

Arbeitsrecht & Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

1 2005

A&K



aus dem **Inhalt**

- 1** Arbeitgeber setzen neue Arbeitsrechtsstrukturen durch. Fusion zum Diakonischen Werk der Ev. Kirchen in Mitteldeutschland (DW EKM)
- 4** Soziale Gerechtigkeit im reformierten Sozialstaat?
- 11** Sozialrechtliche Arbeitsgelegenheiten – Hilfe zur Integration oder Jobkiller?
- 17** Gender-Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung / Teil 1
- 21** Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung und der Analyse von Jahresabschlüssen / Teil 2

ISSN 1614-1903
**SachBuchVerlag
Kellner**

Editorial

Impressum

Arbeitsrecht & Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen
2. Jahrgang

Redaktion:

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

Lektorat:

Mira Gathmann

Redaktionsanschrift:

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

Verlagsanschrift und

Anzeigenverwaltung:

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

Grafische Gestaltung:

Designbüro
Möhlenkamp, Bremen
Marlis Schuldt,
Jörg Möhlenkamp

Bezugspreis:

Einzelheft EUR 12,80
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 Mitarbeitervertretun-
gen oder deren Zusam-
menschlüsse (z. B. für
Schulungen) ist bei
Quellenangabe gestattet.
Bitte Belegexemplare
an den Verlag senden.

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

Liebe Leserin, lieber Leser,

kaum gelingt der Münchner Polizei aufgrund einer DNA-Analyse ein schneller Fahndungserfolg, schon rufen eilfertige Politiker nach einer umfassenden DNA-Registrierung. Von allen Personen, die erkenntnisdienlich behandelt werden, also alle Tatverdächtigen, sollen Teile der genetischen Informationen gespeichert werden. Und die Münchner Rückversicherung verlangt darüber hinaus die Weitergabe dieser Daten an die Versicherungen, damit diese z. B. bei Lebensversicherungen die (gesundheitlichen) Risiken besser einschätzen können. Natürlich war das erst mal nur ein Versuchsballon, denn die von der Polizei gesammelten DNA-Daten geben nur Auskunft über die Identität. Der genetische Code, also die Erbinformationen sind für die Polizei ohne Wert und werden daher weder erfasst noch gespeichert. Aber wir sollen uns schon mal mit dem Gedanken vertraut machen, unsere Persönlichkeitsrechte dem Informationshunger von Unternehmen und Institutionen zu opfern.

Was hat das mit der Arbeit der Mitarbeitervertretungen zu tun? Viel, denn zur gleichen Zeit streitet sich die Mitarbeitervertretung eines Rettungsdienstes mit der Dienststellenleitung über die Weitergabe und Speicherung von Leistungskontrollen. Nach dem hessischen Rettungsdienstgesetz muss jeder Rettungsassistent einmal jährlich an einer Fortbildung teilnehmen. Das Rote Kreuz führt solche Kurse durch, die mit Leistungskontrollen abschließen, obwohl solche Kontrollen nicht vorgeschrieben sind. Es bedurfte eines Eilantrages an das Kirchengericht, um die Weitergabe an den Arbeitgeber zu verhindern.

Im Wendland lässt eine diakonische Einrichtung die EDV so einrichten, dass der Einrichtungsleiter von seinem Arbeitsplatz jederzeit und unbemerkt auf die Arbeitsplatzrechner der einzelnen Mitarbeiter zugreifen kann. Auch hier ist die Mitarbeitervertretung auf gerichtliche Hilfe angewiesen.

Und die gleiche Einrichtung will ihren Mitarbeitern vorschreiben, dass sie sich während der Arbeitszeit ausnahmslos mit ›Sie‹ anreden – egal ob Betreute oder Kunden dabei sind. Dieser offenkundige Eingriff in die Persönlichkeitsrechte kann ebenfalls nur mit Hilfe der Kirchengerichte gestoppt werden.

Fazit: Gerade im Arbeitsleben sind die Persönlichkeitsrechte in besonderer Weise gefährdet. Nur dort, wo Mitarbeitervertretungen sich solchen Übergriffen entgegenstellen, gibt es hinreichenden Schutz. Jede Intervention einer Mitarbeitervertretung schützt die Mitarbeiter und sensibilisiert zugleich für die allgegenwärtigen Gefahren. Der Schutz der Persönlichkeitsrechte im Betrieb hat damit auch Vorbildfunktion für andere gesellschaftliche Bereiche. Gut zu wissen, dass es Mitarbeitervertretungen gibt, die sich wehren. Und gut zu wissen, dass die Kirchengerichte die Persönlichkeitsrechte stärken.

Mit den besten Wünschen für eine erfolgreiche Arbeit
Redaktion und Verlag



Redaktionsleiter

Bernhard
Baumann-Czichon



Inhalt

- 1 Arbeitgeber setzen neue Arbeitsrechtsstrukturen in ›Mitteldeutschland‹ durch Fusion zum Diakonischen Werk der Ev. Kirchen in Mitteldeutschland (DW EKM)
- 4 Soziale Gerechtigkeit im reformierten Sozialstaat? Kommentar
- 11 Sozialrechtliche Arbeitsgelegenheiten – Hilfe zur Integration oder Jobkiller?
- 12 Fachliteratur
- 14 Kündigen, aufheben, abwickeln, abfinden oder was...?
Zur Problematik von Abfindungsvereinbarungen
- 17 Gender-Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung (Teil 1)
- 21 Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung und der Analyse von Jahresabschlüssen (Teil 2)
- 24 Interview mit Wolfgang Denia
- 26 Aus der Rechtsprechung

Abo Direktbestellung beim Verlag

Damit die MAV stets aktuell, alltagsnah und rechtssicher informiert ist.
Abo: 4 Ausgaben EUR 40,- . Bestellformular Seite 13

Arbeitgeber setzen neue Arbeitsrechtsstrukturen in ›Mitteldeutschland‹ durch Fusion zum Diakonischen Werk der Ev. Kirchen in Mitteldeutschland (DW EKM)

von Renate Richter

Ein neues Kürzel bereichert unseren Kirchenwortschatz: ›DW EKM‹. Dahinter verbirgt sich die Verschmelzung der diakonischen Werke Anhalt und der Kirchenprovinz Sachsen am 1. 1. 05 um 0 Uhr mit dem Diakonischen Werk (DW) in Thüringen zum ›Diakonischen Werk der ev. Kirchen in Mitteldeutschland‹.



Die Autorin

Renate Richter,
ver.di Bundesverwaltung, Fachgruppe
Kirchen, Diakonie und
Caritas

Das wird Konsequenzen in organisatorischer, räumlicher und personeller Hinsicht für die bisherigen Verwaltungsstrukturen haben.

Zwar schließt der bisherige Direktor der Diakonie der Kirchenprovinz Sachsen, Reinhard Turre, Entlassungen aus, aber nicht jede freiwerdende Stelle werde wiederbesetzt. Er selber scheidet in Kürze aus. Zum Vorsitzenden des neuen DW wurde Oberkirchenrat Grüneberg, bisher Hauptgeschäftsführer des DW Thüringen, gewählt. Die Hauptgeschäftsstelle soll in Erfurt angesiedelt werden. Dazu müssen dort aber erst einmal die entsprechenden Immobilien gefunden werden. Solange bleiben die bisherigen Standorte in Magdeburg, Eisenach und Dessau erhalten. Erhebliche Veränderungen bedeutet die Fusion für die Mitarbeitervertretungen und ihre überbetrieblichen Strukturen.

Bisher gibt es drei Gesamtausschüsse auf der Grundlage des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG EKD). Im Vorfeld erstellten Dienstgeber und Diakonische Werke einen Entwurf für ein MVG-Ausführungsgesetz zur Beschlussfassung in den Synoden, ohne die betroffenen Mitarbeitervertretungen zu beteiligen. Dem Gedanken der Dienstgemeinschaft entspricht ein solches Vorgehen nicht.

Aber die Mitarbeitervertretungen und Kolleginnen und Kollegen in den Gesamtausschüssen ließen sich das nicht bieten. Heftige Proteste, Presse- und Rundfunkveröffentlichungen, offene Briefe an die Synodalen erzeugten eine solche Unruhe, dass sich die Diakonischen Werke gezwungen sahen, wenige Wochen vor den Synodenterminen doch noch Gespräche mit den Gesamtausschüssen zu führen. Diese mussten sehr darum kämpfen, dass ihre konstruktiven Vorschläge auch ernst genommen wurden.

Neue MAV-Strukturen

Zusätzlich zu den Gesamtausschüssen der Landeskirchen Thüringen und der Kirchenprovinz Sachsen wird es einen Gesamtausschuss für das DW EKM geben. Die Mitarbeiterseite konnte erreichen, dass die Anzahl der Mitglieder von 10 auf 13 erhöht wurde. Weiterhin wurde in hartnäckigen Gesprächen erreicht, dass arbeits- und mitarbeitervertretungsrechtliche Regelungen rechtzeitig und umfassend mit dem Gesamtausschuss DW EKM beraten und dessen Stellungnahmen den beschließenden Organen zur Verfügung gestellt werden müssen.

