraftfahrzeug für jeden in der Bedarfsgemeinschaft lebenden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen.

1-Euro-Jobs arbeitsrechtlich betrachtet

Von Bernhard Baumann-Czichon

Ziel der sog. Hartz-Reformen ist es, Arbeitslosen den Weg zurück in die Arbeitsgesellschaft zu ebnen. Nicht Arbeitslosigkeit sondern Arbeit soll gefördert werden.

Es wäre deshalb zu erwarten gewesen, dass die sog. 1-Euro-Jobs als Arbeitsverhältnisse ausgestaltet werden. Stattdessen ist es bei den ›Arbeitsgelegenheiten‹ geblieben, ein Begriff, den wir schon aus dem alten § 19 BSHG kennen.

Danach sollten für Hilfesuchende, die keine Arbeit finden können, Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Nach § 19 Abs. 2 BSHG konnte entweder Hilfe zum Lebensunterhalt zzgl. einer Mehraufwandsentschädigung oder das übliche Arbeitsentgelt gezahlt werden. Die Möglichkeit der Zahlung des üblichen Entgeltes besteht nicht mehr. Wem eine Arbeitsgelegenheit gegeben wird, der kann nur noch die Grundversicherung sowie eine Mehraufwandsentschädigung erhalten. Die Ausgestaltung der Arbeitsgelegenheit als Arbeitsverhältnis ist nunmehr ausgeschlossen. Das Gesetz bestimmt ausdrücklich, dass durch die Verschaffung einer Arbeitsgelegenheit ein Arbeitsverhältnis nicht geschaffen wird, sondern – lediglich – eine sozialrechtliche Arbeitsgelegenheit. Der Anspruch, Arbeitslose in Arbeit – also in existenzsichernde Arbeitsverhältnisse zu vermitteln – ist damit von vorne herein aufgegeben. Wer in eine Arbeitsgelegenheit vermittelt wird, erwirbt in dieser Zeit keine Rentenansprüche wie ein Arbeitnehmer, er erwirbt auch keine neuen Ansprüche auf Arbeitslosengeld.

Die Arbeitslosengeld-II-Bezieher sind eine billige Reservearmee, aus der sich insbesondere Kommunen und Wohlfahrtseinrichtungen bedienen können. Zwar sollen Arbeitsgelegenheiten nur für zusätzliche Arbeiten geschaffen werden. Wir werden aber erleben, dass die Praxis eine andere ist. Regelarbeitsplätze werden in Arbeitsgelegenheiten ›umgerubelt‹. Wie leicht das geht, haben wir schon bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erlebt, die wir seit Anfang der 80er kennen. Viele Kommunen haben ihre Haushalte auf diese Weise zu Lasten der damaligen Bundesanstalt für Arbeit entlastet. Da seinerzeit ABM-Kräfte tarifvertraglich vergütet werden mussten, wurde wenigstens kein wirtschaftlicher Druck auf die Regel-Arbeitnehmer ausgeübt. Die neuen ›Arbeitsgelegenheiten‹ werden aber gerade die Arbeitnehmer in Niedriglohngruppen massiv unter Druck setzen. In vielen Einrichtungen herrscht noch Skepsis und Zurückhaltung gegenüber dieser neuen Beschäftigungsform. Da aber einige Einrichtungen schon in großem Stile Arbeitssuchende für 1-Euro-Jobs einwerben, werden

die sich heute noch zurückhaltenden Einrichtungen nachziehen müssen. Denn die Vorreiter der 1-Euro-Job-Bewegung werden mit diesen billigen Arbeitskräften zugleich Druck auf die Pflegesätze und sonstigen Entgeltformen ausüben. Zu Recht hat deshalb der Direktor des Diakonischen Werkes der Kirchenprovinz Sachsen, Dr. Turre¹, vor diesen Arbeitsgelegenheiten gewarnt und sie als ›trojanische Pferde‹ bezeichnet.

1-Euro-Jobs: schuften wie ein Arbeitnehmer

Unabhängig davon, ob der 1-Euro-Job als Arbeitsverhältnis oder lediglich als sozialrechtliche Arbeitsgelegenheit ausgestaltet ist, werden die arbeitenden Hilfeempfänger weisungsgebundene Tätigkeit in den Betrieben verrichten. Sie arbeiten damit wenigstens wie ein Arbeitnehmer. Die 1-Euro-Jobber werden gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die betriebstechnischen Zwecke des Betriebes verfolgen: Altenhilfe, Krankenhilfe, Jugendhilfe, Behindertenhilfe... Sie werden eingebunden sein in die betriebliche Organisation. Sie werden von den gleichen Vorgesetzten ihre Anweisungen erhalten. Sie werden sich an die gleichen betrieblichen Regelungen halten müssen, z. B. hinsichtlich der Arbeitszeit, Dienst- und Schutzkleidung, Einlasskontrollen usw. Der Betrieb bzw. die Einrichtung lenkt und organisiert ihren Arbeitseinsatz, nicht die Agentur für Arbeit. Die Tätigkeit in Form der Arbeitsgelegenheit erfolgt nicht in Parallelstrukturen, wie z. B. einer Beschäftigungs- oder Qualifizierungsgesellschaft. Die Arbeitsgelegenheit wird im ›Echtbetrieb‹ geschaffen – aber nur sozialrechtlich abgegolten. Der Leistungsaustausch zwischen 1-Euro-Jobber und dem Betrieb ist (im Vergleich zu den sonstigen Mitarbeitern) gestört: Der Hilfeempfänger arbeitet voll, der Betrieb zahlt nur die Mehraufwandsentschädigung (in der Regel 1 EUR pro Stunde).

Mitbestimmung bei Einstellung

Aus Sicht der Mitarbeitervertretung macht es keinen Unterschied, ob eine Arbeitskraft aufgrund eines Arbeitsverhältnisses, eines Leiharbeitsvertrags, aufgrund eines Honorarvertrages oder nun aufgrund einer sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheit in den Betrieb eingegliedert wird. Denn in jedem Fall kann diese Eingliederung die Aspekte berühren, die die Mitarbeitervertretung berechtigen, der Einstellung zu widersprechen, vgl. hierzu § 41 MVG-EKD bzw. § 45 MVG-K. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Eingliederung eines 1-Euro-Jobbers ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht. Denn unter einer Einstellung im Sinne von § 42 MVG ist nicht erst der Abschluss eines Arbeitsverhältnisses, sondern schon die bloße Eingliederung in den Betrieb zu verstehen². Eine mitbestimmungspflichtige Einstellung ist dann anzunehmen, wenn der Beschäftigte in den Betrieb derart eingegliedert ist, dass er zusammen mit den bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern eine Tätigkeit zu verrichten hat, die weisungsgebunden ist, der Ver-



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Bremen

wirklich des arbeitstechnischen Zweckes des Betriebes dient und vom Arbeitgeber des Betriebes organisiert werden muss³.

Bei der Einstellung von 1-Euro-Jobbern handelt es sich auch um eine Maßnahme der Dienststelle. Zwar wird die Verschaffung der Arbeitsgelegenheit durch die Vereinbarung zwischen Hilfeempfänger und Fallmanager geregelt. Gleichwohl kann die Eingliederung in die Einrichtung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen. Die Agentur für Arbeit kann der Einrichtung die Hilfeempfänger nur »anbieten«, sie aber nicht zuweisen. Schon nach altem Recht war die Eingliederung aufgrund eines Sozialrechtsverhältnisses (also ohne ein Arbeitsverhältnis zu begründen) mitbestimmungspflichtig.⁴ Die Auswahl und Eingliederung unterliegt daher dem Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung.

1-Euro-Jobber als Mitarbeiter?

Die Feststellung, dass die Eingliederung der 1-Euro-Jobber mitbestimmungspflichtig ist, führt aber nicht zwangsläufig zu der Feststellung, dass diese auch Mitarbeiter im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts werden. Denn Mitarbeiter ist nur, wer die Anforderung des § 2 MVG-EKD erfüllt:

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

Auch wenn die Arbeitsgelegenheiten wie ein Arbeitsverhältnis erscheinen, handelt es sich aufgrund der ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung gerade nicht um ein Arbeitsverhältnis, sondern (lediglich) um eine sozialrechtliche Arbeitsgelegenheit. Die Möglichkeit, über den sozialrechtlichen Leistungsanspruch ein Arbeitsverhältnis zu begründen und zu finanzieren, ist entfallen.

Es bleibt aber noch zu prüfen, ob diese Beschäftigung nicht als öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zu qualifizieren ist. Denn das Sozialrecht ist Teil des öffentlichen Rechts. Unter einem Dienstverhältnis ist nach § 611 BGB ein Vertrag zu verstehen, durch den sich der eine Teil zur Erbringung einer versprochenen Leistung (Arbeit), der andere zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Der im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit tätige Hilfeempfänger verpflichtet sich, im Rahmen des Beschäftigungsbetriebes die ihm dort zugewiesenen Tätigkeiten zu verrichten. Der Beschäftigungsbetrieb – die Einrichtung – ist verpflichtet, dem Hilfeempfänger die Mehraufwandsvergütung zu zahlen. Die Leistung des Hilfeempfängers ist eine Dienstleistung. Sie ist sogar weisungsabhängige Dienstleistung und damit Arbeit im Sinne eines Arbeitsverhältnisses – allerdings ohne arbeitsvertragliche Bindungen zu begründen. Das öffentlich-rechtliche Verhältnis besteht zwischen Hilfeempfänger und

Kummerkasten für die Beschäftigten: das MAV-Büro



Agentur für Arbeit, die Dienstverpflichtung besteht zwischen Hilfeempfänger und Betrieb. Das Sozialrechtsverhältnis wirkt daher wie ein Vertrag zugunsten Dritter, zugunsten des Betriebes.

Ein Dreiecksverhältnis mit derart ausgeprägten arbeitsrechtlichen Elementen war bislang nicht bekannt. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wurden im Rahmen eines normalen Arbeitsverhältnisses durchgeführt. Die Arbeitsgelegenheit nach § 19 BSHG wurde entweder als echtes Arbeitsverhältnis⁵ oder als reines Sozialrechtsverhältnis ohne jeden arbeitsrechtlichen Bezug abgewickelt. Die rein sozialrechtliche Beschäftigung nach § 19 BSHG war eher die Ausnahme und meist nur auf kurze Zeit angelegt. Denn bei längerer Hilfebedürftigkeit waren die Sozialämter daran interessiert, die Hilfeempfänger in ein (befristetes) Arbeitsverhältnis zu vermitteln bzw. dieses zu finanzieren. Nur so konnte der Hilfeempfänger Leistungsansprüche gegen dem Arbeitsamt erwerben – und die Sozialamtskasse entlasten.

Demgegenüber ist die Arbeitsgelegenheit nach Hartz-IV ein Zwitter: sie erscheint als Arbeitsverhältnis und kann wegen der gesetzlichen Anordnung ein Arbeitsverhältnis nicht sein. Mit den Arbeitsgelegenheiten nach Hartz-IV ist ein Beschäftigungstypus geschaffen, der dem Kirchengesetzgeber bislang nicht bekannt war. Er konnte deshalb auch noch keine Berücksichtigung finden. Es liegt eine Regelungslücke vor. Die Lücke ist auch nicht gewollt, sondern planwidrig. Dies folgt im Umkehrschluss aus der Beschreibung derjenigen Beschäftigungszwecke, die dem Mitarbeiterstatus entgegenstehen: Beschäftigung zum Zwecke der Rehabilitation oder Erziehung. Diese

¹ Am 1.9.2004 in Magdeburg auf einer Veranstaltung des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen

² Schiedsstelle der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Beschluss vom 26.3.1004, A&K, 2004, Heft 2 Seite 26

³ VerwG-EKD, Beschluss vom 5.6.1997, ZMV 1998, 136; Beschluss vom 7.3.2002; Beschluss vom 11.9.97 EkA Mitbestimmung Einstellung Nr. 11; Beschluss vom 27.11.97 EkA Mitbestimmung Einstellung Nr. 11; BAG, Beschluss vom 15.12.92 EkA Mitbestimmung Einstellung Nr. 5

⁴ BVerwG Beschluss vom 26.1.00 AP Mitbestimmungsg Schleswig-Holstein § 51 Nr.2

⁵ Dies führte auch zur Anwendung des damaligen SchwbG (heute: SGB IX): BAG, Urteil vom 4.2.93 AP SchwbG 1986 § 21 Nr. 2 und zur Befristungskontrolle: BAG, Urteil vom 22.3.00 AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 222

Personen verfolgen nicht den betriebstechnischen Zweck der Einrichtung, vielmehr wird die Einrichtung um ihrerwillen betrieben.⁶ 1-Euro-Jobber werden in diakonischen und Caritas-Einrichtungen nicht beschäftigt, damit sie sich wieder an Arbeit gewöhnen und sie auf diese Weise in den Arbeitsmarkt (re-)integriert werden können. Ihre Beschäftigt dient – aus Sicht der Einrichtung – ausschließlich der Erfüllung der betrieblichen Zwecke. Sie werden beschäftigt als billige Arbeitskräfte, zunächst vorrangig um die ausbleibenden Zivildienstleistenden abzulösen. Und anders als Zivildienstleistende unterliegen sie auch nicht der fürsorgenden Aufsicht einer Behörde (Bundesamt für den Zivildienst). 1-Euro-Jobber arbeiten, um ihr bescheidenes Einkommen zu sichern. Durch diese Tätigkeit erhalten sie eine – geringe – Aufwandsentschädigung, also zusätzliches Geld. Verweigern sie die Arbeit müssen sie mit Kürzungen der Grundsicherung rechnen. Auf beiden Seiten – der Einrichtung und des Arbeitenden – hat die Arbeitsgelegenheit die gleiche Funktion wie ein normales Arbeitsverhältnis. Und die 1-Euro-Jobber sind im gleichen Maße schutzbedürftig wie andere Arbeitnehmer – mindestens. Und es ist auch nicht erkennbar, dass die Stammebelegschaften durch die 1-Euro-Jobber majorisiert werden⁷. Die ungewollte Gesetzeslücke ist daher

im Wege der Analogie zu schließen mit der Folge, dass 1-Euro-Jobber den Status eines Mitarbeiters haben.

Die Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle Belange der 1-Euro-Jobber. Dazu zählen alle organisatorischen und sozialen Angelegenheiten. Diese werden in der Regel betriebs- oder abteilungsbezogen geregelt. Zu den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten der 1-Euro-Jobber zählen grundsätzlich auch deren personelle Angelegenheiten, soweit sie in die Entscheidung der Einrichtung gestellt sind. Für Kündigungen und Eingruppierungen ist kein Raum, wohl aber für die Umsetzung mit gleichzeitigem Ortswechsel. Ungeklärt ist die Frage, welchen Rechtsschutz der Hilfeempfänger in Anspruch nehmen kann, wenn der Beschäftigungsbetrieb willkürlich eine weitere Zusammenarbeit ablehnt, was wirtschaftlich einer Kündigung gleich kommt.

1-Euro-Jobber zählen bei der Berechnung der Größe der Einrichtung ebenso mit wie bei der Zahl der freizustellenden Mitarbeitervertreter.

Es ist zu erwarten, dass die Arbeitgeber gegen die hier vertretene Rechtsauffassung Sturm laufen. Wir werden deshalb bald wissen, ob die Kirchengenossenschaften (Schieds- und Schlichtungsstellen) diese Rechtsauffassung teilen.

6 vgl. BAG Beschluss vom 5.4.00, AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 62
7 BAG a.a.O.

Rettungsassistenten: mehr als 48 Stunden nur freiwillig

Von Bernhard Baumann-Czichon

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in einer weiteren arbeitszeitrechtlichen Entscheidung¹ entschieden, dass die Arbeitszeitrichtlinie der EU auch für Rettungsassistenten gilt. Sie brauchen daher nur freiwillig mehr als 48 Stunden in der Woche zu arbeiten.