Neue Regionalkonvente

Für die Mitarbeitervertretungen wird es einen neuen Zuschnitt für 5 Regionalkonvente geben, die zweimal im Jahr tagen können. Fest steht bisher lediglich die Region der Ev. Landeskirche Anhalts. Die Regionalkonvente wählen je 2 Mitglieder für den Gesamtausschuss des DW EKM (GA DW EKM), die restlichen 3 Mitglieder werden von der Delegiertenversammlung bestimmt.

Delegiertenversammlung

Die Mitarbeitervertretungen konnten ihre Forderung nach einer Delegiertenversammlung für Mitarbeitervertretungen aus dem gesamten DW durchsetzen. In die Delegiertenversammlung wählen MAVen mit

- bis zu 3 Mitgliedern je 1 Delegierte,
- bis zu 5 Mitgliedern je 2 Delegierte,
- 7 und mehr Mitgliedern je 3 Delegierte.

Sie tagt mindestens einmal jährlich zur Information und Erörterung von Angelegenheiten grundsätzlicher Bedeutung. Damit ist eine basisnahe und demokratischere Stufenvertretung möglich.

Kontaktausschuss der Gesamtausschüsse

Die Gesamtausschüsse der Teilkirchen Thüringen und Kirchenprovinz Sachsen und der Gesamtausschuss des neuen Diakonischen Werkes entsenden jeweils drei Mitglieder in einen gemeinsamen Kontaktausschuss zur Wahrnehmung der Aufgaben gemäß § 55 Abs. 1 Buchst. a) und b) MVG, Beratung und Unterstützung der Mitarbeitervertretungen, Informations- und Erfahrungsaustausch und Förderung der Fortbildung. Er kommt mindestens zweimal im Jahr zusammen.

Weiterhin schlechte materielle Arbeitsbedingungen

Dringend notwendige Freistellungen für die umfangreiche Arbeit in diesen Gremien sind nicht vorgesehen. Dabei handelt es sich immerhin um die Zuständigkeit für rund 21800 Beschäftigte in 1194 Einrichtungen. Die engagierten Kolleginnen und Kollegen sind also diesbezüglich auf den guten Willen der

Dienstgeber angewiesen oder es kommt zu zeitaufwändigen Schlichtungsverfahren mit hohen Kosten für juristische Beratung.

ACK-Klausel

Nur für die laufende Amtsperiode gelten alle landeskirchlichen Bestimmungen weiter. Das bedeutet für Thüringen, dass ab 2006 die ACK-Klausel für die MAV-Wahlen wieder zutrifft, wenn nicht bis dahin für das DW EKM eine neue Regelung getroffen wird. Dann wären viele MitarbeiterInnen, die nicht Kirchenmitglied sind, davon ausgeschlossen, für die MAV zu kandidieren.

Neue Arbeitsrechtliche Kommission in ›Mitteldeutschland‹

Die Fusion hat aber noch weitreichendere Konsequenzen für Geldbörsen und Arbeitsbedingungen aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denn auch die Regelungen zur Arbeitsrechtsetzung wurden grundlegend verändert. Bisher galten für die Beschäftigten der Diakonischen Werke in Thüringen, der Kirchenprovinz Sachsen (KPS) und Anhalt die Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommission auf Bundesebene, der ARK DW EKD. In diesem bundesweiten Gremium sitzen auf der Arbeitnehmerseite gewählte Mitarbeitervertretungen, es gibt einen beratenden Fachausschuss mit Delegierten aus allen Diakonischen Werken. Entscheidungen werden nur getroffen, wenn die jeweiligen Seiten der Dienstgeber und Dienstnehmer mehrheitlich zustimmen. Diese Bedingungen führen zu einer Stärkung der Arbeitnehmerseite.

Während es in der KPS und in Anhalt für die Diakonie keine eigene ARK gab, leistet sich Thüringen eine solche für Diakonie und verfasste Kirche gemeinsam. Die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmerseite sind deutlich schwächer ausgestaltet als auf Bundesebene.

Die Beschlüsse der ARK DW EKD galten bisher auch in Thüringen, wenn nicht Einwendungen dagegen erhoben wurden. Dies hatte z. B. bei den letzten Tarifierhöhungen zur Folge, dass die Beschäftigten in Thüringen ihre Vergütungserhöhungen 2003/2004 gegenüber den Beschlüssen der ARK DW EKD erst mit 1 bis 3 monatiger Verspätung bekamen.

Abkoppelung von der ARK DW EKD

Mit der Fusion wollen die Dienstgeber eine neue ARK installieren, zuständig für die Diakonischen Werke in Mitteldeutschland und die verfasste Kirche in Thüringen. Das entsprechende Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG EKM) wurde in den Synoden im Dezember 2004 verabschiedet. Zur Geltung muss aber noch die Mitgliederversammlung der Diakonischen Werke im April zustimmen. Dem Vernehmen nach will das DW Anhalt der vorliegenden Fassung nicht zustimmen, weil dort geregelt wird: die Beschlüsse sind verbindlich und wirken normativ – es dürfen nur Arbeitsverträge auf der Grundlage dieser

Regelungen abgeschlossen werden. Dann könnte sich alles noch einmal verzögern. Im ARRG EKM wird kein Bezug mehr zur ARK auf Bundesebene hergestellt. Dort können die Dienstgeber seit Jahren keine Absenkungsbeschlüsse mehr durchsetzen. Und wenn man bedenkt, dass die Dienstgeber schon vor Jahren eine eigene ARK Ost wollten, kann man sich vorstellen, um was es in Zukunft geht. Die Dienstgeber wollen in der neuen ARK ihre Interessen besser durchsetzen als bisher und erwarten eine schwächere Arbeitnehmerseite. Oder gelingt es den Kolleginnen und Kollegen, mit ver.di eine starke Gewerkschaftsorganisation zu erreichen? Das wird mehr denn je nötig sein, denn die Bedingungen für die Arbeitnehmerseite in der neuen ARK DW EKM sind denkbar schlecht:

Die Dienstnehmerseite ist mit je 3 Vertretern der thüringischen Kirche und des DW EKM besetzt. Im DW EKM sind aber viel mehr MitarbeiterInnen beschäftigt, so dass die verfasste Kirche ein unangemessenes politisches Übergewicht bekommt. Alle Mitglieder müssen Mitarbeiter bei Kirche oder Diakonie sein – externer Sachverstand zur Unterstützung der Dienstnehmerseite in der Kommission ist also ausgeschlossen. Das ist besonders von Nachteil, da der Hinzuziehung von Sachverständigen für die Dienstnehmerseite die Mehrheit der Kommission zustimmen muss – die Dienstnehmer sind also angewiesen auf das Wohlwollen der Dienstgeber.

Die Entsendung erfolgt über die Gesamtausschüsse, mindestens 2/3 müssen seit 3 Jahren Mitarbeiter im Dienst der Kirche/Diakonie sein.

Eine weitere strukturelle Schwäche besteht in der fehlenden festen Freistellung. Während Dienstgeber allein über ihre Arbeitszeit und -inhalte verfügen und zahlreiche Juristen zu ihrer Unterstützung haben, müssen sich die DienstnehmerInnen mit ihren Vorgesetzten und KollegInnen über ihre Freistellungen auseinandersetzen. Konflikte im Dienst sind vorprogrammiert und belasten die Arbeit.

Noch ein Problem: über Arbeitsvertragsinhalte entscheidet die Kommission mit 2/3 Mehrheit. Das bedeutet, dass die Vertreter der Dienstgeber und der Dienstnehmer der verfassten Kirche Beschlüsse gegen den Willen der Diakoniemitarbeitervertreter durchsetzen können. Schon in der Thüringer ARK gibt es solch leidvolle Erfahrungen.

Wenn Regelungen ausschließlich oder ganz überwiegend nur MitarbeiterInnen der verfassten Kirche oder der Diakonie betreffen, können durch Mehrheitsbeschluss der anwesenden ARK-Mitglieder zur Vorberatung oder zu Entscheidungen Fachgruppen eingerichtet werden, die Fachgruppe verfasste Kirche mit je drei Dienstnehmer-/Dienstgebervertretern und die Fachgruppe Diakonie mit je drei Dienstnehmer-/Dienstgebervertretern plus deren Stellvertreter. Entscheidungen in den Fachgruppen erfolgen mit 2/3 Mehrheit; das bedeutet, dass das Wohl und Wehe von 21800 Beschäftigten von nur wenigen Delegierten abhängt! Ganz gefährlich ist die Tatsache, dass diese Fachgruppen mit der Mehrheit der anwesenden

Mitglieder eingerichtet werden können. Das ermöglicht Missbrauch.

Transparenz, Öffentlichkeit und Rückkoppelungspflichten gegenüber den betroffenen Beschäftigten sind nicht vorgesehen.

Schlichtungsausschuss

Die Vorsitzenden sind von der arbeitsrechtlichen Kommission mit 3/4 Mehrheit zu wählen, im dritten Wahlgang genügt eine einfache Mehrheit. Da die Kommission je 6 Dienstgeber- und DienstnehmervertreterInnen vorsieht, ist hier eine Pattsituation denkbar.

Es wird ein einstufiges, verbindliches Verfahren geregelt. Damit besteht die Gefahr, dass die Gespräche in der Kommission nicht ernst genommen werden, weil man auf die Durchsetzung der eigenen Position in der Schlichtung setzt. Nach den Erfahrungen mit der bisherigen Praxis profitiert davon die formal-strukturell stärkere Seite, also die Dienstgeber, während die Dienstnehmerseite Gefahr läuft, nicht ernst genommen zu werden.

Übergangsregelungen

Die Übergangsregelungen sind insbesondere für die ARK recht kompliziert und bedürfen einer gesonderten Darstellung.

Nur Tarifverhandlungen sind fair

Insgesamt wird deutlich, wie sehr sich diese Regelungen unterscheiden von dem Verfahren bei Tarifverhandlungen mit Tarifkommissionen, in denen Forderungen und Verhandlungsinhalte öffentlich diskutiert werden und gewählte KollegInnen über die Annahme der Verhandlungsergebnisse entscheiden.

Viel Zeit, Energie und Geld verwenden Kirchen dafür, ihren 3. Weg auszubauen mit seinen schlechten Bedingungen für die Arbeitnehmerseite!

Es wäre fairer, wenn kirchliche Arbeitgeberverbände mit am Verhandlungstisch der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst säßen.

Materialien:

- MVG-Ausführungsge-
setz EKM (Kirchengesetz der Föderation
Ev. Kirchen in Mittel-
deutschland zur Aus-
führung des Kirchengesetzes der EKD über
Mitarbeitervertretungen) vom 20.11.2004
- ARRG-EKM (Kirchengesetz der Föderation
Ev. Kirchen in Mittel-
deutschland über das
Verfahren zur Regelung
der Arbeitsverhältnisse
der Mitarbeiter und
Mitarbeiterinnen im
- Dienst der Ev.-Luth.
Kirche in Thüringen
und des Diakonischen
Werkes Ev. Kirchen in
Mitteldeutschland e.V.)
vom 20.11.2004
- Diakoniesgesetz EKM
(Kirchengesetz über die
diakonische Arbeit in
der Föderation Ev. Kir-
chen in Mitteldeutsch-
land) vom 20.11.2004

»Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben!«

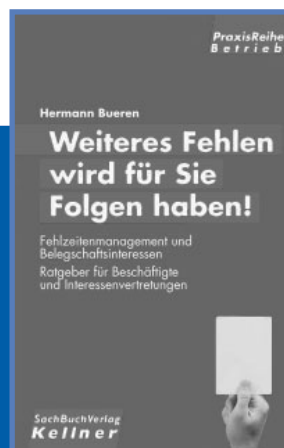
*Fehlzeitenmanagement und
Belegschaftsinteressen. Ratgeber für
Beschäftigte und Interessenvertretungen.*

»Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben!«

■ Diese Drohung ist in vielen Einrichtungen immer häufiger zu hören. Zwei- oder dreimal erkrankt und schon spüren die Beschäftigten die Konsequenzen, die von einem »fürsorglichen Gespräch« mit dem Vorgesetzten bis hin zur Kündigung aus Krankheitsgründen reichen.

Unter dem Etikett »Fehlzeitenmanagement« breitet sich in Einrichtungen und Verwaltungen ein neues System der Personalpolitik und Einschüchterung erkrankter Beschäftigter aus. Gerechtfertigt wird dieses Vorgehen mit der »Verbesserung der Kommunikation« oder »Erhöhung der Motivation«. Wie das geschieht wird in diesem gut lesbaren Sachbuch anhand aktueller Beispiele faktenreich geschildert. Welche Rolle dabei Personalleitungen und Krankenkassen spielen, welche Aufgabe den Mitarbeitervertretungen zukommt und welche Handlungsmöglichkeiten bestehen, wird ebenfalls sachkundig dargestellt.

Der Autor Hermann Bueren, ist Geschäftsführer der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Herford. Zu den Themenbereichen des Buches veröffentlichte er bereits zahlreiche Artikel und Broschüren.



Wichtige Erkenntnisse und Handlungsmöglichkeiten. Ein erforderlicher Ratgeber für alle Beteiligten.

160 Seiten, Großformat: 16,5 x 23,5 cm
EUR 18,90



Direktbestellung auf Seite 13

Kommentar

Soziale Gerechtigkeit im reformierten Sozialstaat?

von Prof. Dr. jur. Ulrich Hammer

Soziale Gerechtigkeit ist ein großes Thema. Vielleicht zu groß, mögen manche denken. Aber es ist ein Thema, das viel Streit auslöst, gerade im Bereich sozialer und Gesundheitsdienstleistungen.



Der Autor

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

Fragen – und keine Antworten?

Sind 1-Euro-Jobs – bei richtiger Handhabung – akzeptabel oder – so oder so – schieres Teufelswerk? Ist Hartz IV (= 4. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) der endgültige Garaus des Sozialstaates oder seine Rettung in schwierigen Zeiten? Werden mit der Reduktion sozialer Leistungen Freiheit und Demokratie für viele Bedürftige zu Grabe getragen oder sind sie im Gegenteil bester Ausdruck für die Sicherung eines Mindestmaßes an Freiheit auch und gerade für diejenigen, die auf Hilfe der Gemeinschaft angewiesen sind? Sind Leistungskürzungen Beweis für die nur der Demokratie inhärente Fähigkeit, auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten umzusteuern, oder Beleg für die Funktionsunfähigkeit bürgerlicher Demokratie, wenn es um die Sicherung der sozialen Existenz Bedürftiger geht? Sind demokratische Mehrheitsentscheidungen über soziale Leistungen endgültig für alle, die dabei verlieren oder enthält eine funktionsfähige Demokratie nicht gerade die Chance, Einschränkungen sozialer Leistungen auch wieder zurück zu holen? Oder, auf den Punkt gebracht, wo liegt eigentlich die sozialstaatliche, sozialethische und qualitative Schmerzgrenze im Spannungsfeld von Ökonomisierung und sozialer Existenzsicherung im Sozial- und Gesundheitswesen?

Soziale Gerechtigkeit – ein Megathema

Zwei Dinge sind es, die konkreten Anlass geben, sich des Themas ›Soziale Gerechtigkeit‹ anzunehmen: Erstens ist soziale Gerechtigkeit nicht irgendein Thema, es ist das Schlüsselthema sozialer Arbeit und Politik schlechthin. Zweitens spielt der soziale Konservatismus zur Zeit offenbar ein doppeltes Spiel. Während er die rotgrüne Koalition rechts zu überholen sucht, indem die gegenwärtige Bundesratsmehrheit Verschärfungen sozialer Einschnitte bis hin zur Abschaffung der Tarifautonomie durch sog. betriebliche Bündnisse für Arbeit verlangt, wollen sie einzelne seiner Protagonisten wie Heiner Geissler mit der – im Grunde berechtigten – Forderung nach einem internationalen Sozialstaat links überholen. Verrückte Welt? Für die Soziale Arbeit ist das Anlass genug, soziale Gerechtigkeit zum Thema zu machen – und es nicht mehr los zu lassen.

Aussagen zur sozialen Gerechtigkeit

Schauen wir zunächst, was aus berufenem Mund zur sozialen Gerechtigkeit gesagt wird. In seiner Ansprache beim Neujahrsempfang der Gewerkschaft ver.di unter dem Titel ›Das Soziale neu denken‹ meinte der Hildesheimer Altbischof Homeyer, es sei ein Skandal, wenn einzelne Politiker und Manager ›offenbar die Übersicht über ihre Einkünfte verloren haben‹, während andere jeden Cent umdrehen müssen. Soziale Gerechtigkeit brauche Gegenseitigkeit. Homeyer fragte, wie es um die Sozialpflichtigkeit börsennotierter Unternehmen steht, und ob es nicht eines international wirksamen Ordnungsrahmens bedürfe, um sie durchzusetzen. Er appellierte, Front gegen eine sich verbreitende Hoffnungslosigkeit zu machen, und forderte, das Grundvertrauen der Menschen in die Sozialpolitik zu schützen.¹

Wolfgang Thierse, Bundestagspräsident und damit immerhin einer der ranghöchsten Repräsentanten unseres Sozialstaates, hatte Gleiches schon im Jahr 2000 im Sinn, als er forderte, soziale Gerechtigkeit müsse als Thema wieder in die Gesellschaft zurückkehren. Er meinte damit, dass soziale Gerechtigkeit nicht nur ein Thema der staatlichen Organe – Justiz, Parlamente, Regierungen – sein dürfe, sondern von der Gesellschaft aufgegriffen werden müsse. Soziale Gerechtigkeit müsse zu einem akzeptierten und auch im Kleinen gelebten Prinzip werden, das allen Menschen ein Anliegen ist. Denn – dies ist die seiner Aussage zugrunde liegende These – der Staat, auch als Sozialstaat, könne nur so gerecht sein und nur so gerecht handeln, wie es die Gesellschaft selbst ist. Wer soziale Gerechtigkeit von staatlichen Instanzen verlangt, ohne sie selbst zu leben, habe entweder gar keinen oder aber einen sehr egoistischen Begriff von sozialer Gerechtigkeit, von dem er schwerlich erwarten könne, dass ihn die Allgemeinheit und der Staat übernehmen. Oder, wie Kennedy es in einem inzwischen berühmten Satz einmal formuliert hat: ›Frage nicht, was Staat und Gemeinschaft für Dich tun können, sondern frage, was Du für Staat und Gemeinschaft tun kannst.‹

Wenn sich das alle fragen, dürfte soziale Gerechtigkeit kein Problem sein.