Wandel in der Rechtsprechung

Seit der Entscheidung des EuGH, Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit anzuerkennen², ist Bewegung in das Arbeitszeitrecht gekommen. Hatte das LAG Schleswig-Holstein noch 2001 entschieden, dass der Bereitschaftsdienst eines Rettungsassistenten weder vergütungsrechtlich noch arbeitszeitrechtlich als Arbeitszeit zu werten ist³, hat der EuGH auf die Klage des schleswig-holsteinischen Arztes Jäger den Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit bewertet⁴. Damit war höchstrichterlich geklärt, dass das deutsche

Arbeitszeitrecht keinen vom EU-Recht abweichenden Sonderweg ermöglicht. Kurz zuvor hatte schon das Bundesarbeitsgericht Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit bewertet und festgestellt, dass die Bundesrepublik Deutschland die EU-Richtlinie nicht ordnungsgemäß umgesetzt hat⁵. Das BAG hat damit den Gesetzgeber aufgefordert, das Arbeitszeitgesetz entsprechend zu ändern. Dies ist inzwischen mit Wirkung zum 1.1.2004 geschehen. Nach Auffassung des BAG werden durch die EU-Richtlinie nur die Bundesrepublik Deutschland und die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (z. B. kommunale Krankenhäuser) gebunden, nicht aber private Arbeitgeber wie das Rote Kreuz, die Johanniter und andere. Nach Auffassung des BAG entfaltet die EU-Richtlinie keine unmittelbare Wirkung, sondern bedarf der vorherigen Umsetzung in nationales Recht.

Rettungsassistenten: Keine Ausnahme

In der Entscheidung vom 5.10.2004 hatte der EuGH zunächst darüber zu befinden, ob die EU-Richtlinie den Dienst von Rettungsassistenten erfasst

oder ob dieser unter die Bereichsausnahme des Katastrophenschutzes fällt. Der Katastrophenschutz ist vom Arbeitszeitrecht befreit, weil nur so die Dienste des Katastrophenschutzes in Situationen besonderer Schwere und besonderem Ausmaß ihre Funktion erfüllen können. Davon zu unterscheiden ist die Rettung Verletzter und Kranker. Die damit unter gewöhnlichen Umständen verbundenen Tätigkeiten sind trotz der Unvorhersehbarkeit im Einzelnen planbar. Der Dienst des Rettungsassistenten weist daher keine Besonderheiten auf, die der Anwendung der EU-Richtlinie entgegenstehen.⁶

Arbeitszeitüberschreitung nur freiwillig

Die EU-Richtlinie schreibt vor, dass die Arbeitszeit im Bezugszeitraum von längstens einem Jahr 48 Stunden in der Woche nicht überschreiten darf. Allerdings kann sich der Arbeitnehmer bereit erklären, mehr als 48 Stunden zu arbeiten. Hierbei muss sich allerdings um die persönliche Bereiterklärung des Arbeitnehmers handeln. Eine solche freiwillige und persönliche Erklärung ist nicht in der Zustimmung der Gewerkschaft im Rahmen von Tarifverhandlungen zu sehen⁷. Eine Überschreitung der 48-Stunden-Grenze kann daher nicht aufgrund eines Tarifvertrages erfolgen. Entsprechendes gilt auch für kirchliche Arbeitsregelungen (Arbeitsvertragsrichtlinien). Die Regelung des § 9 III AVR-DW-EKD, nach der die wöchentliche Arbeitszeit bis auf 49 Stunden ausgedehnt werden kann, verstößt daher gegen die EU-Richtlinie. Mehr als 48 Stunden dürfen nur gearbeitet werden, wenn der Arbeitnehmer individuell, freiwillig und ausdrücklich zugestimmt hat.

EU-Richtlinie gilt unmittelbar

Der EuGH hält zwar daran fest, dass EU-Richtlinien im Verhältnis zwischen Privaten (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) als solche keine Anwendung finden können. Wenn aber eine klare, genaue und unbedingte Richtlinienbestimmung vorliegt, sind nicht nur die Gesetzgebungsorgane der nationalen Staaten sondern auch dessen Gerichte unmittelbar an die Richtlinie gebunden. Sie haben bei der Auslegung des nationalen Rechts (hier: Arbeitszeitgesetz) davon auszugehen, dass der nationale Gesetzgeber die Richtlinie korrekt umsetzen wollte. Die nationalen Gerichte sind daher zu einer richtlinienkonformen Auslegung des Arbeitszeitgesetzes verpflichtet. Daraus folgt im Ergebnis, dass auch nichtstaatliche Arbeitgeber die Bindungen der EU-Richtlinie beachten müssen.

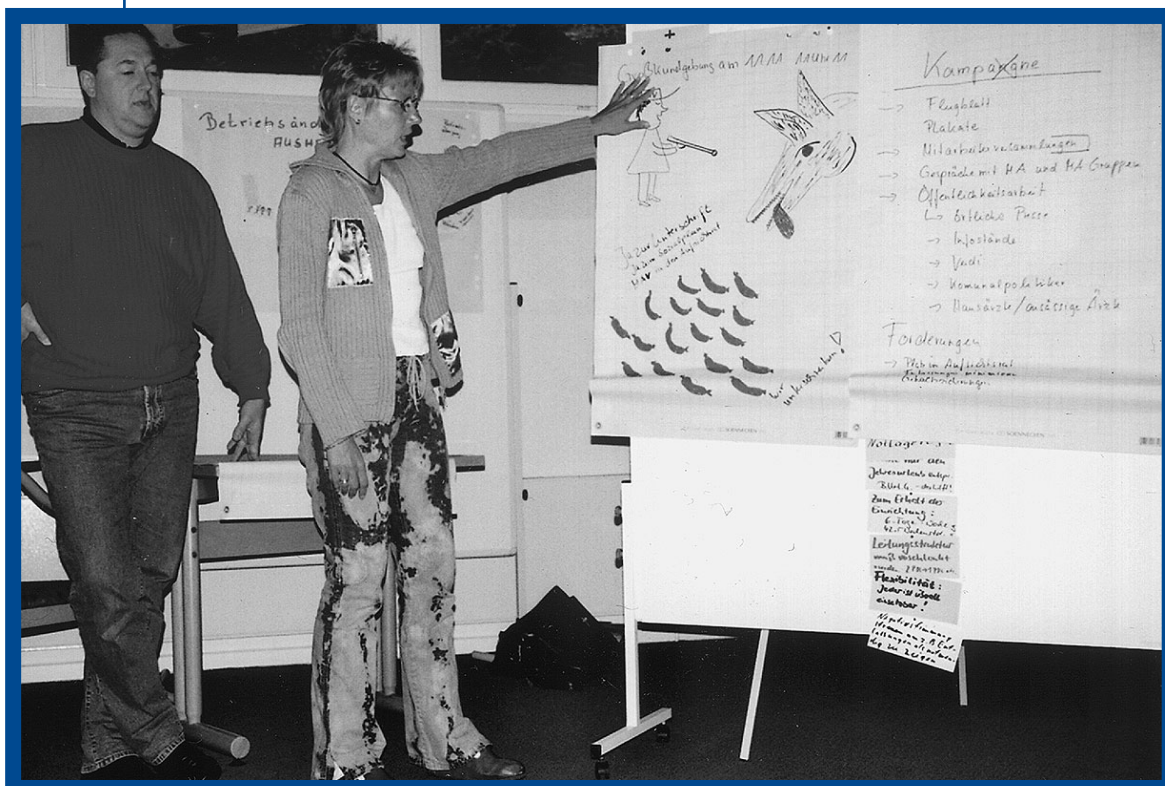
- 1 EuGH, Urteil vom 5.10.2004, Rs C 397/01
- 2 EuGH, Urteil vom 2.10.2000, Rs C 303/98 (SIMAP)
- 3 LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 18.12.2001, 1 Sa 116b/01
- 4 EuGH, Urteil vom 9.9.2003, Rs C 151/02
- 5 BAG, Urteil vom 5.6.2003, 6 AZR 114/02
- 6 EuGH, Urteil vom 5.10.2004, Rs C 397/01
- 7 EuGH, Urteil vom 2.10.2000, Rs C 303/98 (SIMAP)



Der Autor

Bernhard Baumann-Czichon
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Bremen

Achtet nicht auf meine Hose –
sondern auf das Übel an der Wand



für Mitarbeitervertretungen

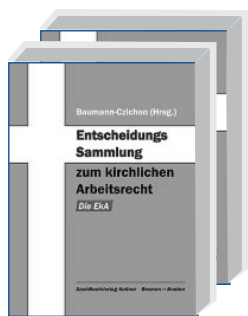
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

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,



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.

Klaus Kellner



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:

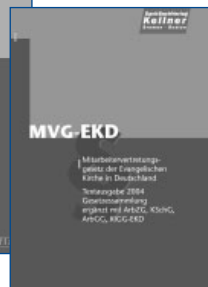
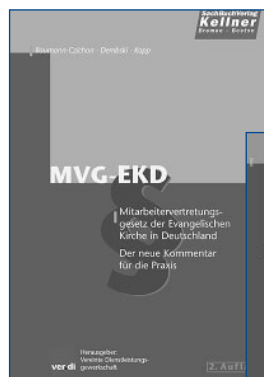
Kommentar zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland.

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, 616 Seiten, Hardcover, SachBuchVerlag Kellner. EUR 39,80

Nr. 067 ■ BAUMANN-CZICHON/DEMBSKI/KOPP

Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)/Textausgabe.

Ergänzt um Gesetzessammlung: Kündigungsschutzgesetz, Arbeitsgerichtsgesetz (Auszug), Kirchengesetz (Auszug), 64 Seiten, A5-Broschüre SachBuchVerlag Kellner. EUR 5,00

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. 538 ■

DEPPISCH/FEULNER/JUNG/SCHLEITZER:

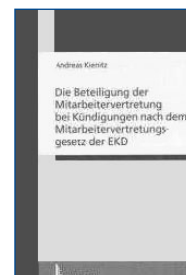
Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z.

Das Handwörterbuch für die MAV-Arbeit. Die Themen werden praxisnah und rechtssicher dargestellt. Ein sehr nützliches Handbuch. 2. Auflage 2004, 413 Seiten. Bund-Verlag. EUR 39,90

Nr. 396 ■ CLAESSEN:

Datenschutz in der evangelischen Kirche.

Kommentar zum Kirchengesetz über den Datenschutz in der EKD. 3. Auflage 2004, 260 Seiten. Luchterhand-Verlag. EUR 21,00



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 ■ BIEREN: 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. 615 ■ BLEISTEIN/THIEL:
Kommentar zur Rahmen-
ordnung für eine Mitarbei-
tervertretungsordnung
(MAVO).

Der unentbehrliche und zuverlässige Standardkommentar zur MAVO für die katholische Kirche, der Theorie und Praxis gekonnt miteinander verbindet.

4. Auflage 2004, 895 Seiten, gebunden.
Luchterhand-Verlag. EUR 69,00



MAVO, Kommentar zur Rahmenordnung
für eine Mitarbeitervertretungsordnung.

Dieser Kommentar zur Fortsetzung berücksichtigt die Novellierungen der Rahmenordnung, die Änderungen in der kirchlichen und staatlichen Gesetzgebung und die Fortentwicklung in Rechtsprechung und Literatur. *Loseblattsammlung im Ordner*, Lambertus-Verlag. EUR 62,00



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. 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 15,00



Nr. 500 ■ ULRICH HAMMER (HRSG.): Kirchliches Arbeitsrecht
In dem Handbuch wird das kirchliche Arbeitsrecht mit seinen Besonderheiten umfassend dargestellt. Es wendet sich an die arbeitsrechtlichen Praktiker der Kirchen und ihrer Einrichtungen. Der Band enthält je einen Leitfaden für Mitarbeitervertretungen in der katholischen und der evangelischen Kirche.

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

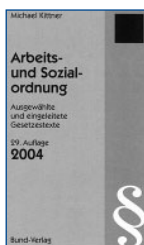
Nr. 443 ■ DEPPISCH/JUNG/SCHLEITZER:
Tipps für neu- und
wiedergewählte
MAV-Mitglieder.

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. 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 22,00

Telefonservice 0421-77866

Per Fax: 0421-704058

Fachbuch Direktbestellung

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	MAV-O. – Kommentar	62,00
___	334	Praxishandbuch für MAV'en der kath. Kirche	49,00
___	339	Arbeitsrecht Kompakt.	28,70
___	343	AVR. Württemberg.	15,90
___	353	AVR. Bayern.	13,90
___	367	Handbuch kirchliches Arbeitsrecht.	48,60
___	376	Das Recht der ev. Kirche in Deutschland	44,00
___	380	AVR-Textausgabe. Ordner.	18,50
___	380-CD	AVR-Textausgabe. CD-ROM	15,40
___	396	Datenschutz in der ev. Kirche.	21,00
___	399	Kommentar zu den AVR.	65,50
___	443	Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-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
___	615	MAVO-Rahmenordnung Kommentar	69,00
___	616	Mitarbeitervertretungsrecht der Nordelb. Kirche	13,90
___	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

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

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber:

Mebr 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, Loseblattsammlungen und CD-ROMs.

An den
SachBuchService Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

Von Barbara Kopp

Für viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist die Reduzierung der Arbeitszeit zwingend erforderlich, um berufliche und andere, meist familiäre Pflichten mit einander vereinbaren zu können. Für Mütter stellt sich nach Ablauf der Elternzeit oft nur die Alternative, entweder die Arbeitszeit zumindest für einige Jahre zu reduzieren oder den Arbeitsplatz ganz aufzugeben. Und schließlich nimmt die Zahl derjenigen zu, die die Arbeitszeit reduzieren wollen, weil die Belastung am Arbeitsplatz durch Personalabbau und Arbeitsverdichtung zu groß geworden ist. Für alle stellt sich die Frage, ob sie die Reduzierung der Arbeitszeit erzwingen können, wenn es nicht zu einer einvernehmlichen Regelung mit dem Arbeitgeber kommt.

Vertraglicher und gesetzlicher Anspruch

Der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) sieht in § 15b Abs. 1 vor, dass der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen die zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit verlangen kann. Die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sehen meist vergleichbare Regelungen vor.¹ Daneben hat der Gesetzgeber durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen Anspruch auf unbefristete Reduzierung der Arbeitszeit begründet, § 8 TzBfG.

Der vertragliche und der gesetzliche Reduzierungsanspruch unterscheiden sich darüber hinaus hinsichtlich der Voraussetzungen, unter denen der Arbeitnehmer die Reduzierung verlangen kann. Um den gesetzlichen Anspruch geltend zu machen, braucht der Arbeitnehmer lediglich 6 Monate im Betrieb beschäftigt zu sein. Der vertragliche Reduzierungsanspruch setzt hingegen voraus, dass der Arbeitnehmer ein minderjähriges Kind oder eine pflegebedürftige Person betreut. Aus Arbeitgebersicht stellt der Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung einen Eingriff in dessen Organisationsrecht dar.² Tatsächlich sind Fälle vorstellbar, in denen die Reduzierung der Arbeitszeit zu erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen führen kann. Sowohl der vertragliche als auch der gesetzliche Anspruch können vom Arbeitgeber unter Hinweis auf betriebliche Belange abgewehrt werden. Zur Abwehr des vertraglichen Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber allerdings dringende betriebliche Gründe vortragen.



Die Autorin

Barbara Kopp,
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für
Strafrecht, Bremen

ARBEITSZEITREDUZIERUNG NACH TzBfG	ARBEITSZEITREDUZIERUNG NACH BAT/AVR
nach 6 monatiger Beschäftigung, sofern der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt	Zur Betreuung von minderjährigen oder pflegebedürftigen Personen
keine betrieblichen Gründe stehen entgegen	keine dringenden betrieblichen Gründe stehen entgegen
Reduzierung auf Dauer	Reduzierung auf Zeit
zwischen Belangen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers findet eine Abwägung statt	liegen entgegenstehende betriebliche Gründe vor, so ist zwischen den Belangen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers nicht abzuwägen = zwingende Hindernisse
Ankündigungsfrist von 3 Mon.	Antrag nicht fristgebunden
Zustimmung des Arbeitgebers wird fingiert, wenn dieser nicht spätestens 1 Mon. vor dem geplanten Beginn widerspricht	Zustimmung des Arbeitgebers muss ausdrücklich erklärt werden

Die entgegenstehenden Gründe:

a) Anspruch nach TzBfG

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts³ liegt ein betrieblicher Grund insbesondere dann vor, wenn die Reduzierung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit des Betriebes wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Da dringende Gründe nicht gefordert sind, genügt es, dass der Arbeitgeber rational nachvollziehbare Gründe hat. Damit sind insbesondere willkürliche Weigerungen des Arbeitgebers ausgeschlossen. Es genügt nicht, dass der Arbeitgeber eine andere Arbeitszeitverteilung wünscht oder für erforderlich hält. Ob solche nachvollziehbaren Gründe vorliegen, ist nach BAG in drei Stufen zu prüfen.