Wolfgang Clement, Arbeits- und Wirtschaftsminister in der gegenwärtigen rot-grünen Bundesregierung, meinte etwa zum gleichen Zeitpunkt – im Jahr 2000 – soziale Gerechtigkeit müsse neu definiert werden, neu und – wie er sich ausdrückte – auch modern und zeitgerecht. Im Sinn hatte er dabei – Stichwort Generationengerechtigkeit – das Verhältnis der Generationen untereinander, aber auch das Verhältnis der Arbeitsplatzbesitzer zu Arbeitslosen.

Stiften gehen

Andere Stimmen, v. a. aus dem Spektrum der Sozialdemokratie fordern soziale Gerechtigkeit mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Die Rede ist dabei einmal von Verteilungsgerechtigkeit. Ihr Problem besteht traditionell darin, dass unter der Geltung der

¹ Hildesheimer Allgemeine Zeitung v. 10. 01. 2005, S. 13

sozialen Marktwirtschaft, d. h. einer grundsätzlich privatwirtschaftlich verfassten Eigentums- und Vermögensordnung, alle Betriebs- und Unternehmensgewinne – vor Steuern – erst einmal privat sind und zur freien Verfügung ihrer Inhaber und Eigentümer stehen. Das gilt auch für die besser verdienenden Einkommensbezieher, die ihre Steuererklärung häufig erst Jahre nach dem Einkommensbezug abgeben müssen. Gerecht verteilen müssen Unternehmer und Besserverdienende daher ihr Einkommen erst einmal selbst, z. B. indem sie – wie es so schön heißt – stiften gehen, nicht nach Liechtenstein, Monaco, auf die Bahamas oder in andere Steueroasen, sondern in soziale Einrichtungen, die mit steuerbegünstigtem Geld arbeiten. Die rot-grüne Bundesregierung hat zu diesem Zweck das Stiftungsrecht reformiert, um gleichsam die ›Steuerflucht‹ in soziale Wohltaten für die Allgemeinheit zu begünstigen. Hier kann noch nachgelegt werden. Und in der Tat hat das Stiftungswesen in Deutschland dadurch einen enormen Aufschwung genommen. Auch das ist ein Faktor sozialer Gerechtigkeit. Es genügt aber nicht. Zwar ist das Stiftungswesen mit Sicherheit ein wichtiges Element einer sozialethisch motivierten Verteilungsgerechtigkeit auf privater, freiwilliger Grundlage. Alles, was freiwillig geschieht, ist auch besser als Erzwungenes, das viel bürokratischen Aufwand erfordert. Das allein führt aber nicht zu sozialer Gerechtigkeit. Es kann nicht darum gehen, den Sozialstaat gleichsam zu privatisieren. Der Sozialstaat ist und bleibt das Soziale der Marktwirtschaft, soziale Marktwirtschaft ist ohne ihn weder denkbar noch möglich.

Aussagen der Parteien: SPD

Traditionell hat vor allem die SPD immer auch einen starken Staat verlangt, der demokratisch, im Auftrag der Wählermehrheit, in der Lage sein sollte, den Starken zu nehmen, was sie nicht brauchen, um die Schwachen, die ihre Existenz nicht aus eigener Kraft sichern können, wenigstens mit dem Notwendigen zu versorgen. Schon das hat aber auch frühzeitig zu Widersprüchen geführt. Denn gerade Sozialdemokraten haben die – im wahrsten Sinne des Wortes – schmerzliche Erfahrung machen müssen, dass ein starker Staat immer auch zu ganz Anderem fähig ist, nämlich zur Verfolgung und Unterdrückung unliebsamer (sozial-)politischer Minderheiten. Der Sozialstaat als Umverteilungsstaat ist daher in der modernen Gesellschaft zwar nötig, aber stets auch zweischneidig. Wenn der Sozialstaat die Freiheitsspielräume Aller, insbesondere der weniger Betuchten, dadurch erweitern soll, dass überhaupt erst die materielle Grundlage gesichert wird, auf der grund- und menschenrechtlich garantierte Freiheiten wirklich von allen und nicht nur von einigen wenigen wahrgenommen werden können, so gefährdet er durch seine dafür erforderliche Stärke zugleich eben diese Freiheit. Zum einen, weil die soziale Sicherung des einen für den anderen Beschränkung von Freiheit ist, z. B. durch progressive Besteuerung höherer Einkommen.

Zum anderen aber auch, weil nur ein starker Staat wegnehmen kann, was einige – gemessen sowohl am Grundsatz ökonomischer Vernunft, als auch sozialer Gerechtigkeit – zuviel besitzen, der starke Staat aber historisch betrachtet immer auch (sozial-) politische Freiheitsspielräume bedroht. Die Ex-DDR ist dafür ein gutes Beispiel. Sie zeigt, dass die totale (sozial-) staatliche Versorgung, indem sie Eigeninitiative und Wettbewerb lähmt, Gefahr läuft, soziale Existenzsicherung für alle auf niedrigstem sozialen Niveau einzupendeln, ohne dadurch dem Risiko zu entgehen, ökonomisch, politisch und sozial zu kollabieren.

Chancengleichheit – was ist das?

Nun hat aber auch der (soziale) Gerechtigkeitsbegriff entsprechend den gesellschaftlichen Entwicklungen Metamorphosen – Wandlungen – durchgemacht, durch die unterschiedliche, teils völlig neue Aspekte sozialer Gerechtigkeit hervorgebracht wurden. Ein solcher Aspekt ist die Chancengleichheit, von der v. a. in den siebziger Jahren des vorigen Jahrhunderts im Kontext der Bildungsreform viel die Rede war. Damals wurden Bücher über diesen Begriff geschrieben. So wurde über Ausgangs- und Ergebnisgleichheit philosophiert. Ausgangsgleichheit, die heute wohl als wesentlicher Inhalt des allgemein anerkannten Begriffs der Chancengleichheit begriffen werden darf, meint dabei den gleichen Zugang zu gesellschaftlichem Reichtum, v. a. zu Bildung und Ausbildung, der immer noch ein wesentliches Verteilungsinstrument für Einkommen und Erfolg in der modernen Industriegesellschaft ist. Dabei geht es um gerechte Beteiligung an solchen gesellschaftlichen Gütern, durch die sich Menschen ihre materielle Existenz selbst verdienen können. Dazu zählt zentral die Erwerbsarbeit, d. h. die bezahlte Arbeit.² Franz Müntefering, der Partei- und Fraktionsvorsitzende der SPD im Bund, hat in diesem Zusammenhang kürzlich die Auffassung geäußert, jede Arbeit sei besser als keine. Egal, ob man dieser Auffassung folgt, feststeht jedenfalls, dass es sozial ungerecht ist, Menschen schlechthin – zumal für längere Zeit – von Bildung und Ausbildung sowie Erwerbsarbeit auszuschließen.³

Wesentlich zielgenauer ist dem gegenüber der Begriff der Chancengerechtigkeit, auch ein Aspekt sozialer (Verteilungs-) Gerechtigkeit, der ursprünglich als Gegenbegriff zur Chancengleichheit konzipiert wurde. Er wird hier und da noch benutzt, ist aber, bei richtiger Interpretation, inhaltlich zwar ungenauer, aber von der Chancengleichheit kaum zu unterscheiden. Denn ebenso wie Chancengleichheit zwar die Chancen gleich verteilt, z. B. in eine weiterführende Schule oder von einer Hochschule zum Studium aufgenommen zu werden, nicht aber auch die damit verbundenen Risiken, z. B. Schulversagen oder Studienabbruch, sondern der jeweiligen individuellen Eignung, Leistung und Befähigung überlässt, so zielt auch Chancengerechtigkeit nicht auf eine Gleichverteilung von Ausgang und Ergebnis sozialer Erwerbsprozesse – Bildung, Einkommen usw. –, sondern auf

² Das hat nichts damit zu tun, dass es, zumal im sozialen Bereich, unbezahlte Arbeit gibt, ohne die eine entwickelte Industriegesellschaft nicht existieren kann. Hier stellt sich die Frage, wie diese Arbeit angemessen zu vergüten (z. B. durch ein Erziehungs-, Haushalts- oder Pflegeentgelt) oder aber gesellschaftlich vernünftig zu verteilen ist (z. B. durch mehr Betreuungsangebote, Kinderkrippen und Ganztagschulen).

³ Ergebnisgleichheit, die im Zusammenhang mit der Forderung nach (mehr) Chancengleichheit eher als konservativer Gegenbegriff konzipiert wurde, meint demgegenüber, dass alle Menschen ungeachtet ihrer Fähigkeiten und Möglichkeiten auch nach Abschluss z. B. ihrer Ausbildung gleich behandelt werden, also das gleiche Einkommen beziehen. Eine solche Gleichmacherei hat mit sozialer Gerechtigkeit sicher nichts zu tun. Ich wüsste deshalb auch nicht, dass sie jemals ernsthaft von irgendwem gefordert worden wäre. Deshalb kann sie hier vernachlässigt werden.

Kommentar

eine sozial gerechte Verteilung in jedem Stadium dieser Prozesse. Darum geht es im Kern, wenn heute um Studiengebühren gestritten wird.

Aussagen der Parteien: CDU/CSU

Die CDU reklamiert für sich bekanntlich den Begriff der sozialen Marktwirtschaft, den Ludwig Erhard, Wirtschaftsminister unter Konrad Adenauer in der ersten Bundesregierung nach dem 2. Weltkrieg, zusammen mit dem Wirtschaftstheoretiker Müller-Armack Ende der 50er/Anfang der 60er Jahre des vorigen Jahrhunderts politisch geprägt hat. Sie ist sozusagen die verfassungsrechtliche Leitlinie sozialer Gerechtigkeit. Denn wenn es in Art. 14 Abs. 2 GG – nach einer ausdrücklichen Garantie des Eigentums- und Erbrechts (Art. 14 Abs. 1 GG) – heißt:

»Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen

wird dadurch die Sozialpflichtigkeit von Unternehmen vor ihre Börsennotierung gestellt. Konkret: Volkswirtschaften sind nicht selbstgenügsam. Sie dienen der sozialen Existenzsicherung aller Mitglieder einer Gesellschaft und nicht nur einiger Weniger. Leisten sie das nicht, läuft etwas schief. Soziale Gerechtigkeit verlangt deshalb ein klares und aktives Bekenntnis aller Wirtschaftsakteure zu sozialer Verantwortung gegenüber Arbeitslosen und Bedürftigen.

Tatsächlich geht der Begriff der sozialen Marktwirtschaft auf den Ordoliberalismus der Freiburger Schule in den 30er Jahren des vorigen Jahrhunderts zurück. Der Ordoliberalismus hatte festgestellt, dass sich der absolut freie Markt selbst aufhebt, indem er zu marktbeherrschenden und den Markt kontrollierenden Monopolen führt. Deshalb müsse der freie Wettbewerb als Voraussetzung eines freien Marktes vom Staat durch Wettbewerbskontrolle hergestellt und garantiert werden. Ebenso neigten die Monopole zur Verschmelzung mit dem Staat bis hin zu seiner Beherrschung und gefährdeten damit die Demokratie. Schließlich aber führten Monopole zur Freiheit weniger auf Kosten der Freiheit vieler. Deshalb müsse der Staat auch ein Mindestmaß an materiellen Voraussetzungen der Freiheitsausübung für Alle garantieren. Die soziale Marktwirtschaft ist somit die ökonomische Kehrseite des Sozialstaats. Sie zeigt zweierlei, erstens, dass eine funktionierende Marktwirtschaft den Sozialstaat nicht verdrängt, sondern voraussetzt, zweitens, dass der Sozialstaat auf eine soziale Marktwirtschaft angewiesen ist. Denn jener muss die Regeln setzen, die der Marktwirtschaft den sozialen Rahmen wahrt, notfalls und, im Zeichen der Globalisierung von Märkten auch und mit Nachdruck, durch die Schaffung eines internationalen, sozialen Ordnungsrahmens, jene muss diese Regeln im wohlverstandenen Eigeninteresse aber auch akzeptieren und umsetzen.

Allerdings deutet sich als politisches Gegengewicht hierzu neuerdings ein gewisser Auffassungswandel im nationalen und internationalen Konservatismus an. So ist in der CDU neuerdings statt von der sozialen

Marktwirtschaft von der neuen sozialen Marktwirtschaft die Rede. Was ist damit gemeint? Da hierfür (noch) kein abschließendes Konzept vorliegt, lässt sich nur spekulieren. Im Kern geht es um den Vorrang individueller Freiheit vor sozialer Verantwortung. In den USA ist das soziale Engagement der Wohlhabenden inzwischen zum sog. »Compassionate Capitalism« – zum »mitfühlenden Kapitalismus« – eingedampft worden. D. h. die Reichen geben sich gegenüber den sozialen Lasten der Armen mitfühlend, ohne dazu durch die Gesetzgebung eines Sozialstaats angehalten zu werden. Das mag das – soziale – Stiftungswesen fördern, das Gesundheitswesen in den USA und die Sozialstaaten in Europa lassen sich durch Mitfühlen der Reichen mit den Armen indes sicher nicht verbessern bzw. erhalten.

Wer den Freiheitsaspekt des sozialen Rechtsstaates betont, muss, um ehrlich zu bleiben, auch seinen sozialen dazu in Beziehung setzen. Die bloße Verlagerung der Gerechtigkeitsdiskussion in die Gesellschaft, ohne dass sie auf den Staat Auswirkungen hat, ist nicht das, was Thierse gemeint hat, als er die Rückkehr sozialer Gerechtigkeit in die Gesellschaft verlangte. Hätte sie keine Auswirkungen auf den Staat, hieße das in Wirklichkeit, den Sozialstaat abzuschaffen statt ihn zu erhalten. In diese Richtung zielen auch Glaubenssätze des Sozialkonservatismus wie

■ *Einkommensunterschiede seien,*

■ *gleichsam per se »verdient«,*

■ *die Umkehrung des Satzes »Leistung muss sich lohnen«: Wer mehr hat, leistet auch mehr,*

■ *die Unterschiedlichkeit und Individualität moderner Menschen verlange in Hinblick auf Einkommen nahezu unbegrenzte Freiheitsspielräume nach oben wie nach unten,*

■ *(soziale) Gerechtigkeit erweise sich am Markt – und scheitere daran notfalls oder*

■ *der Sozialstaat sei zu teuer, beschäftigungsfeindlich, diffus, bürokratisch und entmündigend.*

Wohlgemerkt: Das sind zweifellos Aspekte eines Sozialstaats, der für die Menschen sorgt, aber eben nur Aspekte. Negative Aspekte rechtfertigen aber nicht die Denunziation des Ganzen.

Über die Notwendigkeit eines Sozial- und Wirtschaftsethos

Das Soziale an der Marktwirtschaft ist zunächst eine Frage des sozialen Ethos und der Wirtschaftsethik. Marktwirtschaften sind nicht von sich aus sozial. Für einzelne Marktteilnehmer mag das zutreffen, wenn sie sich sozial engagieren. Der katholische und damit von der katholischen Soziallehre zumindest mitgeprägte sog. rheinische Kapitalismus des ausgehenden 19. und beginnenden 20. Jahrhunderts kann dieses soziale Ethos für sich in Anspruch nehmen. Eine sozial ungerechte Gesellschaft, das Massenelend nicht existenzsichernder Erwerbsarbeit und Massenarbeitslosigkeit hat indessen auch er nicht verhindern und allenfalls punktuell lindern können. Wenn aber heute das Sozialethos des sog. rheinischen

Kapitalismus als allgemeines Prinzip unternehmerischen Handelns propagiert wird, ist dies gleichwohl nicht bedeutungslos. Dahinter steht nämlich nicht mehr und nicht weniger als die eingangs zitierte, von Thierse vertretene Position, dass die soziale Gerechtigkeit als Prinzip in die Gesellschaft, d. h. auch in die Wirtschaft, zurück geholt und dort gelebt werden muss. Soziale Marktwirtschaft heißt demnach, dass sich Unternehmen und Management ebenso wie die sog. Besserverdienenden, an bestimmte Grundsätze der Sozial- und Wirtschaftsethik halten, ja, dass sie sich überhaupt auf mehr als nur auf das Diktat des Geldes und des Kapitals verlassen – und verpflichten. In diesen Zusammenhang gehören z. B. die nicht zufällig gerade jetzt so heftig geführten öffentlichen Debatten über die angemessene Höhe von Managergehältern (Stichwort: Mercedes), über unangemessene Profitmitnahmen auf Kosten des Staates und der Allgemeinheit (Stichwort: Vodafone), über die Offenlegung von Managementgehältern bei Aktiengesellschaften (Stichwort: Reform des Aktiengesetzes), über den Beitrag des Managements durch eigenen Einkommensverzicht zur Sanierung eines Unternehmens im globalen Wettbewerb, wenn und soweit eben gerade dieses Management erhebliche Einkommensverzicht von seinen Beschäftigten verlangt (Stichwort: VW-Tarifrunde), und – nicht zuletzt – über die aktuellen Gehaltsaffären von Politikerinnen und Politikern. Dass diese Debatten überhaupt geführt werden, ist ein wichtiger Ausdruck sozialer Marktwirtschaft und des Sozialstaats, an dem deutlich wird, dass das Bekenntnis zu sozialer Gerechtigkeit in der Gesellschaft verwurzelt ist.