1. Stufe Zunächst ist zu prüfen, ob der Arbeitgeber ein Organisationskonzept aufgestellt hat, dass zu einer bestimmten Arbeitszeitverteilung führt. Ein solches Konzept kann beispielsweise in der Anforderung bestehen, dass Klienten immer von demselben Mitarbeiter betreut werden. Der Arbeitgeber hat nicht nur darzulegen, dass er ein solches Organisationskonzept aufgestellt hat. Er muss dies vielmehr im Einzelnen darlegen und ggf. auch beweisen. Es genügt aber nicht, dass der Arbeitgeber ein Organisationskonzept aufstellt. Er muss dieses Konzept in seinem Betrieb tatsächlich durchführen. Wenn also aufgrund der tatsächlichen Handhabung Klienten von mehreren Mitarbeitern betreut werden, kann der Betreuerwechsel dem Arbeitszeitwunsch des Mitarbeiters nicht mehr entgegen gehalten werden.

Ein Fall aus der Praxis: Ein Krankenhaus beschäftigt seit langer Zeit in seinem Labor ganz überwiegend Teilzeitkräfte, vor allem im Umfange geringfügiger Beschäftigung. Dem Teilzeitwunsch einer allein erziehenden Mutter wird entgegengehalten, dass eine Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung wegen der damit verbundenen weiteren Übergaben zwischen den Diensten zu einer nicht hinnehmbaren Belastung führe.

Hier fehlt es schon an einem Organisationskonzept. Der Mitarbeiterin können mögliche Fehlentwicklungen der Vergangenheit nicht entgegengehalten werden.

2. Stufe Wenn es ein Organisationskonzept gibt und dieses auch tatsächlich umgesetzt wird, ist zu prüfen, ob dieses Konzept dem Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers entgegensteht. Dies ist jedenfalls dann nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber mit zumutbaren Änderungen von betrieblichen Abläufen oder auf andere Weise erreichen kann, dass das Organisationskonzept und der Arbeitszeitwunsch des Mitarbeiters in Einklang gebracht werden. Die Rechtsprechung fordert mithin von dem Arbeitgeber, dass er durch aktives Handeln die Erfüllung des Teilzeitanpruchs ermöglicht.

3. Stufe Lässt sich der Teilzeitwunsch trotz zumutbarer Bemühungen des Arbeitgebers nicht mit dem Organisationskonzept vereinbaren, so muss eine Abwägung stattfinden: Werden durch den Arbeitszeitwunsch des Mitarbeiters die in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG genannten besonderen betrieblichen Belange oder das betriebliche Organisationskonzept und die ihm zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt?

Geht die Prüfung in allen drei Stufen zugunsten des Arbeitgebers aus, so kann er dem Teilzeitwunsch nach TzBfG erfolgreich betriebliche Belange entgegenhalten. Anderenfalls muss er dem Wunsch des Arbeitnehmers entsprechen.

b) Vertraglicher Anspruch: Dem Teilzeitwunsch nach Vertrag (AVR, BAT usw.) kann der Arbeitgeber nur dringende betriebliche Gründe entgegenhalten. Ob solche dringenden Gründe vorliegen, ist ebenfalls in drei Stufen zu prüfen⁴. In der dritten Stufe genügt es dann allerdings nicht, dass die Arbeitszeitreduzierung zu einer wesentlichen Beeinträchtigung des Organisationskonzeptes oder der unternehmerischen Aufgabenstellung führt. Die Beeinträchtigung muss vielmehr von solchem Gewicht sein, das dem Arbeitgeber dies nicht mehr zuzumuten ist. Das ist insbesondere der Fall, wenn die betriebstechnischen Zwecke, also die Aufgabenstellung des Betriebes nicht mehr erfüllt werden kann. Erforderlich ist eine relevante Funktionsstörung. Die dem Arbeitszeitwunsch entgegenstehenden Gründe müssen sich als zwingende »Hindernisse« für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit und deren Verteilung darstellen.⁵

Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Will der Arbeitgeber einen Arbeitszeitwunsch ablehnen, so bedarf diese Ablehnung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung gem. § 42 Buchstabe k MVG-EKD. Das Mitbestimmungsrecht ist nach § 41 dahingehend eingeschränkt, dass die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur aus einem der in § 41 genannten Gründe verweigern darf. Eine Zustimmungsverweigerung kommt vorrangig wegen eines Verstoßes gegen eine Rechtsvorschrift in Betracht. Damit hat die Mitarbeitervertretung in vollem Umfang zu prüfen, ob dem Arbeitgeber ein betrieblicher Grund (Anspruch nach TzBfG) oder gar ein

dringender betrieblicher Grund (vertraglicher Anspruch) zur Ablehnung des Arbeitszeitwunsches zusteht. Dies ist von großer praktischer Bedeutung. Denn die Mitarbeitervertretung wird besser beurteilen können, ob und ggf. mit welchen betrieblichen Änderungen die von dem Arbeitszeitwunsch ausgehende Störung des Organisationskonzeptes vermieden werden kann. Durch ihre betrieblichen Kenntnisse kann sie helfen, den Teilzeitanpruch des Mitarbeiters zu realisieren. – In der Praxis ergeben sich oft Probleme dadurch, dass der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch eines Arbeitnehmers nicht ausdrücklich ablehnt sondern schlicht nicht beantwortet. Mancher meint, damit eine zustimmungspflichtige Maßnahme (Ablehnung) zu umgehen.

Hier muss wieder zwischen dem gesetzlichen und dem vertraglichen Anspruch unterschieden werden. Denn der Gesetzgeber hat wohlweislich dem Arbeitgeber eine Frist zur Ablehnung des Teilzeitwunsches gesetzt. Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitszeitwunsch mindestens drei Monate vor Beginn der Verringerung der Arbeitszeit mitteilen (§ 8 Abs. 2 TzBfG). Hält der Arbeitnehmer diese Frist nicht ein, so ist sein Antrag hinsichtlich des Beginns der Änderung so umzudeuten, dass die Frist eingehalten wird⁶. Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht über die Verringerung einigen und der Arbeitgeber nicht bis spätestens einen Monat vor dem geplanten Beginn den Arbeitszeitwunsch schriftlich gegenüber dem Arbeitnehmer ablehnt, so wird die Verringerung der Arbeitszeit wirksam (§ 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG). Dies gilt auch für die vom Arbeitnehmer gewünschte Verteilung der Arbeitszeit. Diese kann vom Arbeitgeber allerdings unter Hinweis auf betriebliche Erfordernisse mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat wieder geändert werden (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG). Lässt sich der Arbeitgeber allerdings sachlich auf den Änderungswunsch ein, in dem er z.B. dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz oder eine andere Verteilung der Arbeitszeit anbietet, so ist für die Zustimmungsfiktion kein Raum⁷.

Gegenüber dem gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit hilft dem Arbeitgeber das Aussetzen nichts. Verweigert er die Reduzierung ohne vorherige Zustimmung der Mitarbeitervertretung, so ist dies unwirksam. Dies folgt aus § 38 Abs. 1 Satz 2 MVG-EKD. Nicht geklärt ist, ob der Arbeitgeber den Arbeitszeitwunsch im Wege einer vorläufigen Maßnahme gem. § 38 Abs. 5 MVG-EKD ablehnen darf. Eine Maßnahme darf vorläufig – also wieder aufhebbar – durchgeführt werden, wenn sie unaufschiebbar ist. Die Ablehnung eines Teilzeitwunsches kann aber nur dann unaufschiebbar sein, wenn die Ablehnung in der Sache begründet ist, der Arbeitgeber also einen betrieblichen Grund einwenden kann. Eine rechtswidrige Maßnahme kann schlechterdings nicht unaufschiebbar sein.

Der vertragliche Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach § 15b BAT braucht von dem Arbeitgeber nicht innerhalb einer bestimmten Frist beantwortet zu

¹ In kirchlichen Arbeitsverhältnissen (Ausnahme: Nordelbien und Berlin-Brandenburg) gelten keine Tarifverträge.

Die Regelungen des BAT, BAT-KF, der AVR usw. gelten daher ausschließlich aufgrund einzelvertraglicher Inbezugnahme und nicht mit normativer Wirkung.

² Dieser Eingriff in die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers und ein möglicher Eingriff in seine grundgesetzlich verbürgte Eigentumsgarantie sind jedoch durch das gesetzgeberische Ziel gerechtfertigt, durch Förderung der Teilzeitarbeit den Arbeitsmarkt zu entlasten (BAG, Urteil vom 30. 9. 2003, 9 AZR 665/02, NZA 2004, 382 ff.)

³ Urteil vom 30. 9. 2003, 9 AZR 665/02, NZA 2004, 382 ff.

⁴ In den bisherigen Entscheidungen zu § 15b BAT oder vergleichbaren Regelungen hat das BAG die dreistufige Prüfung, die es erst für die (einfachen) betrieblichen Gründe entwickelt hat, noch nicht zugrunde gelegt. Allerdings ist nicht vorstellbar, dass es zwingende entgegenstehende Gründe gibt, wenn es schon an einem Organisationskonzept fehlt oder etwaige Störungen mit hinzunehmenden betrieblichen Änderungen überwunden werden können.

⁵ BAG Urteil vom 23. 02. 1982 – 3 AZR 86/91 – AP BMT-G II. § 15 Nr. 2

⁶ BAG Urteil vom 20. 7. 2004, 9 AZR 626/03

⁷ BAG a.a.O.

werden. Allerdings gilt auch im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Verpflichtung beider Vertragspartner sich so zu verhalten, dass dem anderen Vertragsteil keine vermeidbaren Nachteile entstehen. Auch der Arbeitgeber hat sich gegenüber dem Arbeitnehmer so zu verhalten, wie dieser es nach den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) erwarten kann. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, den Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers innerhalb einer angemessenen Frist zu beantworten. Auch wenn eine feste Frist nicht festgelegt werden kann, ist die gesetzgeberische Wertung des § 8 TzBfG mit zu berücksichtigen. Lässt der Arbeitgeber eine deutlich längere Frist als zwei Monate verstreichen, so wird man dies im Regelfall als Ablehnung ansehen müssen. Etwas anderes gilt dann, wenn nach den Umständen des Einzelfalls innerhalb dieser Frist nicht mit einer Antwort oder gar einer Ablehnung gerechnet werden kann, so z. B. wenn die Betriebsabteilung umstrukturiert wird.

Beantwortet der Arbeitgeber den Arbeitszeitwunsch des Mitarbeiters nicht (innerhalb angemessener Frist), so kann die Mitarbeitervertretung gegenüber der Schiedsstelle (Kirchengericht) die Verletzung ihrer Beteiligungsrechte geltend machen. Ein solches Verfahren entlastet den Mitarbeiter, der sich jedenfalls zunächst noch nicht in die offene Konfrontation zu seinem Arbeitgeber begeben muss.

Arbeitszeitreduzierung und Vertragsänderungen

Beantragt der Arbeitnehmer die Verringerung seiner Arbeitszeit, so liegt darin nicht das an den Arbeitgeber gerichtete Angebot, über die Vertragsinhalte neu zu verhandeln. Denn sowohl der gesetzliche als auch der vertragliche Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit sind ein einseitiges Gestaltungsrecht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Antrag stattzugeben, sofern er nicht betriebliche oder dringende betriebliche Gründe entgegen halten kann. Er kann seine Zustimmung nicht an weitere Bedingungen knüpfen. Rechtswidrig ist daher die Praxis vieler Arbeitgeber, aus Anlass der Arbeitszeitreduzierung von dem Arbeitnehmer die Zustimmung zu weitergehenden Vertragsänderungen abzuverlangen.

Beispiel aus der Praxis: Eine allein erziehende Mutter beantragt nach Ablauf der Elternzeit die Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Der Arbeitgeber legt ihr einen Änderungsvertrag vor, in dem die Mitarbeiterin sich zur Ableistung von Mehrarbeit verpflichten soll. Damit würde der Arbeitszeitwunsch der Mitarbeiterin unterlaufen.

Zur Umsetzung des Arbeitszeitwunsches ist weder der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages noch eines Änderungsvertrages erforderlich. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer schriftlich seinen Wunsch (Antrag) äußert. Der Arbeitgeber muss hierauf nicht schriftlich antworten. Eine mündliche oder konkludente Zustimmung genügt. Nach TzBfG muss er überhaupt nicht antworten, weil seine Zustimmung dann durch Fristablauf eintritt. Es gibt daher keine Veranlassung, bei

Verringerung der Arbeitszeit nach TzBfG oder nach § 15b BAT sonstige (ändernden) Vertragsinhalte zu vereinbaren. Anders ist es, wenn der Arbeitgeber betriebliche oder gar dringende betriebliche Gründe gegen den Arbeitszeitwunsch anführen kann. Dann kann es erforderlich sein, dass der Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz wechselt, damit die Verringerung der Arbeitszeit möglich wird.

Rechtsschutz

Entspricht der Arbeitgeber dem Arbeitszeitwunsch nicht oder verknüpft er diesen mit weiteren Vertragsänderungen, so kann der Arbeitnehmer seinen Anspruch gerichtlich geltend machen. Der Arbeitnehmer wird beantragen, den Arbeitgeber zu verpflichten, der Verringerung der (durchschnittl.) wöchentlichen Arbeitszeit auf X Stunden zuzustimmen. Auch aus diesem Antrag wird deutlich, dass der Arbeitnehmer die Verringerung der Arbeitszeit ohne sonstige Vertragsänderungen verlangen kann. – Es ist dann Sache des Arbeitgebers, das Vorliegen (dringender) betrieblicher Gründe darzulegen und zu beweisen.

Die Weigerung des Arbeitgebers, dem Teilzeitwunsch zu entsprechen, ist nur nach Zustimmung der Mitarbeitervertretung wirksam. Der Arbeitnehmer kann daher auch die fehlende Zustimmung der Mitarbeitervertretung rügen. Gegenüber dem vertraglichen Anspruch hilft dies jedoch nicht dauerhaft, weil hier keine rechtliche Grundlage für eine Zustimmungsfiktion gegeben ist. Der Arbeitgeber kann daher die fehlende Zustimmung der Mitarbeitervertretung jederzeit einholen – wenn sie denn erteilt wird. Dies kann aber z. B. dadurch erfolgen, dass der Antrag bei der Mitarbeitervertretung nicht fristgerecht bearbeitet wird.

Stimmt der Arbeitgeber der Arbeitszeitverringerung nicht (rechtzeitig) zu, kann für den Arbeitnehmer oft eine Zwangslage entstehen, wenn z. B. Sorge um ein kleines Kind mit dem bisherigen Beschäftigungsumfang unvereinbar ist. Viele Mütter haben in solcher Situation schon verzweifelt aufgegeben und das Arbeitsverhältnis insgesamt gekündigt. In solch zugespitzten Situationen sollte auch der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen den Arbeitgeber erwogen werden.

Ärgerlich für den Arbeitnehmer: wenn er gegen seinen Arbeitgeber klagen muss, muss er die Kosten seiner eigenen Rechtsvertretung selbst tragen. Denn in allen Verfahren vor den Arbeitsgerichten erster Instanz braucht der Verlierer dem Sieger die Verfahrenskosten nicht zu erstatten: jeder trägt seine Kosten selbst. Und die Kosten sind nicht gering. Maßgeblich ist die Vergütung, die der Arbeitnehmer für die wegfallende Arbeit erhält⁸. Erhält der Arbeitnehmer vor der Arbeitszeitreduzierung eine Vergütung von EUR 2.500 und reduziert er die Arbeitszeit um 1/5, so dass er nur noch EUR 2.000 erhält, so fallen Anwaltskosten in Höhe von rund EUR 1.000 an. Grund genug, sich rechtzeitig um Rechtsschutz durch eine Versicherung oder durch gewerkschaftlichen Rechtsschutz zu kümmern.