Nicht zum Sozial- und Wirtschaftsethos einer sozialen Marktwirtschaft gehört demgegenüber das Managementprinzip des shareholder value. Nicht alles, was den Aktionären kurzfristig, d. h. betriebswirtschaftlich nützt, nützt auch dem (Sozial-) Staat und der Allgemeinheit. Der Zusammenschluss von HOECHST mit Aventis oder von Mannesmann mit Vodafone, genauso wie die Verlagerung tausender von Arbeitsplätzen ins Ausland, wo die Arbeitsentgelte niedriger als bei uns sind, mag den Aktionären der betroffenen Unternehmen kurzfristig die Erhöhung ihrer Aktienwerte bescheren. Nötig ist das nicht, denn alle Unternehmen schrieben vor dem Zusammenschluss bzw. vor der Arbeitsplatzverlagerung ins Ausland schwarze Zahlen. Aber selbst wenn das als strategische Entscheidung in globalem Zusammenhang nötig sein sollte, es war und ist schlicht unanständig, wenn die völlig überzahlte, feindliche Übernahme von Mannesmann durch Vodafone im Nachhinein mittels Wertberichtigungen und Abschreibungen auf Steuern auch noch von der Allgemeinheit mitfinanziert werden soll. Das ist Raubtierkapitalismus pur, dem der (Sozial-)Staat zur Herstellung sozialer Gerechtigkeit entschieden entgegenzutreten muss. Die Bundesregierung hat dazu das sog. Mindestbesteuerungsgesetz verabschiedet, das aber wiederum von der Mehrheit im Bundesrat – trotz

ihres Bekenntnisses zur sozialen Marktwirtschaft – verwässert wurde. Auch die Gewerkschaften haben hier eine Aufgabe: Sie können, nicht in jedem Fall, aber unter Umständen und bei flexibler Anwendung ihrer Möglichkeiten, durch Streiks die Kosten der Arbeitsplatzverlagerung erhöhen und sie auf diese Weise weniger profitabel oder sogar unrentabel machen.

Zu einem richtig verstandenen Sozial- und Wirtschaftsethos gehört allerdings auch, dass Steuern nicht als pures Leid, sondern als unverzichtbarer Beitrag zur Funktionsfähigkeit eines – sozialen – Gemeinwesens (ich möchte sagen: gern) gezahlt werden. Der schwedische Sozialstaat, so hat es kürzlich erst die Wochenzeitschrift ›DIE ZEIT‹ in einem umfangreichen Dossier überzeugend analysiert, beruht grundlegend auf der Bereitschaft, dass die Menschen in Schweden hohe Steuern als Voraussetzung für einen effektiven und relativ umfassenden Sozialstaat akzeptieren, anstatt sie – wie in Deutschland – rundweg abzulehnen. Wer keine Steuern zahlen will, kann vom Staat nicht verlangen, dass er sozial, geschweige denn sozial gerecht ist.

Wozu ein internationaler Ordnungsrahmen?

Hierzu gehört freilich auch die Forderung nach internationaler Absicherung der nationalen Sozialstaaten – eine Forderung, die zuerst von Oskar Lafontaine aufgestellt und inzwischen von Heiner Geissler sowie zumindest teilweise vom Arbeitnehmerflügel der CDU übernommen worden ist. Der internationale, ökologische Sozialstaat ist gerade in Zeiten der Wirtschaftsglobalisierung unverzichtbar, aber leider auch ein schwer durchsetzbares Ziel. Die SPD und Oskar Lafontaine haben dies während seiner Zeit als Wirtschafts- und Finanzminister – ›Superminister‹ – bitter erfahren müssen. Alle Vorstöße in die Richtung internationaler Vereinbarungen zur sozialen Sicherung sind selbst in der EU gescheitert. Darüber hinaus scheitern sie gegenwärtig an den USA und an den Interessen weniger entwickelter Staaten der 3. Welt, denen Kinderarbeit und lange Arbeitszeiten oftmals als einzige Möglichkeit erscheinen, international wettbewerbsfähige Produkte herzustellen, durch deren Verkauf sie ihre wirtschaftliche (und soziale) Entwicklung finanzieren wollen. Der internationale Sozialstaat ist deshalb zwar nötig, aber derzeit vor allem ein Handlungsziel, das nicht aus den Augen verloren werden darf. Er löst jedenfalls (noch) nicht die aktuellen Probleme sozialer Gerechtigkeit, weist aber eine Lösungsperspektive. Deshalb lohnt es sich, die ›kleinen‹ Brötchen der EU-Erweiterung und einer EU-Sozialverfassung zu backen, einerseits um die industrielle Entwicklung Europas zu beschleunigen und dadurch die wirtschaftliche Basis für Sozialstandards auch in anderen Ländern zu ermöglichen, andererseits um die Konkurrenz der Billiglohnländer, die heute soziale Standards u. a. in Deutschland bedrohen, zu minimieren.

Kommentar

Der Ordoliberalismus hatte auch erkannt, dass die völlig ungebundene, absolut freie Marktwirtschaft die Tendenz besitzt, mithilfe einer Unterbietungskonkurrenz bei den Arbeitsentgelten Löhne und Gehälter auf dem niedrigsten möglichen Niveau zu nivellieren, d. h. beim schieren Existenzminimum. Das gilt heute, im Zeichen einer Globalisierung der Märkte, weltweit. Würde das in den entwickelten Industriestaaten zugleich die Abschaffung eines einigermaßen funktionierenden Binnenmarkts bedeuten, so wäre damit auch der Markt schlechthin abgeschafft, bis vielleicht auf den kleinen Rest eines Luxusgütermarkts. Der Sozialstaat hat deshalb ganz allgemein die Aufgabe, den freien Markt im Rahmen einer sozialen Marktwirtschaft dadurch zu erhalten, dass er möglichst vielen Erwerbstätigen ein auskömmliches Einkommen und denjenigen, denen die Möglichkeit zur Erwerbstätigkeit – aus welchen Gründen auch immer – fehlt, Sozialleistungen in angemessener Höhe, d. h. mindestens im Umfang des sog. kulturellen Existenzminimums (im Unterschied zum rein physischen), garantiert. Nichts mit sozialer Gerechtigkeit hat deshalb die Forderung mancher Wirtschaftsfunktionäre einerseits nach Absenkung der Steuern und Arbeitsentgelte, andererseits nach mehr Nachfrage am Binnenmarkt zu tun. Wer Binnennachfrage fördern will, muss auch Arbeitsentgelte zahlen, die mehr als nur die nackte Existenz sichern. Um spekulative und unsoziale Kapitalflüsse zu vermeiden, gehören zum internationalen Sozialstaat deshalb auch eine internationale Börsen- und Bankenaufsicht, eine internationale Spekulationssteuer, eine Internationalisierung der Weltbank und des Währungsfonds sowie international verbindliche Standards der Welthandelsorganisation WTO, die nicht immer wieder von starken und (welt-) marktbeherrschenden Staaten unterlaufen oder durchbrochen werden, wenn es dem eigenen nationalen Interesse zu nutzen scheint.

Der juristische Aspekt sozialer Gerechtigkeit

Seit Bestehen der modernen Industriegesellschaften mühen sich Menschen um eine Klärung des Begriffs ›sozial‹. Fragt man x-beliebige Menschen, was für sie ›sozial‹ ist, variieren die Antworten indes erheblich. Sicher scheint nur, dass der Begriff in verschiedenen Gesellschaften je nach Geschichte, Herkunft, Tradition und Wirtschaftskraft unterschiedlich interpretiert wird. Unterschiede gibt es auch in Hinblick auf einzelne politische Maßnahmen oder einzelne Bevölkerungsschichten, sei es die stärkere Belastung der Renten mit Gesundheitskosten, die Nullrunde für Rentnerinnen und Rentner in 2005, die Einführung eines sog. demografischen Faktors in die Rentenberechnung, die Kürzung der Arbeitslosenhilfe für Arbeitslosenhilfeempfänger auf der einen, ihre Aufstockung für Sozialhilfeempfänger auf der anderen Seite, die Zahlung von Praxisgebühren, das Hausarztprinzip im Gesundheitswesen, die sog. Kopfpauschale für die soziale Krankenversi-

cherung, die Bürgerversicherung nach dem Umlageprinzip oder – nicht zuletzt – die tarifliche Absenkung von Löhnen und Gehältern sowie die Verlängerung, manchmal auch zwangsweise Verkürzung, von Arbeitszeiten bei Siemens und VW.

Aber nichtsdestotrotz: Der Sozialstaat steht im Grundgesetz, in der Verfassung der (demokratischen) Bundesrepublik Deutschland. Wenn er daher mehr sein soll als bloße Verheißung oder warmes Versprechen, wenn er verfassungsrechtliche Geltungskraft und Verhaltensgeltung für die zuständigen staatlichen Stellen entfalten soll, muss er definierbar sein. Deshalb ist interessant, was Juristinnen und Juristen daraus machen.

Tatsächlich steht in Art. 20 Abs. 1 GG, dass ›die Bundesrepublik Deutschland... ein demokratischer und sozialer Bundesstaat (ist)‹. In Art. 28 Abs. 1 GG steht dann noch einmal, dass ›die verfassungsmäßige Ordnung in den Ländern... den Grundsätzen des republikanischen, demokratischen und sozialen Rechtsstaates im Sinne dieses Grundgesetzes entsprechen (muss)‹. Aus dieser nur adjektivischen und fast beiläufigen Erwähnung des Sozialstaats im Grundgesetz haben in den 50er Jahren konservative Juristen den messerscharfen (aber falschen) Schluss gezogen, dass mit dem Sozialstaat – im Vergleich zum Rechtsstaat – kein Staat zu machen sei. Der Rechtsstaat, der die Freiheit des Einzelnen sichere, sei gut verankert, der Sozialstaat, der seine soziale Sicherheit gewährleiste, aber eindeutig nachgeordnet. Ja, so Forsthoff, einer der damaligen Protagonisten eines verfassungsrechtlich zu vernachlässigenden Sozialstaats: Da sich persönliche Freiheit und soziale Sicherheit gegenseitig ausschließen, weil die sozialstaatlich gewährleistete soziale Sicherheit des Einen immer Freiheitsbeschränkung des Anderen bedeute, könne der Sozialstaat in Wirklichkeit nicht mehr sein als ein faktisches Gebilde, das zwar existiert, aber auch wieder abgeschafft werde könne.

Das Problem dieser juristischen Auffassung besteht freilich in dem Dilemma, dass – im Anschluss an Herrmann Hellers Entdeckung des Sozialstaatsbegriffs gegen Ende der Weimarer Republik – namentlich auf Betreiben von Carlo Schmid im grundgesetzgebenden Parlamentarischen Rat ins GG der Begriff ›sozial‹ aufgenommen worden ist und nun dort steht, damit rechtlich normiert ist und nicht rein faktisch sein kann. Erst 1972, im sog. Numerus – Clausus – Urteil des Bundesverfassungsgerichts, hat diese Auseinandersetzung – auf zwischenzeitliche Vermittlung durch Habermas, der die Grundrechte als Teilhaberechte zum menschenrechtlichen Pendant des Sozialstaats erklärt hat – zur Anerkennung des Sozialstaats als Staat der gerechten Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger an staatlichen Leistungen geführt, sei es im Bildungswesen, sei es am Arbeitsmarkt, sei es an staatlichen Sozialleistungen schlechthin.

Was heißt aber nun ›sozial‹ i. S. d. Grundgesetzes und was ist Aufgabe des Sozialstaats? Ich greife zwei relativ beliebige, aber viel genutzte Grundgesetzkom-

mentare heraus und lese da, Aufgabe des Sozialstaats sei es im wesentlichen, lenkend, leitend und handelnd in die Gesellschaft einzugreifen um soziale Gerechtigkeit zu verwirklichen. Zugleich wird aber betont, dass der Sozialstaat ein sehr unbestimmter Begriff sei, der seine Bedeutung vor allem durch die Gesetzgebung entfalte. Er müsse durch den Gesetzgeber, die Verwaltung und die Gerichte bei der Verabschiedung, der Ausführung und der Auslegung von Gesetzen beachtet und umgesetzt werden. Vor allem bedürfe er der Konkretisierung namentlich durch die Sozialgesetze. Wo das nicht geschehe, sei er gleichwohl existent, dann aber in minderm Umfang. Immerhin wird einheitlich betont, dass es wesentliches Ziel des Sozialstaats sei, allen Menschen ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, d. h. sie so weit abzusichern, dass ihnen entsprechend dem allgemeinen sozialkulturellen Niveau unserer Gesellschaft ein Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen Reichtum verbürgt ist. Aufgabe des Sozialstaats sei es deshalb, Hilfebedürftigen Sozialleistungen zu erbringen, Chancengleichheit zu gewährleisten und eine – wie auch immer – gerechte Sozialordnung zu durchzusetzen.

Die Juristen sagen uns damit, dass der Sozialstaat sozial und gerecht sein müsse, wie sozial und wie gerecht er sein muss sagen sie uns indessen nicht. Dies – so sagen sie auch – sei letztlich auch nicht dem GG zu entnehmen, sondern Sache des Gesetzgebers, der Verwaltung und der Gerichte – mit anderen Worten eines gesellschaftlichen Konsenses, der sich demokratisch entwickelt und wandlungsfähig ist. Immerhin ergibt sich daraus eine sichere Erkenntnis: Wesentlich für die Existenz des Sozialstaats und das Prinzip sozialer Gerechtigkeit ist, dass ihre Inhalte gesellschaftliches Thema sind und – durchaus kontrovers – diskutiert werden. Daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen, ist Aufgabe des demokratischen, d. h. mehrheitlich gewählten und kontrollierten Gesetzgebers. Sozialstaat, soziale Gerechtigkeit und Demokratie gehören deshalb unverbrüchlich zusammen. Eines kann nicht ohne das andere existieren – und umgekehrt.

Leitfragen für die Diskussion

Für die gegenwärtige gesellschaftliche Diskussion lassen sich freilich Leitfragen formulieren:

Ist es sozial gerecht, wenn ein arbeitsloser Koch lieber Arbeitslosengeld bezieht als für 8 Euro die Stunde einen Job anzunehmen?

Ist es sozial gerecht, wenn eine Unternehmerin z. B. Anwalts- oder Arztfrau ein Jahr im Unternehmen ihres Mannes arbeitet, um dann entlassen zu werden, danach Arbeitslosengeld (und später möglicherweise auch Arbeitslosenhilfe) aus öffentlichen Mitteln bezieht, aber gleichwohl – gelegentlich oder dauernd – schwarz und unbezahlt bei ihrem Mann weiter arbeitet?

Ist es sozial gerecht, wenn – wie seit ca. 15–20 Jahren bei den meisten Kommunen aus schierer Finanz-

not der Fall – kommunale Beschäftigungsgesellschaften mit dem einzigen Ziel gegründet und unterhalten werden, dort arbeitsfähige Sozialhilfeempfänger für ein Jahr zu beschäftigen, sie danach zu entlassen, damit sie dann, statt auf Kosten der Kommune Sozialhilfe, auf Kosten aller Erwerbstätigen Arbeitslosengeld und ggf. Arbeitslosenhilfe beziehen?

Ist es sozial gerecht – ich komme jetzt zum ›Eingemachten‹ – wenn Sozialhilfeempfänger, manchmal über Generationen hinweg, Sozialhilfe, ab 1. Januar 2005 Arbeitslosengeld II beziehen, ihre Beschäftigung in sog. 1-Euro-Jobs aber als unsozial geißelt wird?

Ist es sozial gerecht, wenn immer weniger junge Menschen für immer mehr alte Menschen immer mehr – für die Rente – zahlen müssen oder ist es gerechter, wenn die Lasten für das Alter besser auf alle Generationen verteilt werden, wozu u. U. auch, angesichts einer verlängerten Lebenserwartung, eine Erhöhung der Altersgrenzen für Erwerbsarbeit gehören kann?

Ist es sozial gerecht, die Lohnnebenkosten durch soziale Umlagen für Renten, Gesundheit, Berufsunfall, Arbeitslosigkeit usw. derart zu belasten, dass die Arbeitskosten im globalen Wettbewerb nicht mehr konkurrenzfähig sind und dadurch Arbeitsplätze verloren gehen – z. B. ins Ausland verlagert – oder massiv gefährdet werden?

Oder umgekehrt:

Ist es sozial ungerecht, wenn die Lasten einer aktuell finanziell schwerlich steuerbaren Entwicklung gleichmäßig auf Jung und Alt, Arbeitsplatzbesitzer und Arbeitslose so verteilt werden, dass sie von allen verkraftet werden können, die Sozialkassen aktuell entlastet, die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen ermöglicht und der Sozialstaat ›saniert‹ werden?

Ist es sozial ungerecht, Sozialleistungen so zu kürzen, dass Mitnahmeeffekte eingeschränkt und Arbeit – statt sog. Lohnersatzleistungen – zum Hauptziel der Arbeitsförderung wird – oder muss Arbeit immer nach Tarif bezahlt und Arbeit abgelehnt werden, wenn sie das bisherige, tarifliche oder sogar höhere Entgeltniveau nicht (mehr) erreicht?