Alles oder Nichts?

Ein juristisch-politischer Kommentar zum Entwurf der EKD-Loyalitätsrichtlinie¹

Von Prof. Dr. jur. Ulrich Hammer

Das Kirchliche Arbeitsrecht steht seit längerem am Scheideweg. Entweder es folgt den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts in seinem Beschluss vom 4. Juni 1985² oder es geht auf verfassungsrechtlich brüchigem Boden den Weg in die selbstverschuldete Isolation, von dem es, so wie die Dinge liegen, nur die Europäische Union zurück holen kann³. Der Schaden für die Dienstgemeinschaft, das kirchliche »Proprium« im Kirchlichen Arbeitsrecht, wäre dann unverhältnismäßig groß. Vor diesem Hintergrund ist der Entwurf einer Loyalitätsrichtlinie, gegen die Mitarbeitervertretungen zwischenzeitlich ca. 7.000 Unterschriften gesammelt haben, ein Schritt in die falsche Richtung.

Wie viel Loyalität darf die Kirche fordern?

Der Weg der evangelischen Kirchen bis zu dieser Loyalitätsrichtlinie war weit. Er beginnt mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985, auf den sich beide Richtungen berufen. Mit ihm wurde die überflüssige Fundamentalopposition zwischen Kirchen und Gewerkschaften (»Glockenläuten reicht nicht aus, Gewerkschaften ins Gotteshaus«) beendet. Das war – nach Auffassung des Gerichts sowie vieler neutraler Beobachter – auch sein Ziel. Daraus erklären sich manche der – aus heutiger Sicht – überspitzten Formulierungen in diesem Beschluss, auf die sich jetzt die Autoren der Loyalitätsrichtlinie stützen⁴. Denn dort wird den Arbeitsgerichten aufgegeben, »die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung vertraglicher Loyalitätspflichten zugrunde zu legen«⁵, weil es »grundsätzlich den verfassten Kirchen überlassen« (bleibt), verbindlich zu bestimmen, was die »Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordert«, was »spezifisch kirchliche Aufgaben« sind, was »Nähe« zu ihnen bedeutet, welches die »wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre« sind und was als – gegebenenfalls schwerer – Verstoß gegen diese anzusehen ist. Auch die Entscheidung darüber, ob und wie innerhalb der im kirchlichen Dienst tätigen Mitarbeiter eine ABSTUFUNG der Loyalitätspflichten eingreifen soll« ... (sei) »grundsätzlich eine dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht unterliegende Angelegenheit.«⁶ Das ist zwar nicht falsch, aber für sich genommen, d. h. ohne Beachtung der Grenzen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts, auch nicht richtig. Im Mittelpunkt der Entscheidung steht die Loyalität kirchlicher Beschäftigter zum kirchlichen Auftrag, unter dem die Kirche in ihren Einrichtungen soziale Arbeit leistet und

Gesundheitsdienstleistungen erbringt. Was deshalb nicht übersehen werden darf: Mit diesen Aussagen des Bundesverfassungsgerichts werden nicht nur die Möglichkeiten, sondern auch die Grenzen der Loyalitätspflicht kirchlicher Beschäftigter aufgezeigt. Loyalität, im Begriff der »Dienstgemeinschaft«⁷ markant zusammen gefasst, ist kein Instrument zur Gängelung in Glaubens- und Gewissensfragen, sondern zur Sicherung der Glaubwürdigkeit kirchlicher Einrichtungen nach innen und nach außen gegenüber den Beschäftigten, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten. Kirchen und ihre Einrichtungen können deshalb auf einem loyalen Verhalten ihrer Vertragsbeschäftigten bestehen, weil sie nach innen und nach außen, im Sinne ihrer eigenen, unverwechselbaren Corporate Identity, als solche – kirchliche – erkennbar sein und bleiben müssen. Deshalb können Kirchen und kirchliche Einrichtungen von ihren arbeitsvertraglich Beschäftigten zwar ein Verhalten verlangen, das ihr christliches Ethos nicht erkennbar desavouiert oder gar konterkariert. Dieses Verhalten können sie aber nicht grenzenlos, sondern nur insoweit einfordern, als es für die Glaubwürdigkeit einer konkreten Einrichtung als kirchlicher unerlässlich ist.

Gewerkschaftliche Positionen

Die Gewerkschaften haben aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 gelernt. Sie haben ihre Fundamentalopposition gegen die im Begriff der »Dienstgemeinschaft« zusammengefassten Besonderheiten kirchlicher Einrichtungen im Verhältnis – etwa – zu öffentlichen und privatwirtschaftlichen aufgegeben, sog. kirchengemäße, d. h. mit Rücksicht auf die unter Glaubens- und Gewissensaspekten besonderen Verhältnisse der Kirchen und ihrer Einrichtungen formulierte, Tarifverträge mit der Nordelbischen und der Berlin-Brandenburgischen Landeskirche sowie mit vielen anderen einzelnen kirchlichen Einrichtungen geschlossen und bieten den Abschluss weiterer kirchengemäßer Tarifverträge an. Diese kirchengemäßen Tarifverträge, die vom Respekt gegenüber der Dienstgemeinschaft als kirchlicher Besonderheit getragen sind, sehen selbst die Nichtausübung des Streikrechts⁸ vor, das zwar dem Grunde nach anerkannt bleibt, weil es als Grundrecht unverzichtbar ist, aber unter der Geltung der im Einzelnen vereinbarten Verhandlungs- und Schlichtungsabläufe nicht angewendet werden kann. Grundlegende Einwände gegen die Funktionsfähigkeit kirchengemäßer Tarifverträge sind bisher nicht bekannt geworden. Es spräche deshalb auch nichts dagegen, die Festlegung konkreter Verhaltenspflichten kirchlicher Beschäftigter zur Sicherung ihrer Loyalität gegenüber der Corporate Identity konkreter kirchlicher Einrichtungen per Tarifvertrag zu vereinbaren. Zwar unterliegt das christliche Selbstbild einer kirchlichen Einrichtung im Rahmen der durch Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV garantierten Kirchenautonomie in der Tat allein kirchenrechtlicher Selbstbestimmung. Daraus folgende Verhaltenspflichten können jedoch je nach Einrich-



Der Autor

Prof. Dr. jur.
Ulrich Hammer,
FH Hildesheim-
Holzminden-Göttingen
FB Sozialpädagogik,
Verfassungs-, Arbeits-
und Sozialrecht

tung und Art der Beschäftigung sehr unterschiedlich sein. Sie in einem kollektiven Akt mit den Gewerkschaften als Vertretung der Beschäftigten festzulegen, bietet sich deshalb an.

Die Position der Kirchen

Die Kirchen sind überwiegend einen anderen Weg gegangen. Sie haben sich aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985 die für sie vermeintlich günstigen Formulierungen herausgepickt, die vermeintlich weniger günstigen aber ignoriert. Mit Unterstützung maßgeblicher Teile der juristischen Literatur⁹ und mindestens missverständlicher, wenn nicht missverständlicher Formulierungen des Bundesarbeitsgerichts¹⁰ haben sie das Mandat des Bundesverfassungsgerichts zur eigenen Bestimmung der um ihrer öffentlichen Glaubwürdigkeit nötigen Mindestanforderungen an die Loyalität ihrer arbeitsrechtlich Beschäftigten in eine, angeblich durch ihr verfassungsrechtliches Selbstverwaltungs- und Selbstordnungsrecht¹¹ garantierte, arbeitsrechtliche Gesetzgebungskompetenz eigener Art umfunktioniert, die zwar lediglich kirchliches Recht erzeugt, dieses Recht aber mit dem Anspruch der Wirkung wie ein staatliches Gesetz verbindet. Mit immer mehr Kirchengesetzen haben sie ohne Not eine spezielle Ausprägung des sog. Dritten Wegs zementiert, die jetzt auf dem Prüfstand sowohl der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, als auch der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU steht: Kirchliche Arbeitsgerichtssetze, Gesetze über Errichtung und Verfahren von Arbeitsrechtskommissionen (im katholischen Bereich: Kommissionen zur Ordnung des diözesanen Arbeitsrechts – KODA), Mitarbeitervertretungsgesetze (im katholischen Bereich: Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO) statt Betriebsverfassungsgesetz usw. Der vorliegende Entwurf einer Loyalitätsrichtlinie der EKD – mit der Tendenz zu einem eigenen kirchlichen Arbeitsvertragsgesetz – ist dabei nur das bislang letzte Tüpfelchen auf dem i.

Nicht dass ihnen eine solche kirchliche Gesetzgebungskompetenz grundsätzlich bestritten werden soll. Im Falle des Mitarbeitervertretungsrechts können sie sich sogar völlig zu Recht darauf berufen, dass damit eine Lücke im staatlichen Arbeitsrecht geschlossen wird, die durch den in § 118 Abs. 2 BetrVG bestimmten Geltungsausschluss des Betriebsverfassungsgesetzes für die Kirchen und ihre Einrichtungen entstanden ist. Entscheidend ist indessen einerseits, dass die Kirchen zu einer solchen kirchlichen Gesetzgebung nicht verpflichtet sind, also auch anders könnten.¹² Auf Loyalität ihrer Beschäftigten zum christlichen Auftrag – Dienstgemeinschaft – haben sie unabhängig vom sog. Dritten Weg Anspruch. Andererseits verbinden sie mit dieser kirchlichen Gesetzgebung weit über die vom Bundesverfassungsgericht gezogenen Grenzen hinaus nicht nur deren kircheninterne Geltung, sondern verlangen ihre Anerkennung wie ein staatliches Gesetz, das staatliches Arbeitsrecht vollständig verdrängen soll, wo es doch allein um die Integration

des kirchlichen Selbstverständnisses in Glaubens- und Gewissenfragen in das staatliche Arbeitsrecht, also um seine Geltung nach den vom demokratischen Gesetzgeber festgelegten Regeln und Verfahren geht. So ist aus der Kirchenautonomie, dem kirchlichen Selbstverwaltungsrecht innerhalb der Schranken staatlichen Arbeitsrechts, mittlerweile Kirchensouveränität¹³ geworden: Die Kirchen beanspruchen für sich und ihre Einrichtungen, die arbeitsrechtlichen Bedingungen ihres Handelns selbst setzen und kirchliches Arbeitsrecht erzeugen zu können, das staatliches verdrängt und – quasi als göttliches Recht – über ihm steht. Dass dies eine unhaltbare (Rechts-) Position ist, von der die Kirchen im eigenen Interesse wieder herunter müssen, liegt auf der Hand. In der Demokratie ist einziger Souverän das Volk. Kein demokratisches Gemeinwesen kann auf Dauer zulassen, dass sich die Kirchen mit der wachsenden Zahl ihrer Einrichtungen und Beschäftigten, zumal unter der Geltung des Subsidiaritätsprinzips, das ihnen und anderen Privaten Vorrang beim Betrieb sozialer Einrichtungen zubilligt, der Geltung staatlichen Rechts entziehen und sich zum Staat im Staate erklären. Das Kirchliche Arbeitsrecht lebt daher von der weisen Selbstbeschränkung, die sich die Kirchen um der Wahrung ihres ureigenen »Propriums« – der Dienstgemeinschaft als einer dem Ethos tätiger christlicher Nächstenliebe verpflichteten Gemeinschaft – willen bei seiner Setzung und Anwendung selbst auferlegen. Diese Selbstbeschränkung überschreitet die EKD mit dem Entwurf der vorliegenden Loyalitätsrichtlinie. Wird der vorliegende Entwurf genauer betrachtet, so erweist er sich sowohl mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Juni 1985, als auch mit der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU (2000/78/EG) als schwerlich vereinbar. Dies gilt gerade weil sich der Entwurf auf nur 6 Bestimmungen beschränkt und statt konkreter Loyalitätspflichten von kirchlichen Beschäftigten ein zutiefst religiös geprägtes Verhaltensmuster verlangt.

Die Loyalitätsrichtlinie der EKD (Entwurf)¹⁴

So heißt es in § 1 Abs. 1 S. 1 (Geltungsbereich) umfassend:

(1) Diese Richtlinie regelt die Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen und Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werks...

Alle Beschäftigten werden somit total erfasst.

Das Kernstück der Loyalitätsrichtlinie bildet indessen die Bestimmung des § 2, die wie folgt lautet: *(1) Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken an der Erfüllung dieses Auftrags mit. Diese Verpflichtung bildet die Grundlage der*

1 Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes vom 18.01.2004 (im Folgenden: EKD-Loyalitätsrichtlinie)

2 BVerfG 70, 138

3 Vgl. dazu Dill, Die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU und das deutsche Staatskirchenrecht, ZRP 2003, 318; Hammer, Bereichsausnahmen für kirchliche Einrichtungen in der Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG. Neun Leitsätze mit Anmerkungen, in: Rust u. a. (Hrsg.), Die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU und ihre Umsetzung in Deutschland, Loccum-Protokolle 40/03, Rehburg-Loccum, 2003, S. 181 ff.; Schliemann, Europa und das deutsche kirchliche Arbeitsrecht – Kooperation oder Konfrontation?, NZA 2003, 407

4 EKD – Loyalitätsrichtlinie, Begründung (Allgemeines und Zielsetzung), in: epd – Dokumentation 35/2004, S. 28

5 BVerfG, a. a. O., S. 167

6 BVerfG, a. a. O., S. 168

7 Das Bundesverfassungsgericht (a. a. O., S. 165) spricht im Sinne eines modernen Sozialmanagements, für das die Entwicklung einer Corporate Identity zentrales Instrument der Mitarbeiterführung und -motivation ist, genauer vom »Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft«, der gegenüber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch konkrete Verhaltensregeln zur Loyalität verpflichtet werden können. Die Zugehörigkeit zu einer oder einer bestimmten Religionsgemeinschaft ist dafür keineswegs zwingende Voraussetzung, kann es aber für bestimmte Funktionen, v. a. Leitungsfunktionen, sein.

Pflichten und Rechte von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

(2) Die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger machen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit und den daraus resultierenden beruflichen Anforderungen vertraut. Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.

Wehe, wer sich diesen ›Anforderungen‹ oder dem Angebot seines (kirchlichen) Arbeitgebers zur ›Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes‹ entzieht, möchte man hinzufügen. Und damit das auch klar ist, bestimmt § 3 Abs. 3 S. 1:

(3) Für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie ist ungeeignet, wer gegen die sich aus § 2 ergebenden Grundpflichten verstößt...

Christliche Nächstenliebe als arbeitsvertraglich verordnetes Wohlverhalten, dessen Verletzung – nach Maßgabe des jeweiligen kirchlichen Arbeitgebers – zur Kündigung berechtigt?

Sachlich schwerer wiegt indessen, dass religiöses Wohlverhalten zur professionellen (›beruflichen‹) Anforderung erklärt wird. Denn dadurch wird die Professionalität sozialer Arbeit zur Disposition von, aus der Dienstgemeinschaft abgeleiteten, konkreten Verhaltenspflichten gestellt. Im Leitbild des hannoverschen Annastifts heißt es demgegenüber kurz und korrekt ›Kompetenz und Nächstenliebe‹ (Kursivschrift v. Verf.). Soll nun durch die Loyalitätsrichtlinie Professionalität (Kompetenz) durch Religiosität (Nächstenliebe) ersetzt werden? Mit anderen Worten, kommt es in Zukunft weniger darauf an, für eine konkrete Tätigkeit in einer kirchlichen Einrichtung kompetent und qualifiziert zu sein, als darauf, bei der Arbeit ›christlichen Grundsätzen‹ zu genügen? Gewiss, das kann nicht gemeint sein. Wer indessen christliches Wohlverhalten und berufliche Anforderungen gleich setzt bzw. Professionalität unter Religiosität subsumiert (und nicht umgekehrt), muss sich diese Fragen gefallen lassen.

Ebenfalls zum Kernstück der Loyalitätsrichtlinie ist § 3 Abs. 1 zu zählen, wo es heißt:

(1) Von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten und wahren und ihrem Handeln zugrunde legen...

Diese Bestimmung lässt sich eigentlich nur mit der – gewiss – polemischen Gegenfrage kommentieren, ob denn nun in Zukunft auf professionelle Seelsorgerinnen und Seelsorger in kirchlichen Einrichtungen verzichtet werden kann, wo doch schon alle Beschäftigten zu seelsorgerischer Arbeit verpflichtet sind.¹⁵

Insgesamt leidet der Entwurf an seiner Allgemeinheit, die ihn fast durchgehend – zumindest – missverständlich macht. So bleibt völlig offen, was konkrete Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in konkreten kirchlichen Einrichtungen aus seinen Bestimmungen



machen. Um überhaupt angewandt werden zu können, müssen sie aber im Einzelfall konkretisiert werden. Praktisch erhalten so einzelne Dienstgeberinnen und Dienstgeber das Mandat, durch arbeitsrechtliche, d. h. weltliche (!) Anweisung ihre Betriebe und Unternehmen in eine Art besonderer Ordensgemeinschaften zu verwandeln, wo doch nach der Rechtsprechung die ›Dienstgemeinschaft‹ lediglich ein Teil des maßgeblichen, nach staatlichem Recht vertraglich begründeten Arbeitsverhältnisses ist. Dadurch wird das kirchliche Arbeitsrecht auf den Kopf gestellt: Weil die Kirchen und ihre Einrichtungen seit den 50er-Jahren des vorigen Jahrhunderts ihren Arbeitskräftebedarf nicht mehr aus Ordensangehörigen (Nonnen, Diakonissen usw.) decken können, müssen sie ihre Beschäftigten – heute ca. 1,2 Millionen, Zweidrittel aller abhängig Beschäftigten der freien Wohlfahrtspflege¹⁶ – zunehmend und zwangsläufig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt rekrutieren. Um ihrer Glaubwürdigkeit als kirchliche Einrichtungen gegenüber Klienten und Patienten willen hat ihnen die Rechtsprechung daraufhin zugebilligt, gewisse Loyalitätspflichten fest zu legen. So ist es nach ständiger Rechtsprechung ein (fristloser) Kündigungsgrund, wenn kirchliche Beschäftigte aus der Kirche austreten. Kündigungsgrund ist auch – im katholischen Bereich – die Wiederverheiratung bürgerlich geschiedener Beschäftigter. Dass aber nun – wie es in § 4 S. 3 heißt – ›Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verkündigung, Seelsorge und Unterweisung, wozu nach den vorhergehenden Bestimmungen im Grunde, je nach Gusto einer konkreten Einrichtung, jede Tätigkeitsfunktion gerechnet werden kann, ›eine inner- und außerdienstliche Lebensführung‹ zu bezeugen haben, ›die der übernommenen Verantwortung entspricht‹, sprengt alle bisher gültigen Grenzen.

8 Zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen vgl. Kühling, Arbeitskampf in der Diakonie, AuR 2001, 81; dagegen: Richardi/Thüsing, Kein Arbeitskampf in der Diakonie, AuR 2001, 241; Richardi, Tarifvertrag mit Arbeitskampf oder ›Dritter Weg‹ in der Kirche?, NZA 2002, 929; vermitteln dagegen: Belling, Streik in der Diakonie?, ZevKR 2003, 407; Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, 2002, S. 298 ff.

9 Beispielhaft Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche. Staatliches Arbeitsrecht und kirchliches Dienstrecht, 4. A. 2003, der insoweit von einer ›arbeitsrechtlichen Regelungsautonomie‹ der Kirchen spricht (S. 1 ff.)

10 z. B. BAG, Urteil v. 21. 02. 2001, NZA 2001, 1136

11 Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV

12 Z. B. durch Einfügung eines Abschnitts ›Religiöngemeinschaften und ihre Einrichtungen‹ in den 5. Teil des Betriebsverfassungsgesetzes (Besondere Vorschriften für einzelnen Betriebsarten) oder durch die Schaffung besonderer ›Kammern für kirchliches Arbeitsrecht‹ bei den Arbeitsgerichten durch entsprechende Ergänzung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Grenzen, die das Bundesverfassungsgericht setzt

Die Glaubwürdigkeit kirchlicher Einrichtungen nach außen ist die – gewiss – weiteste Grenze.¹⁷ *Denn für die Kirchen kann ihre Glaubwürdigkeit davon abhängen, dass ihre Mitglieder, die in ein Arbeitsverhältnis zu ihnen treten, die kirchliche Ordnung – auch in ihrer Lebensführung – respektieren.*

Wesentlich engere Grenzen setzt das Bundesverfassungsgericht¹⁸ indessen dadurch, dass es Arbeitsverhältnisse kirchlicher Einrichtungen in vollem Umfang dem staatlichen Arbeitsrecht unterstellt.

Bedienen sich die Kirchen wie jedermann der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen, so findet auf diese das staatliche Arbeitsrecht Anwendung. Dies ist die schlichte Folge einer Rechtswahl.

Zwar hebt dies nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts¹⁹ die Zugehörigkeit kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu den eigenen Angelegenheiten der Kirche nicht auf.

Das schließt ein, dass die Kirchen der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen regeln, das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter zugrunde legen können.

Eine umfassende (kirchliche) Gesetzgebungskompetenz für die Arbeitsverhältnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich aus der Verfügung über die ›Dienstgemeinschaft‹ speist, ist damit jedoch nicht verbunden. Vielmehr wird ›der Kirche‹ nur ›die Befugnis‹ eingeräumt²⁰, *den ihr angehörenden Arbeitnehmern die Beachtung jedenfalls der tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre aufzuerlegen und zu verlangen, dass sie nicht gegen die fundamentalen Verpflichtungen verstoßen, die sich aus der Zugehörigkeit zur Kirche ergeben und die jedem Kirchenmitglied obliegen.*

An anderer Stelle spricht das Bundesverfassungsgericht²¹ denn auch von ›grundlegenden Maximen kirchlichen Lebens‹. Kündigung kirchlicher Beschäftigter also nur dann und nur wegen eines solchen Verhaltens, wenn und wegen dem sie auch aus der Kirche ausgeschlossen werden könnten? Logisch wäre das. Hier bricht jedoch der Argumentationspfad des Bundesverfassungsgerichts ab. Stattdessen wird es auf andere Weise deutlich²²:

Durch all das... (darf) die Rechtsstellung des kirchlichen Arbeitnehmers keineswegs ›klerikalisiert‹ (werden). Es geht vielmehr ausschließlich um den Inhalt und Umfang seiner vertraglich begründeten Loyalitätsobliegenheiten.

Ist die ›Dienstgemeinschaft‹ somit kein Mandat zur umfassenden Regelung des Mitarbeiterverhaltens, das die Beschäftigten total erfasst, macht dies das Bundesverfassungsgericht²³ denn auch zur Vermeidung von Missverständnissen sogleich deutlich:

Dies... (darf) nicht dazu... (führen), dass aus dem bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Art kirchliches Statusverhältnis wird, das die Person total ergreift und auch ihre private Lebensführung voll umfasst. Arbeitsverhältnisse kirchlicher Arbeitnehmer können keine säkulare Ersatzform für kirchliche Ordensgemeinschaften und Gesellschaften des apostolischen Lebens sein, die auf einer besonderen geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen.

Diese vom Bundesverfassungsgericht gesetzten Grenzen sprengt der Entwurf einer Loyalitätsrichtlinie der EKD nach dem Vorhergesagten ersichtlich.

Grenzen, die durch die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU gesetzt werden

Da die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie nationales Recht dem Grundsatz nach unberührt lässt²⁴, kann sie nicht weiter gehen als die vorangegangenen Erkenntnisse des Bundesverfassungsgerichts. Dabei muss man nicht allzu tief in die Materie einsteigen, um durch den vorliegenden Entwurf einer EKD-Loyalitätsrichtlinie auch die von der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie gesetzten Grenzen gesprengt zu sehen. Alles was den Status kirchlicher Einrichtungen in irgendeiner Form speziell normiert, macht ihn auch überprüfbar und kontrollierbar.²⁵ Das gilt selbst für Normen, die von den Kirchen selbst gesetzt werden. Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung behandelt zwischenzeitlich die katholische Grundordnung²⁶ als Verfahrensgesetz, bei dem die Verletzung einzelner Verfahrensmodalitäten zur Unwirksamkeit einer Kündigung führt. Belling²⁷ meint denn auch konsequent, welche Loyalitätspflichten kirchlichen Beschäftigten abverlangt werden dürften, richte sich aufgrund der EU-Richtlinie nicht (mehr) nach den ›subjektiven Vorstellungen des (kirchlichen, d. Verf.) Arbeitgebers‹, sondern danach ›was objektiv nach dem ausgeübten Berufsbild wesentliche und entscheidende Voraussetzung der Tätigkeit ist‹²⁸. Dies ergebe sich aus der EU-Richtlinie und sei letztlich vom (staatlichen) Gesetzgeber und den Gerichten zu entscheiden. Mit anderen Worten, die erste Wirkung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie ist die Unterstellung selbst kirchengesetzlicher Vorgaben unter die Kontrolle des staatlichen Gesetzgebers und der staatlichen Gerichte, d. h. genau das, was die Kirchen und ihre Einrichtungen stets um jeden Preis vermeiden wollten. Allerdings erkennt auch der europäische Richtliniengeber, dass es sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung wegen der Religion geben kann. Das wäre nach dem Vorhergesagten ohne weiteres der Fall, wenn die Glaubwürdigkeit einer Einrichtung als kirchliche zur Disposition stünde. Deshalb muss es den Kirchen und ihren Einrichtungen auch erlaubt sein, ihrer Tätigkeit das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft zugrunde zu legen. Es geht eben hier wie auch sonst nicht um das ›Ob‹ eines solchen Leitbilds, das unbestritten ist, sondern um das ›Wie‹.

13 So Struck, Entwicklung und Kritik des Arbeitsrechts im kirchlichen Bereich, NZA 1991, 249

14 abgedruckt in: epd-Dokumentation 35/2004, S. 27 ff.

15 Vgl. dazu Haspel, Die kirchenrechtliche Regelung der Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der EKD und ihres Diakonischen Werkes aus theologischer Perspektive, epd – Dokumentation 35/2004, S. 11, der im Zusammenhang mit der EKD – Loyalitätsrichtlinie vor der ›Vorstellung eines geistlichen Standes (warnt, d. Verf.)‹, wie sie etwa in der römisch-katholischen Ekklesiologie anzutreffen ist.

16 Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. A. 2003, Vorwort, S. IX

17 BVerfGE 70, 166

18 BVerfGE 70, 165

19 A. a. O.

20 BVerfGE 70, 166

21 BVerfGE 70, 167

22 BVerfGE 70, 166

23 A. a. O.

24 2000/78/EG, Erwägungsgrund Nr. 24

25 Deswegen wäre es meiner Meinung nach besser gewesen, in die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie keinerlei Bestimmungen zum Status der Kirchen und ihrer Einrichtungen aufzunehmen.

26 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, Die deutschen Bischöfe, Bd. 51, 9. Aufl. 2003

27 Belling, Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie im Hinblick auf das kirchliche Arbeitsrecht, NZA 2004, 885

28 Belling, a. a. O., S. 889

Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie sieht deshalb vor, dass Ungleichbehandlungen wegen der Religion durch die nationalen Gesetzgeber dann keine Diskriminierung darstellen, »wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.« Eine Atheistenvereinigung kann ihren Geschäftsführer deshalb genauso wegen Eintritts in eine Religionsgemeinschaft, wie die Kirchen und ihre Einrichtungen wegen Austritts aus einer Religionsgemeinschaft kündigen – immer freilich unter der Voraussetzung, dass sie das kann, aber nicht muss. Hier geht es aber nicht um die Religionszugehörigkeit allein, sondern um Loyalität im Sinne einer vom Arbeitgeber durch Anweisung konkretisierten Bezeugung von »Schrift und Bekenntnis« durch Geist und Tat sowohl inner- als auch außerdienstlich.

Dies dürfte der Grund gewesen sein, warum v. a. die deutschen Kirchen bei Formulierung der Richtlinie auf einer spezifischen Bereichsausnahme für sich und ihre Einrichtungen bestanden haben. Ergebnis ist die Bestimmung des Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie, wonach

die Mitgliedstaaten... in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen (können), die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Eine weiter gehende Untersuchung dieser Vorschrift ist hier verzichtbar. Entscheidend ist, dass sie die Religion als Merkmal von Ungleichbehandlungen erstens unter staatliche Kontrolle stellt und zweitens diese Kontrolle von derart vielfältigen Bedingungen abhängig macht, dass jedenfalls im Ergebnis die Rechtssicherheit für die Kirchen aufgrund dieser Bereichsausnahme größer ist als ohne sie. Schon die einzelnen Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Ungleichbehandlungen wegen der Religion

■ *berufliche Tätigkeiten*, ■ *innerhalb von Kirchen*
 ■ *religiöse Grundlagen*, ■ *im Zeitpunkt der Annahme der Richtlinie vorhandene einzelstaatliche Gepflogenheiten*, ■ *Art der beruflichen Tätigkeit*, ■ *Umstände der Ausübung dieser Tätigkeit*, ■ *wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung*, ■ *Ethos der Organisation*, ■ *Beachtung des nationalen Verfassungsrechts sowie* ■ *der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts*, ■ *keine Diskriminierung aus anderem Grund*

werfen vielfältige Auslegungsprobleme auf und machen deutlich, dass Art. 4 Abs. 2 der EU-Richtlinie für die Kirchen soviel bedeutet wie die Öffnung der Büchse der Pandora. Ab jetzt scheint nicht mehr nur Homosexualität als Kündigungsgrund in kirchlichen Einrichtungen ausgeschlossen, weil die Bereichsausnahme nur für die Religion nicht aber für die sexuelle Ausrichtung als besonderer Antidiskriminierungstatbestand²⁹ gilt. Darüber hinaus werden alle Merkmale im Kontext der Religionszugehörigkeit unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit – Geeignetheit, Erforderlichkeit, Angemessenheit – auf den Prüfstand sowohl des nationalen, als auch des Gemeinschaftsrechts gestellt – bis hin zum Europäischen Gerichtshof, der durch Vorabentscheidung durch jedes Instanzgericht mit jeder Kündigung befasst werden kann. Dass hiermit die generalklauselartigen Regeln der EKD-Loyalitätsrichtlinie schwerlich vereinbar sind, liegt zumindest nahe. Denn eine konkrete Prüfung setzt mindestens auch konkrete Regelungen voraus, um deren Prüfung es geht. Schon mangels hinreichender Bestimmtheit, so ist anzunehmen, überschreitet die Loyalitätsrichtlinie die von der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie gezogenen Grenzen.

Plädoyer für eine protestantische Lösung

Die katholische Kirche hat erstmals 1983 eine »Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst« herausgegeben, die 1993 neu gefasst und um eine »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« ergänzt wurde. Dies entspricht dem eher normativen Selbstverständnis der katholischen Kirche. Sie kann unter dem Dach der einen Kirche viel Toleranz üben, wenn und solange bestimmte Grenzen nicht überschritten werden. Diese Grenzen bedürfen deshalb der Normierung. Für die evangelischen Kirchen ist das »Priestertum aller Gläubigen« konstitutiv. Grundsätzlich bilden die Pastoren keinen besonderen geistlichen Stand. Gleichwohl können um der Glaubwürdigkeit des Zeugnisses willen an die Ausübung kirchlicher Ämter auch in den evangelischen Kirchen besondere Anforderungen der persönlichen Qualifikation und Lebensführung gestellt werden. Dies bedingt, dass normative Regelungen von Verhaltenspflichten in den evangelischen Kirchen eher die Ausnahme als die Regel sind, und dürfte der Grund dafür sein, dass eine Loyalitätsrichtlinie, wie sie die EKD jetzt im Entwurf

²⁹ So Belling, a. a. O., NZA 2004, S. 887

vorlegt, evangelischer Glaubensüberzeugung im Grunde wesensfremd ist.³⁰ Natürlich wäre eine klare, transparente Regelung über Verhaltensanforderungen an die privatrechtlich Beschäftigten rechtlich wünschenswert. Wenn sie aber theologisch nicht notwendig ist, reicht dann der bloße Wunsch nach mehr rechtlicher Klarheit aus? Und schließlich: Da die vorliegende Loyalitätsrichtlinie mit allgemeinen Formulierungen und Generalklauseln arbeitet, wie kann sie dann mehr – rechtliche – Klarheit schaffen? Die evangelischen Landeskirchen setzen auf Glauben und Gewissen als Ausdruck innerer individueller Überzeugung. Sie stehen zu den verschiedenen Wegen, die Menschen im Glauben gehen können. Dem entspricht ihre große Glaubensvielfalt, Ergebnis der ›Freiheit des Christenmenschen‹. Dem entsprechen konkrete Konfliktlösungen im Einzelfall, nicht normativ abgesicherte, gleichsam salvatorische Voraussichten auf mögliche künftige Konflikte. Da sie ›nichts‹ zu bewahren haben außer dem Glauben an die Schrift, widerspricht die normative Präskription einer

bestimmten Glaubenshaltung protestantischem Ethos. Hierin liegt, wie ich meine, auch die besondere Stärke der bisherigen Nichtregelung von Loyalitätsanforderungen in den evangelischen Kirchen. Dass häufige Illoyalität gegenüber der Dienstgemeinschaft in ev. Einrichtungen die Folge wäre, davon kann keine Rede sein. Dass sich die Kirchen und ihre Einrichtungen indessen der Welt, so wie sie ist, auch mit ihren manchmal schwierigen Normen, zuwenden und nicht von ihr abwenden, ist ihre Stärke. Bundesverfassungsgericht und EU-Antidiskriminierungsrichtlinie können vor diesem Hintergrund nur den christlichen Glauben und seine Bezeugung herausfordern, aber nicht ernsthaft in Frage stellen. Wozu bedarf es dann einer kirchlichen Loyalitätsrichtlinie? Die Gefahr, die diese Loyalitätsrichtlinie auslöst, ist mit der gleich zu setzen, die von der Bereichsausnahme des Art. 4 Abs. 2 der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie herrührt: Wer alles regeln will, bekommt am Ende nichts, jedenfalls selten das, was er sich von der Regelung erhofft.

30 Vgl. dazu ausführlich: Haspel, Die kirchenrechtliche Regelung der Anforderungen an die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der EKD und ihres Diakonischen Werkes aus theologischer Perspektive, epd-Dokumentation 35/2004, S. 3 ff.

Notlagenregelungen in der Praxis – ein Berater berichtet

Von Manfred Weidenbach

Mitarbeitervertretungen werden immer häufiger mit der Forderung nach Notlagenregelungen gem. AVR-DW EKD bzw. nach Anwendung der Öffnungsklauseln gem. AVR-Caritas konfrontiert. In der Vergangenheit konnte man das häufig telefonisch abwenden, wenn man der Mitarbeitervertretung aufgab, welche Arbeitspapiere vorgelegt werden müssen, um die Notwendigkeit einer Notlagenregelung zu erkennen. Danach hatte sich das Thema meistens erledigt, und man hörte nichts mehr.

Zurzeit häufen sich jedoch die Fälle, mit denen man sich intensiv auseinandersetzen muss. Ich will deshalb von zwei typischen Fällen berichten.

1. Fall: Notlage nur behauptet

Eine größere diakonische Einrichtung (Krankenhaus, Altenhilfe, Jugendhilfe) fordert die Mitarbeitervertretung auf, einer Notlagenregelung zuzustimmen. Die Hinzuziehung von Beratern wird genehmigt. Alle erforderlichen Unterlagen werden zur Verfügung gestellt: Bilanzbericht des Wirtschaftsprüfers, aktuelle Zahlen einschließlich eines Wirtschaftsplans für das laufende Jahr. Der Wirtschaftsprüfer bescheinigt die Notlage mit der Begründung, dass in den letzten

Jahren erhebliche Verluste erwirtschaftet worden seien, die Personalkosten fast 90% der Umsatzerlöse ausmachten und zu allem Überfluss im letzten Wirtschaftsjahr ein Kredit von 3 Millionen aufgenommen werden musste, um die Löhne und Tilgung der langfristigen Verbindlichkeiten sicherzustellen. Die Forderung: Senkung der Personalkosten um mindestens 10%.

Auf den ersten Blick sieht so etwas natürlich dramatisch aus. Bei näherem Hinsehen entpuppte sich der Verlust als nicht dramatisch, da in den letzten 5 Jahren mit Ausnahme eines einzigen Jahres der Cashflow dieser Einrichtung ausreichte, um die langfristigen Verbindlichkeiten fristgemäß zu tilgen. An dieser Stelle wird deutlich, dass es für die Feststellung der Notlage darauf ankommt, woran man eine Notlage festmacht. Der in der Bilanz ausgewiesene Gewinn/Verlust ist dafür kein geeigneter Indikator. Denn er enthält z. B. durch die Berücksichtigung von Abschreibungen Ansätze, denen überhaupt kein Geldabfluss gegenüber steht. Abschreibungen werden wie Aufwand, also z. B. wie Personalkosten gebucht. Sie mindern den Gewinn. Damit wird zugleich Liquidität geschaffen für Neuinvestitionen und zur Tilgung von Altverbindlichkeiten. Will man die wirtschaftliche Lage einer Einrichtung realistisch beurteilen, so stellt man besser auf den Cashflow ab, der den tatsächlichen Geldabfluss abbildet. Wenn dieser negativ ist, wenn also mehr Geld abfließt als reinkommt, hat die Einrichtung ein Problem.

Die oben beschriebene Einrichtung hat fünf Jahre lang jeweils einen Verlust erwirtschaftet. Aber in vier dieser fünf Jahre hat die Einrichtung einen erheblichen positiven Cashflow erzielt, der ausreichte, um auch die langfristige Tilgung zu bedienen und noch für neue Projekte Liquidität zur Verfügung zu stellen.

Bei genauerem Hinsehen liegen die Personalkosten auch nicht bei 90%, sondern lediglich bei 66% und damit im Normalbereich. Mit einem Rechentrick hatte der Wirtschaftsprüfer aus den Erträgen einen Teil herausgenommen. Dann stellte er die gesamten Personalkosten dem verbliebenen Teil der Erträge gegenüber. Wie so oft: Die Rechnung ist zwar richtig, aber entscheidend ist, was mit der Darstellung ausgesagt wird.

Das in der Bescheinigung ausgewiesene Darlehen von 3 Millionen war in der Tat aufgenommen worden. Nur der Zusammenhang zwischen Personalkosten und Tilgung war nicht nachvollziehbar. Im gleichen Jahr war nämlich eine Immobilie fertig gestellt worden – für 6 Millionen. Da die Baukosten über das laufende Konto finanziert wurden, war ich der Meinung, dass diese 3 Millionen Darlehen doch für die Fertigstellung der neuen Immobilie verwendet wurden – und nicht zur Deckung von Tilgung und Personalkosten. Im laufenden Jahr war der positive Cashflow so groß, dass neben der planmäßigen Tilgung ein erheblicher Betrag für die Eigenfinanzierung der neugeschaffenen Immobilie aufgewendet werden konnte. Im persönlichen Gespräch wies der Geschäftsführer unsere Beurteilung natürlich kategorisch zurück und versuchte weiter Druck auf die Mitarbeitervertretung auszuüben. Nach seiner schriftlichen Einlassung und Festlegung wollte der Wirtschaftsprüfer keine Stellungnahme mehr abgeben. Nach unserer Betrachtung und Bewertung war die Notlagenregelung vom Tisch. Zu Recht, denn immerhin war der Neubau im Wesentlichen aus der Portokasse finanziert worden.

Nicht immer geht es so glücklich aus. Immer häufiger muss man einräumen, dass die vorgelegten Zahlen so schlecht sind wie sie aussehen. Hier gilt es die Ursachen zu erforschen. Vielfach haben wir festgestellt, dass es sich um Managementfehler handelt, dass Fehlentwicklungen zu spät erkannt wurden und nicht rechtzeitig gegengesteuert wurde. Auch hier ein typischer Fall:

2. Fall: Managementfehler

Es handelt sich um eine diakonische Altenhilfeeinrichtung mit mehreren Häusern und Seniorenwohnungen sowie einem ambulanten Pflegedienst. Die Häuser lagen verstreut bis zu 100km vom Hauptsitz entfernt. Bis die Geschäftsführung auf wirtschaftliche Probleme reagierte, war es fast zu spät. Die Gehälter wurden bereits verzögert ausgezahlt, und die Banken stellten kein weiteres Geld mehr zur Verfügung. Der Geschäftsführer forderte die Mitarbeitervertretung auf, einer Notlagenregelung kurzfristig zuzustimmen.

Unterlagen kamen schleppend und waren nie vollständig. Bei der Ursachenforschung ergaben sich folgende Fakten:

- *Ein Haus ist umgebaut worden, die Kosten sind wegen Fehlern bei der Finanz- und Belegungsplanung aus dem Ruder gelaufen.*
- *Der ambulante Pflegedienst arbeitet wegen erheblicher Führungsfehler schon seit Jahren defizitär.*
- *Die teuer angeschafften Wohnungen für betreutes Wohnen waren nicht ausreichend ausgelastet.*
- *Ein Neubau war nicht ausreichend finanziert. Hier entstanden Verluste, die das Eigenkapital komplett aufgebraucht haben.*

Auf Mitarbeiterversammlungen wurden die Mitarbeiter von der Geschäftsleitung über die Schieflage informiert. Man versuchte an der Mitarbeitervertretung vorbei den Mitarbeitern einzureden, dass ein Bedarf von 10–12% der Mitarbeitergehälter erforderlich sei, um das Schiff langfristig wieder auf Kurs zu bringen. Diese Absenkung sei auch unbefristet notwendig. Ein Teil der Mitarbeiter wäre auf diese Forderung eingegangen, wenn nicht die Mitarbeitervertretung hier zu Ruhe und Besonnenheit gemahnt hätte und damit auch Erfolg hatte. Das wahre Ausmaß der Katastrophe konnte erst mit Hilfe eines externen Wirtschaftsprüfers ermittelt werden, mit dessen Hilfe ein Überlebenskonzept erarbeitet wurde, mit dem auch die Banken überzeugt werden konnten. Die Mitarbeiter mussten – aufgrund einer Notlagenregelung – auf das Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld (nur) für 3 Jahre verzichten. Sie erhielten im Gegenzug die Garantie, dass es keine betriebsbedingten Kündigungen und keine Ausgliederungen während dieser Zeit geben werde. Die Mitarbeitervertretung konnte zudem durchsetzen, dass sie einen Vertreter in den Aufsichtsrat entsendet. Dadurch verbessert sich für die Mitarbeitervertretung insgesamt der Einblick in den wirtschaftlichen Zustand der Einrichtung, und es können schneller und effektiver Warnhinweise aus der Arbeiterschaft in die Aufsichtsgremien gegeben werden.

Fazit

Wichtigste Erkenntnis aus diesen Vorgängen ist nach meiner Meinung, dass die Mitarbeitervertretung Ruhe bewahren muss. Sie darf sich zu keinen überhasteten Entscheidungen hinreißen lassen; selbst wenn ein Insolvenzantrag gestellt wird, bedeutet das noch nicht das Ende der Einrichtung, und die Lichter gehen auch nicht aus. Vielmehr muss man aufpassen, dass das Instrument der Notlagenregelung oder Öffnungsklausel nicht als Lohndumping missbraucht wird. Allein mit der Diskussion um Notlagenregelungen oder Öffnungsklauseln wird nur zu gern die Angst um den Arbeitsplatz geschürt.



Der Autor

Manfred Weidenbach,
Dipl. Betriebswirt,
Steuerberater, Bremen

Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung und der Analyse von Jahresabschlüssen (Teil 1)

Von Dr. Jürgen Simon

Mitarbeitervertretungen haben zunehmend auch wirtschaftliche Fragen der Einrichtung zu bearbeiten. Seit Anfang 2003 sieht das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD für größere diakonische Einrichtungen die Bildung von Wirtschaftsausschüssen vor. Deren Mitglieder müssen sich regelmäßig mit Jahresabschlüssen, betriebswirtschaftlichen Kennziffern usw. herumschlagen. Und da immer häufiger Notlagenregelungen abgeschlossen werden und von Öffnungsklauseln Gebrauch gemacht wird, kann sich kaum noch eine Mitarbeitervertretung der Befassung mit wirtschaftlichen Fragen entziehen.



Der Autor

Dr. Jürgen Simon,
Volks- und Betriebs-
wirt, Mitglied der
Geschäftsleitung der
Albis Capital
AG & Co KG

Mit Artikeln in loser Reihenfolge sollen Grundbegriffe der betrieblichen Rechnungslegung erläutert sowie Methoden und Instrumente der Analyse von Geschäftsabschlüssen aufgezeigt werden. Mit diesen Ausführungen soll der Leser Vorgänge und Entwicklungen in seinem Betrieb besser verstehen lernen und vorgelegte Jahresabschlüsse oder Geschäftsberichte kritisch hinterfragen können.

Auch wenn in den folgenden Abschnitten zumeist auf wirtschaftlich ausgerichtete, also gewinnorientierte Unternehmen Bezug genommen wird, so sind doch die beschriebenen Ergebnisse und Beobachtungen auf fast alle Arten zielgerichteten (unternehmerischen) Handelns übertragbar. Denn es ist für das Thema dieser Artikelserie nahezu gleichgültig, ob auf Aktivitäten in sozialen Einrichtungen wie Kindergärten oder Krankenhäusern, in neu gegründeten Einzelunternehmen oder in internationalen Großkonzernen Bezug genommen werden soll. Immer wird ein wesentlicher Teil der Informationen über die jeweiligen betrieblichen Aktivitäten in einem Zahlenwerk wiedergegeben, das nach Format und Umfang allerdings sehr unterschiedlich sein kann.

1. Strukturen und Ziele der Rechnungslegung

a) Strukturen

Wirtschaftliche Aktivität muss sich immer auch in Zahlen ausdrücken lassen. Diese Verpflichtung gilt nicht nur für Manager in marktwirtschaftlich ausgerichteten Unternehmen, die für einen Marktpreis Dienstleistungen erbringen oder Produkte herstellen. Auch im Sozialbereich und im Bildungswesen kann und muss der verantwortliche Leiter ein sinnvolles Zahlenwerk entwickeln, das ein Messen der erbrachten Leistung in irgendeiner Form ermöglicht.

Dabei gibt es eine Vielzahl von Strukturen, in der das Zahlenwerk vorgelegt werden kann. Immer seltener wird es lediglich unstrukturiert im Kopf des Unternehmers oder handschriftlich in einer Kladde vorhanden sein. Aber in kleinen Handwerksbetrieben oder Gaststätten finden wir solche »Buchhaltungen« immer wieder mal. Mittlerweile werden selbst Kleinunternehmer nicht mehr ohne PC und Softwareprogramme für die Aufzeichnung und Informationsvermittlung von erbrachten Leistungen auskommen. Und bei börsennotierten Industrieunternehmen sind viele Mitarbeiter in großen Fachabteilungen regelmäßig voll ausgelastet, bis der gedruckte und gebundene Geschäftsbericht vorliegt. In allen Fällen haben der Kreis der beteiligten Parteien und der jeweilige Informationszweck einen starken Einfluss auf die Struktur der Rechnungslegung.

b) Ziele der Rechnungslegung

Die Rechnungslegung eines Unternehmens verfolgt mehrere Ziele gleichzeitig: Zunächst geht es um die Messung von Erfolg oder Misserfolg von geschäftlichen Aktivitäten über Zeitabschnitte in der Vergangenheit, z.B. als Gewinn- und Verlustrechnung über das gerade abgeschlossene Geschäftsjahr oder das letzte Quartal. Dann ist wichtig, den Zustand des Unternehmens zu einem zeitnahen Stichtag, z. B. in Form einer Bilanz, möglichst präzise in Zahlen darzustellen. Und letztendlich sollen die so gesammelten Informationen für die Finanzplanung und die Prognose der zukünftigen Entwicklung genutzt werden können.

In allen Fällen geht es darum, über einen bestimmten Zeitraum den Erfolg wirtschaftlichen Handelns in messbaren Größen sowohl unternehmensintern und als auch für diverse externe Parteien darzustellen. Und je weiter das Zahlenwerk vorgegebenen Standards folgt, desto leichter können die Ergebnisse einer Rechnungslegung über verschiedene Zeitabschnitte oder zwischen verschiedenen Unternehmen miteinander verglichen werden.

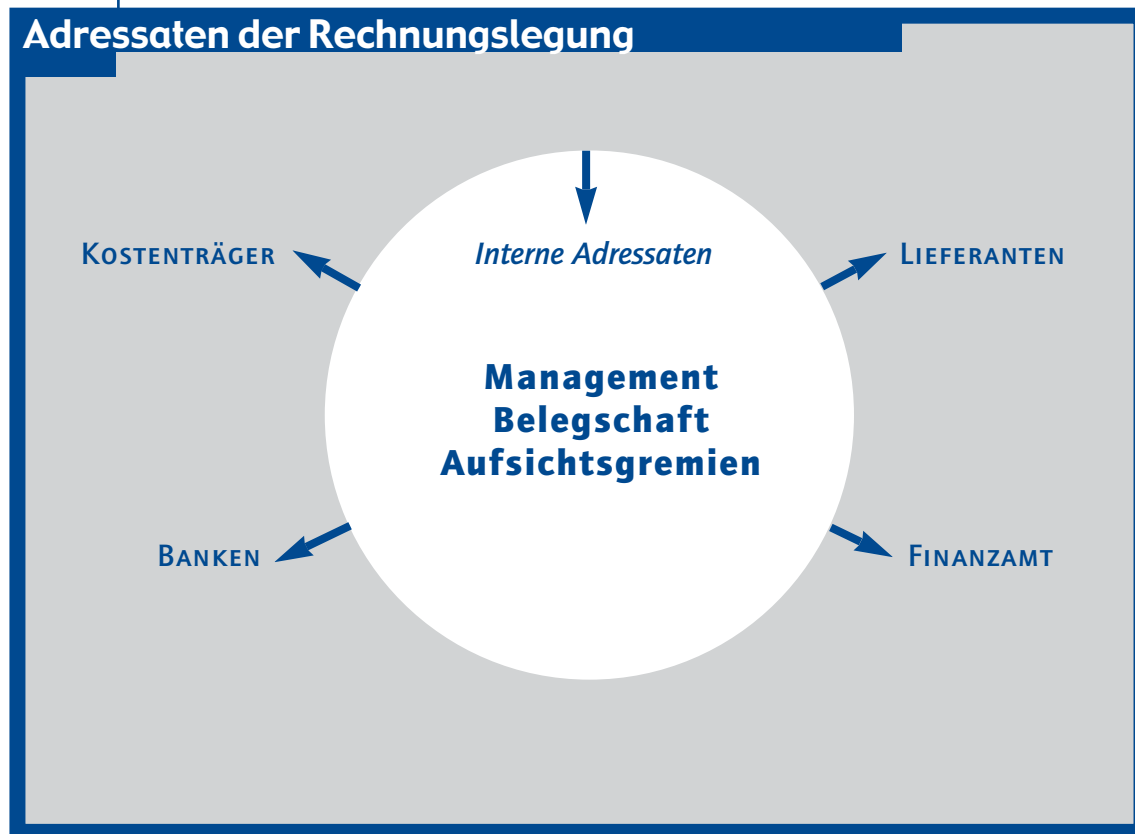
Fazit:

Alles zielgerichtete, wirtschaftliche Handeln lässt sich in der einen oder anderen Form in Zahlen messen und schriftlich darstellen. Das Rechnungswesen bildet die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens oder eines Betriebes ab. Die Rechnungslegung erfüllt gleichzeitig mehrere Ziele, die in die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft gerichtet sind. Eine gut begründete Aussage über die zukünftige Entwicklung eines Unternehmens ist ohne Detailkenntnisse über die Vergangenheit in einem standardisierten, übersichtlichen Format nur schwer möglich.

2. Beteiligte Parteien und deren Interessen

Die Verflechtungen im nationalen und internationalen Wirtschaftsprozess haben über die letzten Jahrzehnte dramatisch zugenommen. Dem entsprechend ist eine Vielzahl von Parteien unmittelbar vom wirtschaftlichen Erfolg anderer Marktteilnehmer abhän-

Adressaten der Rechnungslegung



gig und will bzw. muss daher über Status und Entwicklung der Geschäftspartner regelmäßig und zeitnah informiert werden. In Sozialeinrichtungen sind dies neben der Finanzverwaltung, den Lieferanten und Banken vor allem die Kostenträger.

Die Gruppe der interessierten Parteien können wir aufteilen in solche Interessenten am Zahlenwerk, die in das Unternehmen eingebunden sind und die, die außerhalb des Unternehmens eine Rolle spielen. Zu den internen Parteien zählen sicher das Management oder die Geschäfts-/Institutsleitung und die Belegschaft, oft vertreten durch Betriebsrat oder MAV. Auch die Eigentümer oder Aktionäre fallen in diese Gruppe. Wichtige externe Parteien sind die Kunden und Lieferanten, die Banken sowie der Staat und die so genannte Öffentlichkeit. Alle diese Parteien zusammen werden immer öfter auch mit dem englischen Begriff Stakeholder bezeichnet.

a) Management

Die Geschäftsleitung soll das Unternehmen steuern, also aktiv die Richtung der weiteren Entwicklung bestimmen. Dafür braucht es die Kenntnisse über den jetzigen Status des Unternehmens ebenso wie eine Erfolgskontrolle über die in der Vergangenheit eingeleiteten Maßnahmen. Nur so kann mit hoher Wahrscheinlichkeit die richtige Strategie für die Zukunft entwickelt und durchgesetzt werden.

Nicht zuletzt ist der Unternehmenserfolg häufig die Grundlage für die Gehaltserhöhung und den Bonus des Managements bzw. für deren Verbleib in ihrer Leitungsfunktion. Und durch ein transparentes Zahlenwerk sichtbar gemachter Erfolg motiviert für weitere unternehmerische Schritte.

b) Belegschaft

Auch das persönliche Schicksal der Mitarbeiter ist eng mit dem Unternehmenserfolg verknüpft. Bei steigendem Umsatz und Ertrag erhöhen sich die Chancen für großzügige finanzielle Zusatzleistungen; bleibt der Unternehmenserfolg aus, werden Sonderleistungen gestrichen, sinkt die Mitarbeiterzahl oder droht sogar die Schließung des Betriebes. Auch die Belegschaft wird durch Erfolg motiviert, das Betriebsklima entwickelt sich positiv, die Chancen für die eigene persönliche Weiterentwicklung im Unternehmen steigen. Also besteht auch in dieser Partei ein großes Interesse an einer sachlich korrekten und verständlichen Rechnungslegung über die Entwicklung im Betrieb ihres Arbeitgebers. Vor allem aber sehen sich immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Forderung ihrer Arbeitgeber ausgesetzt, auf Teile der Vergütung, z. B. das Weihnachtsgeld zu verzichten.

c) Eigentümer

Der Eigentümer, Gesellschafter oder Aktionär eines Unternehmens verfolgt in der Regel das Ziel, aus seiner Investition einen Ertrag zu erzielen und die Substanz seiner Kapitalanlage zu sichern. Dabei kann er gleichzeitig sowohl der Firmengründer als auch, gerade in kleinen und jungen Unternehmen, in der Geschäftsführung tätig sein. Immer aber ist er der Geldgeber.

Da gerade bei größeren Unternehmen der Kapitalgeber nicht unbedingt in das Tagesgeschäft eingebunden ist, wird er die Ergebnisse der Rechnungslegung in Form des Geschäftsberichts intensiv studieren und sich entscheiden, ob er seine Investition in Zukunft aufstockt oder zurückführt. Ein neuer Investor wird

ebenfalls das Zahlenwerk gründlich durchleuchten, bevor er sein Kapital in das Unternehmen investiert.

d) Banken

Neben den Eigentümern, die ihr Eigenkapital einsetzen, stellen die Banken ihre Gelder als Fremdkapital dem Unternehmenszweck zur Verfügung. Sie sind zwar hauptsächlich am eigenen Ertrag in Form der Zinsen oder Gebühren für den ausgezahlten Kredit interessiert. Aber sie müssen auch sicherstellen, dass ihr geleistetes Fremdkapital fristgerecht gemäß dem Darlehensvertrag wieder zurückfließt. Denn einen Kreditausfall bei Insolvenz des Unternehmens kann sich die Bank nur im seltenen Ausnahmefall leisten. Dafür sind die Zinsmargen, also der Aufschlag auf die Geldbeschaffungskosten der Banken am Kapitalmarkt, zu gering.

Und auch für den erfolgreichen Manager einer Bank gilt, was oben ausgeführt ist: nur wirtschaftlicher Erfolg verbessert sein Einkommen und seine Karriereaussichten.

e) Kunden und Lieferanten

Jedes Unternehmen lebt für und von seinen Kunden und Lieferanten. Dabei soll der Begriff Kunde sehr weit gefasst sein: Kunden sind ebenso die Nachfrager nach Produkten und Dienstleistungen gegen Geld wie auch die Kinder im Kindergarten und die Patienten in der Klinik, für die Dritte wie ein kirchlicher Träger oder die Krankenkasse den ›Preis‹ bezahlen. Auch eine Abteilung innerhalb eines Konzerns kann der ›Kunde‹ sein, z. B. eine Vertriebsabteilung gegenüber einer Stabsabteilung oder gegenüber der Poststelle des Betriebs. Immer erwarten Kunden eine Leistung, die ihr Wohlbefinden in irgendeiner Weise steigert oder den Unternehmenszweck fördert.

Lieferanten haben sich als Zulieferer mit dem Angebot ihrer Leistungspalette auf ihren Kunden eingestellt. Fällt dieser Kunde z.B. wegen Insolvenz aus, bricht ein Teil ihres Umsatzes weg und mindert ihren eigenen wirtschaftlichen Erfolg.

Kunden und Lieferanten wollen aus der Rechnungslegung sehen, wie wichtig sie für das Unternehmen sind und sich vergewissern, dass sie noch möglichst lange ihren wirtschaftlichen Nutzen aus der Geschäftsbeziehung ziehen können.

f) Staat und Öffentlichkeit

Bei dieser Interessengruppe ist die Interessenlage oft vielschichtig und kann sich über die Zeit erheblich verändern. Der Staat gibt dem Unternehmen insbesondere in Bezug auf die Steuerzahlungen einen Rahmen vor, innerhalb dessen der Informationsfluss geregelt werden muss. Am Geschäftsbericht im weitesten Sinne bzw. an ähnlichen Produkten der Rechnungslegung bemisst sich dann sowohl die Höhe der Steuern als auch der Sozialabgaben an Krankenkasse und Rentenversicherungsträger.

Gleichzeitig hat die Kommune, in der der Betrieb angesiedelt ist, ein vitales Interesse an den Steuereinnahmen aus dem Unternehmen z. B. für die Finanzierung von Verbesserungen der örtlichen Infrastruktur. Der Bürgermeister sollte den Geschäftsbericht eines

Unternehmens in seiner Gemeinde sorgfältig studieren um abzuschätzen, ob eine Schrumpfung oder gar eine Insolvenz des Unternehmens droht. Beide Szenarien können zu Steuerausfällen führen, so dass geplante Investitionen zurückgestellt werden müssen, was u. a. seine eigenen Aussichten auf eine erfolgreiche Wiederwahl schmälern könnte.

g) Kostenträger sozialer Einrichtungen

Soziale Einrichtungen unterscheiden sich in ihren ›Kundenbeziehungen‹ von einem normalen Wirtschaftsunternehmen dadurch, dass der Leistungsempfänger (Klient, Patient, Bewohner usw.) in der Regel nicht derjenige ist, der die Leitung bezahlt. Dies übernehmen die jeweiligen Kostenträger, also die Krankenkassen, die Jugendämter, die Pflegekassen, die Sozialämter, Berufsgenossenschaften, Rentenversicherungsträger usw. Zwar haben sich die Finanzierungsgrundlagen seit Einführung der Pflegeversicherung grundlegend geändert. Bis dahin galt der Grundsatz der Selbstkostenerstattung, d.h. die Einrichtungen haben die bei ihnen entstandenen Kosten erstattet bekommen. Diese Kosten waren den Kostenträgern durch den Jahresabschluss und andere Formen der Rechnungslegung nachzuweisen. Die Einzelheiten der Rechnungslegung sind je nach Helfefeld gesetzlich geregelt, z. B. durch die Pflegebuchführungsverordnung. Die Selbstkostenerstattung ist abgelöst worden durch unterschiedliche Formen einer kostenunabhängigen Finanzierung, durch Budgetierung, Fallpauschalen, Fachleistungsstunden usw. Die Einrichtungen bekommen (fast) nur noch abstrakt, also ohne Bezug zum jeweiligen Unternehmen festgelegte Entgelte. Dennoch müssen Sozialeinrichtungen ihr wirtschaftliches Ergebnis gegenüber den Kostenträgern nachweisen, z. B. wegen der Verwendung von Investitionskostenzuschüssen.

Fazit:

Zahlreiche interne und externe Adressaten sind am Ergebnis der Rechnungslegung eines Unternehmens interessiert. Das jeweilige Zahlenwerk ist darauf ausgerichtet, den wichtigsten Interessengruppen die notwendigen Informationen zu vermitteln.

Im nächsten Teil dieser Serie werden wir vor allem auf die diversen Formen der Rechnungslegung eingehen, die u. a. auf der Unterscheidung zwischen dem Berichtswesen zu einem bestimmten Stichtag in Form einer Bilanz und der Erfolgsmessung über eine Zeiteinheit in Form einer Gewinn- und Verlustrechnung beruhen. Anregungen über mögliche Themenschwerpunkte im Rahmen dieser Serie nimmt der Autor gern entgegen.

Rechtsprechung in Leitsätzen

Teilzeitarbeit, entgegenstehende Gründe (1)

■ Es kann einen entgegenstehenden betrieblichen Grund darstellen, der zur Ablehnung eines Teilzeitarbeitsverlangens nach § 8 IV 1 TzBfG berechtigt, wenn der Arbeitgeber möglichst jeden Kunden nur vor einem Verkäufer bedienen lassen möchte. Ein solcher Grund liegt jedoch nicht vor, wenn sich die Öffnungszeiten eines Verkaufsgeschäftes von der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit einer Vollzeitkraft deutlich unterscheiden.

BAG, Urteil vom 30.9.2003 – 6 AZR 665/02

Teilzeitarbeit, entgegenstehende Gründe (2)

■ 1. Um seinen Teilzeitarbeitsanspruch durchzusetzen, kann der Arbeitnehmer nicht verlangen, dass der Arbeitgeber zum Ausgleich der verringerten Arbeitszeit eine Vollzeitkraft bei gleichzeitigem Abbau von Überstunden anderer Arbeitnehmer einstellt.

2. Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber nicht verlangen, den Arbeitsausfall durch Überstunden anderer Arbeitnehmer auszugleichen.

3. Der Arbeitnehmer kann den Arbeitgeber auch nicht auf die Inanspruchnahme von Leiharbeit verweisen, wenn der Arbeitgeber nicht schon ohnehin Leiharbeit nutzt.

BAG, Urteil vom 9.12.2003 – 9 AZR 16/03

Teilzeitarbeit, AVR-Caritas

■ 1. Die Darlegung des Arbeitgebers, seine Arbeitsabläufe »bestmöglich« und »effektiv« gestalten zu wollen, ist zu allgemein, um ein von den Gerichten für Arbeitssachen nur auf Willkür überprüfbares Organisationskonzept darstellen zu können.

2. Der Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nach § 1a Abs. 1 der Anlage 5 AVR Caritas

gewährt dem Arbeitnehmer trotz der Formulierung als Soll-Vorschrift einen Anspruch, wenn die dort genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

3. Der Wortlaut der Vorschrift bietet für die Auslegung, der Arbeitnehmer könne den Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nur einmal für jedes Kind in Anspruch nehmen, keinen Anhaltspunkt.

4. Auch dem kirchlichen Arbeitgeber ist bei der Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit kein Ermessen eingeräumt. Seine Interessen an der Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit und die Interessen des Arbeitnehmers an deren Veränderung sind nicht abzuwägen. Das wirkt sich andererseits auf die Rechtsstellung des Arbeitnehmers aus. Gibt es entgegenstehende Gründe, kann er keine vertragliche Verringerung seiner Arbeitszeit beanspruchen. Dieses »Alles- oder Nichtsprinzip« bedingt zugleich, dass nur wirklich objektiv gewichtige Gründe des kirchlichen Arbeitgebers geeignet sind, die Ablehnung des Antrages zu rechtfertigen.

BAG, Urteil vom 18.5.2004 – 9 AZR 319/03

Teilzeitarbeit, Drei-Monats-Frist

■ 1. Der Arbeitgeber kann auf die Einhaltung der Drei-Monats-Frist verzichten. Der Verzicht wirkt zugunsten des Arbeitnehmers ist daher nach § 22 I TzBfG zulässig.

2. Ein Verzicht auf die Frist ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeber ohne jeden Vorbehalt mit dem Arbeitnehmer erörtert, ob dem Teilzeitverlangen betriebliche Gründe entgegenstehen.

BAG, Urteil vom 14.10.2003 – 9 AZR 636/02

Wochenfeiertag und Rufbereitschaft

■ 1. Rufbereitschaft nach § 15 VI BAT darf nur außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit angeordnet werden. Fällt die regelmäßige Arbeitszeit wegen eines Wochenfeiertages aus, darf der Arbeitgeber für diesen Zeitraum

keine Rufbereitschaft anordnen. 2. Ordnet der Arbeitgeber an einem Wochenfeiertag tarifwidrig anstelle der ausgefallenen Arbeit Rufbereitschaft an, so ist diese zusätzlich zur Entgeltfortzahlung wie zulässig angeordnete Rufbereitschaft an einem Wochenfeiertag zu vergüten.

Vergütung von Rufbereitschaft und Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft

■ 1. Nach § 15 VI BAT angeordnete Rufbereitschaft ist während der gesamten Dauer mit der Überstundenvergütung zu vergüten und dazu mit 12,5% als Arbeitszeit zu bewerten. Die so vergütungspflichtige Rufbereitschaft wird nicht durch Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme unterbrochen.

2. Die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft ist mit der Überstundenvergütung zusätzlich zu vergüten. Diese Vergütung tritt nicht an die Stelle sondern neben die Vergütung für die angeordnete Rufbereitschaft.

BAG, Urteil vom 9.10.2003 – 6 AZR 512/02

Befristete Arbeitszeiterhöhung

■ 1. Die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen unterliegt nicht dem Schriftformerfordernis. Eine nur mündliche Abrede genügt.

2. Die Befristung einer Arbeitsvertragsbedingung (z.B. Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit) bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines Sachgrundes, wenn durch die Befristung der gesetzliche Änderungskündigungsschutz umgangen werden kann.

BAG, Urteil vom 14.1.2004 – 7 AZR 213/04

Altersteilzeit, Störung in der Freistellungsphase

■ 1. Endet ein im Blockmodell geführtes Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Zeit, so ist die vom

Arbeitnehmer erbrachte Vorleistung auszugleichen. 2. Mit dem Gleichheitsgrundsatz unvereinbar wäre eine Regelung, die zu einer Kürzung des Entgeltes für die Arbeitszeit führte, das der Arbeitnehmer ohne den Wechsel in das Altersteilzeitarbeitsverhältnis erhalten hätte.

Betriebs(teil)übergang

■ 1. Der Übergang eines Betriebsteiles i.S.v. § 613a BGB liegt nur dann vor, wenn ein selbstständig übertragbarer Betriebsteil vorhanden ist. Das setzt voraus, dass bereits beim Veräußerer ein organisatorisch verselbstständigter Betriebsteil gegeben ist, der unter Wahrung seiner Identität beim Betriebsteilerwerber weitergeführt wird.

2. Auf die Anwartschaftszeit nach § 1 I KSchG sind die beim Veräußerer erbrachten Beschäftigungszeiten für eine vom Betriebsübernehmer auszusprechende Kündigung anzurechnen.

BAG, Urteil vom 5.2.2004 – 8 AZR 639/02

Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), Verbindlichkeit, betriebliche Übung

■ 1. Bei Arbeitnehmern des Diakonischen Werks ist nicht ohne weiteres davon auszugehen, dass sie nur auf eine Behandlung nach den Arbeitsvertragsrichtlinien vertrauen können. 2. Ein Anspruch auf Heimzulage kann aufgrund betrieblicher Übung erwachsen, wenn der Arbeitgeber trotz fehlender Voraussetzungen über einen längeren Zeitraum die Zahlungen erbringt, obwohl er den Arbeitnehmer versetzt hat, Vertragsgestaltung und Vertragshandhabung keine strenge Bindung an die Arbeitsvertragsrichtlinien erwarten lassen und die Zahlungen bei notwendigen Gehaltsanpassungen bestätigt werden.

BAG, Urteil vom 26.05.1993 – 4 AZR 130/93

Telefonservice 0421-77 866

Abo Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Arbeitsrecht & Kirche

Wir ordern hiermit Abo/s von
»Arbeitsrecht & Kirche«
ab der nächsten Ausgabe Nr.

A & K ist ein erforderliches
Sachmittel, das auf
Beschluss der MAV von
der Dienststelle zur
Verfügung gestellt wird.
Die MAV beschließt und
übergibt die ausgefüllte
Bestellung dem Arbeitgeber
mit der Bitte um Kenntnis-
nahme und Weiterleitung
an den SachBuchVerlag
Kellner in Bremen.

Abopreis
für 4 Ausgaben 40,- EUR.
Vierteljährliche Lieferung
frei Haus. Bei Einzel-
bestellung 12,80 EUR pro
Exemplar. Das Abo
verlängert sich jeweils um
ein Jahr, sofern nicht
spätestens 4 Wochen
nach dem Ende des Bezugs-
zeitraums schriftlich
gekündigt wurde.

Anforderung Ansichtsexemplar

Wir ordern hiermit ein kostenloses Ansichtsexemplar.

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:
Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber:

An den
SachBuchverlag Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen



Ihr gutes Recht:

Beschäftigt sein in
einer katholischen
Einrichtung
und ver.di Mitglied
werden!



*Kirchen, Diakonie
und Caritas*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Kirchliches und gewerkschaftliches Selbstver-
ständnis erlauben, ja gebieten ein Eintreten
für die eigenen Interessen als abhängig Beschäf-
tigte durch Organisation in unabhängigen,
freien Gewerkschaften.

Das gilt auch für kirchliche Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer.



Wer Informationsmaterial oder weitere
Auskünfte haben möchte, wende sich bitte an:
Renate Richter
ver.di Bundesverwaltung · Ressort 9
Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin
e-mail: renate.richter@verdi.de

Rechtsprechung in Leitsätzen

Unkündbarkeit

■ Gegenüber Mitarbeitern, die nach § 30 III der Arbeitsvertragsrichtlinien für die Einrichtungen des Diakonischen Werkes der EKD (AVR) unkündbar sind, ist eine außerordentliche Kündigung aus betrieblichen Gründen (Umstrukturierung und Erweiterung) wegen § 31 II AVR nicht

zulässig. Nur hinsichtlich verhaltens- und personenbedingter Gründe steht dem kirchlichen Arbeitgeber die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung gem. § 32 IV AVR zu.
LAG Brandenburg, Urteil vom 28.01.1997 – 8 Sa 815/96

Mitarbeitervertretung, Büroräume

- 1. Ein Rechtssatz, wonach jedem freigestellten Mitglied einer Mitarbeitervertretung ein eigener Büroraum zur Verfügung stehen muss, ist § 30 I MVG-EKD nicht zu entnehmen. Vielmehr kommt es auf die Verhältnisse im Einzelfall an.
2. Für eine elfköpfige Mitarbeitervertretung mit zwei freigestellten Mitgliedern, der für 24

Wochenstunden eine Schreibkraft zur Verfügung steht, sind im Sinne des § 30 I MVG-EKD drei Räume erforderlich, nämlich ein Raum für die Schreibkraft, ein Raum für (freigestellte) Mitarbeitervertreter, ein hinreichend großer Raum für Sitzungen, Besprechungen, Sprechstunden und Einzelgespräche.
VerwG-EKD, Beschluss vom 28.4.2004 – I-0124/G 17-02



Arbeit und Leben
DGB/VHS NW

Seminare für Mitarbeitervertretungen (Erstes Halbjahr 2005)



Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft

Grundlagenwissen AVR

Termin:
14. 02.–18. 02. 2005
Ort: Horn-Bad Meinberg,
Hotel ›Zum Stern‹

Wirtschaftliche (Not-)Lage erkennen und Bilanzen lesen

Termin:
23. 02.–25. 02. 2005
Ort: ver.di Bildungsstätte
›Das Bunte Haus‹,
Bielefeld

Mitarbeitervertretungsrecht – Aufbauseminar

Termin:
09. 05.–13. 05. 2005
Ort: ver.di Bildungsstätte
›Clara Sahlberg‹, Berlin

Ausgründungen und Zusammenschluss von Einrichtungen

Termin:
18. 04.–20. 04. 2005
Ort: Hotel ›Zum Stern‹,
Horn-Bad Meinberg

Unsere Seminare finden in Kooperation mit den ver.di Bezirken Bielefeld/Gütersloh, Herford/Minden und Herne statt.
Weitere Informationen (Jahresprogramm) bei:

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

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2004/2005



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- 22.–26. 11. 2004 **Qualitätssicherung/-management** Dassel
- 22.–26. 11. 2004 **Einführung ins kirchliche Arbeitsrecht** Dassel
- 22.–26. 11. 2004 **Soziale Absicherung bei Ende des Arbeitsverhältnisses** Bad Zwischenahn
- 7.–11. 3. 2005 **Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte** Bad Zwischenahn
- 7.–11. 3. 2005 **Arbeitszeit AVR-(DW-)EKD/Dienstplangestaltung** Bad Zwischenahn
- 18.–22. 4. 2005 **AVR-K Einführung** Springe
- 18.–22. 4. 2005 **Wie erkenne ich die wirtschaftliche (Not-)Lage meiner Einrichtung?** Springe
- 26.–28. 4. 2005 **AVR-(DW-)EKD Einführung** Meißen
- 6.–10. 6. 2005 **Verhandlungsführung** Dassel
- 6.–10. 6. 2005 **MVG für Fortgeschrittene** Dassel
- 6.–10. 6. 2005 **Einführung ins kirchliche Arbeitsrecht** Dassel
- 6.–10. 6. 2005 **Mitarbeiterbeurteilungsgespräche/Personalentwicklung** Dassel

Tagesveranstaltungen:

- 5. 2. 2005 **Besprechungen erfolgreich und kreativ leiten** Braunschweig
- 7. 4. 2005 **Überlastungsanzeige** Hannover
- 13. 4. 2005 **Aktuelles Arbeitsrecht/aktuelle Rechtsprechung** Hamburg
- 9. 5. 2005 **Sitzungsorganisation** Hamburg

Kosten

Wochenseminar ab 2005:
630,- Euro inkl. Unterkunft und Verpflegung
Tagesseminar: 80,- Euro

Anmeldungen und weitere Informationen:

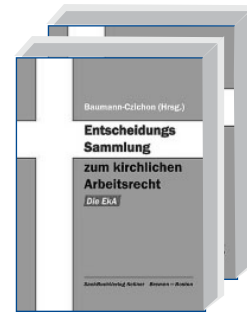
Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6
30459 Hannover
Tel. 0511.41 08 97 50
Fax. 0511.2 34 40 61
diaev@htp-tel.de

Die Eka

EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

Aus dem Stichwortverzeichnis:

Arbeitszeit – Bereitschaftsdienst – Dienstvereinbarung
– Dritter Weg – Eingruppierung – Informationsan-
spruch – Kündigung, verhaltensbedingte – Kündigung,
Wahlvorstand – Mitbestimmung, Einstellung –
Mitwirkung, Stellenplan – Pausengewährung –
Rechtsmittel – Rechtsweg – Schiedsstelle – Schulung –
Tarifvorbehalt – Vergütung – Wahlanfechtung



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 Schlich-
tungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeits-
gerichtsurteile. Nun mit über 230 Entscheidungen,
1.300 Seiten in 2 Ordern, eine EL. pro Jahr.
SachBuchVerlag Kellner. EUR 104,90

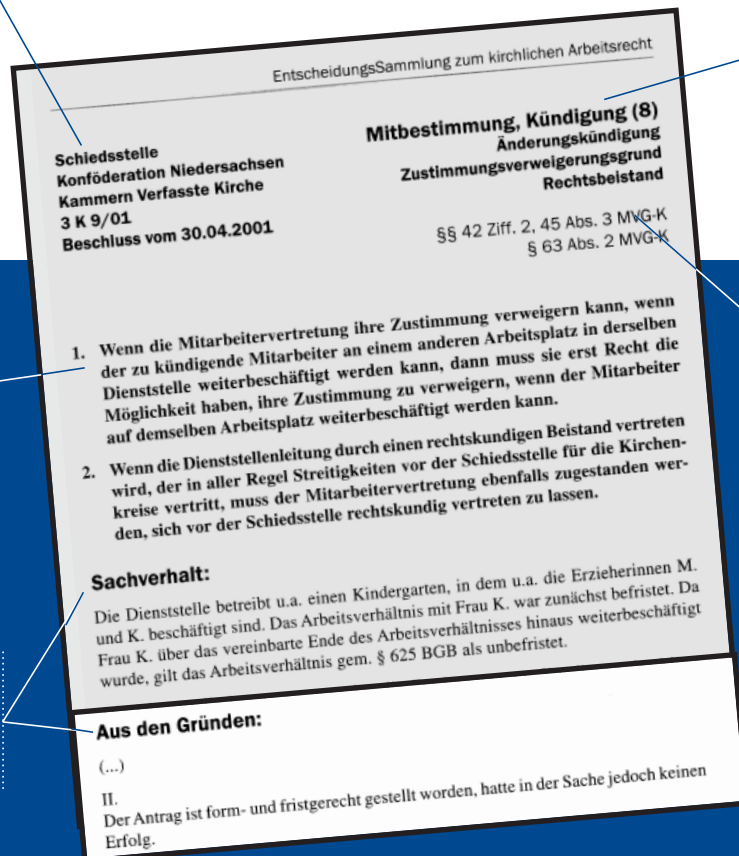
Wer hat was
wann entschieden

Haupt- und Nebestichworte
gliedern das Werk praktisch

Das Ergebnis auf
einen Blick:
Die Leitsätze

Entscheidungsgrundlage

Sachverhalt und
Gründe ergänzen
Details für Sie



Die Auswahl bezieht sämtliche Problembereiche ein, wie Eingruppierung, Kündigung, Personalakte, befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeitszeiten, Mitbestimmungskompetenzen der MAV und vieles mehr. Für bessere Lesbarkeit aufbereitet und übersichtlich gegliedert. Dadurch ist der schnelle Zugriff auf die bereits entschiedenen Fälle möglich. Das erleichtert ihre Arbeit spürbar und Sie haben mehr Zeit für andere Aufgaben.

In der Eka sind Entscheidungen von kirchlichen Organen und Urteile der Arbeitsgerichte zusammengefasst. Differenziert nach den verschiedensten Problemlagen. Themenorientiert, damit Sie sofort umfassend informiert sind. Sie erhalten dadurch Rechtssicherheit und können unnötige Auseinandersetzungen besser vermeiden helfen.

Handlich und übersichtlich gegliedert.
2 Ordner/A5.
1 Ergänzungslieferung pro Jahr.
EUR 104,90.



Bestellfax siehe Seite 13