Zugegeben: Die Fragen haben es in sich. Aber es sind Fragen, über die gestritten werden muss, wenn soziale Gerechtigkeit nicht nur als verfassungsrechtliche Forderung im Grundgesetz stehen, sondern gesellschaftliche Wirklichkeit bleiben soll.

Schlussfolgerungen

Aus dem bisher Gesagten lassen sich durchaus konkrete Schlussfolgerungen ziehen, die ich hier nur an drei Beispielen verdeutlichen will.

Soziale Gerechtigkeit und Demokratie

Soziale Gerechtigkeit ist nicht allein die Eigenschaft einer bestimmten Reform, sondern auch und vor allem des Prozesses, in dem reformiert wird. Dieser Prozess ist demokratisch und muss es bleiben: Was heute sozial gerecht ist, kann morgen ungerecht werden und umgekehrt. Reformmaßnahmen, die bei-

Kommentar

spielsweise zur aktuellen Sanierung der Sozialkassen nötig sind, können deshalb morgen – mit entsprechenden demokratischen Mehrheiten – wieder aufgehoben werden, sofern durch mehr Arbeitsplätze wieder mehr Steuereinnahmen gesichert sind. Deshalb ist es nicht akzeptabel, wenn zwar gegenwärtige Reformmaßnahmen kritisiert werden, was in einer demokratischen Gesellschaft normal ist, gleichzeitig aber die Verantwortung dafür ›der politischen Klasse‹ oder ›den Politikern‹ zugeschoben wird, obwohl sie in demokratischen Wahlen gewählt wurden. In einer Demokratie tragen alle – die Wähler, die Nichtwähler und die Anderswähler – die gleiche Verantwortung. Keine/r kann sich wegstellen. Sie tragen damit – das erscheint mir wichtig – letztlich auch politische Verantwortung für das, was sie ablehnen.

Soziale Gerechtigkeit durch Tariflöhne?

Viele Menschen verlangen heute wie selbstverständlich Tariflöhne, wenn sie in neue Arbeitsplätze vermittelt werden. Aber wirklich zu Recht? Immerhin noch 85% der Beschäftigten werden heute nach Tarifen bezahlt, die Gewerkschaften erkämpft und ausgehandelt haben. Es waren schon einmal 95% und mehr. Das gilt übrigens mittelbar auch für den kirchlichen Dienst. Aber nur wenig über 20% sind überhaupt gewerkschaftlich organisiert, im kirchlichen Dienst noch weniger. Wie das? Ganz einfach: Die Arbeitgeber vereinbaren im Arbeitsvertrag Tariflöhne, damit die Beschäftigten nicht für sich Tarifbindung herstellen, indem sie den Gewerkschaften beitreten. Tariflöhne erscheinen ihnen als kleineres Übel gegenüber starken Gewerkschaften. Im kirchlichen Dienst gehen die Dienstgeber – mit Ausnahmen – sogar noch weiter: Indem sie behaupten, mit dem sog. Dritten Weg von jeder Tarifbindung freigestellt zu sein, die sie dann freilich durch Beschlüsse ihrer Arbeitsrechtlichen Kommissionen im Wesentlichen wieder herstellen, machen sie die Bedeutung einer Gewerkschaftsmitgliedschaft für kirchliche Beschäftigte schwer durchschaubar und scheinbar unattraktiv. Schwache Gewerkschaften sind aber weniger durchsetzungsfähig. Letztlich gilt das auch für den kirchlichen Dienst. So kommt es, dass die wenig mehr als 20% gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten mit ihrem Gewerkschaftsbeitrag von 1% des Bruttolohns Tariflöhne für 85% aller Beschäftigten garantieren. Ist das sozial gerecht? Ich meine: Wer die Gewerkschaften meidet, kann sich nicht darüber beklagen, dass für ihn oder sie unter Umständen nicht mehr drin ist als bis zu 30% unter Tarif – bei Vermittlung aus der Arbeitslosigkeit in eine neue Arbeit. Auch das ist nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch der gelebten – sozialen – Demokratie. Denn nur Gewerkschaften ermöglichen es abhängig Beschäftigten, in Tarifaufinandersetzungen demokratisch über ihre Arbeitsbedingungen mitzubestimmen. Treten sie aber den Gewerkschaften nicht bei, sind sie, wie Nichtwähler, bloße Trittbrettfahrer der sozialen Demokratie. Das zu verdeut-

lichen, ist – wie ich finde – auch ein Anliegen sozialer Gerechtigkeit, bei aller Kritik an einzelnen Maßnahmen gewerkschaftlicher Politik, die auch zur Demokratie gehört.

Soziale Gerechtigkeit durch 1-Euro-Jobs?

Ein heißes Thema, das hier nicht ausdiskutiert werden kann, sind im sozialen und Gesundheitsbereich gegenwärtig die sog. 1-Euro-Jobs. Der Arbeitsdruck in sozialen Einrichtungen und Krankenhäusern ist als Folge der Ökonomisierung des Sozialen in den letzten 10 bis 15 Jahren enorm gestiegen. Eine Arbeitserleichterung wäre hier sicher wünschenswert. Trotzdem gilt: Kein Risiko ohne Chance – und umgekehrt. 1-Euro-Jobs machen Sinn, wenn sie perspektivisch zu regulärer Arbeit führen. Sie können auch Sinn machen, wenn sie wirklich nur – wie es im Gesetz steht – zur Erledigung gemeinnütziger und zusätzlicher Arbeiten eingesetzt werden. Sie machen jedoch mit Sicherheit keinen Sinn, wenn sie reguläre Arbeit ersetzen. Im Gegenteil, dann sind sie kontraproduktiv. Inzwischen ist es herrschende juristische Meinung, dass die Einstellung von 1-Euro-Jobbern beteiligungspflichtig ist, auch wenn es sich dabei im Kern um öffentlich – rechtliche Beschäftigungsverhältnisse handelt. Es ist also Aufgabe der Betriebs- und Personalräte sowie der Mitarbeitervertretungen, darauf zu achten, dass das Gesetz auch eingehalten wird und bereits Beschäftigte nicht benachteiligt werden.

Sozial gerecht sind unter diesen Umständen 1-Euro-Jobs nur, wenn sie a) von Arbeitsuchenden freiwillig eingegangen werden, b) die Chance zur Weiterqualifikation bis hin zur Berufsausbildung, z. B. als Altenpfleger/in oder Altenpflegehelfer/in und c) konkrete Perspektiven auf Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis bieten. Die Chancen hierfür sind vorhanden.

Nach allen Prognosen zur weiteren Wirtschaftsentwicklung ist eines ganz sicher: Die Verteilung der Arbeitsplätze wird sich weiter vom Produktions- zum Dienstleistungsbereich und dort vor allem zum sozialen und Gesundheitsbereich verschieben. Sie beträgt in Deutschland bereits heute ca. 1/3 zu 2/3, in den USA bereits 1/4 zu 3/4.

Sozialrechtliche Arbeitsgelegenheiten – Hilfe zur Integration oder Jobkiller?

von Bernhard Baumann-Czichon

Sozialrechtliche Arbeitsgelegenheiten – also die sog. 1-Euro-Jobs – sollen der Integration von (Langzeit-)Arbeitslosen in das Arbeitsleben dienen. Sie stehen unter dem Gebot der arbeitsmarktpolitischen Neutralität. D. h. Empfängern der Grundsicherung (ALG II) dürfen nur zusätzliche Aufgaben übertragen werden.

Schon aufgrund der Erfahrungen mit den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen war zu erwarten, dass es zu erheblichem Missbrauch kommen wird. Ende Januar 2005 hat das Fernsehmagazin Panorama über Fehlentwicklungen berichtet: so hat das Tochterunterneh-

men der Caritas in Koblenz, die CarMen gGmbH in großem Umfang sozialrechtliche Arbeitsgelegenheiten geschaffen und wickelt mit deren Hilfe Aufträge der Stadt Koblenz ab, die bislang von lokalen Handwerksbetrieben (z.B. Straßenreinigung und Gartenpflege) ausgeführt wurden. Folge: diese Unternehmen sind aufgrund der Personalkosten nicht wettbewerbsfähig und haben bereits zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlassen müssen. Die Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen durch sozialrechtliche Arbeitsgelegenheiten hat begonnen.

Für die Arbeitsverwaltung und die Sozialämter ist es von außen kaum feststellbar, ob tatsächlich nur zusätzliche Aufgaben im Rahmen von sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheiten erledigt werden. Umso wichtiger ist es, dass die betrieblichen Interessenvertretungen in ihren jeweiligen Betrieben darauf achten, dass das Instrument der sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheiten nicht missbraucht wird.

Hierzu kann als Hilfe die folgende Musterdienstvereinbarung dienen.

Dienstvereinbarung

Dienstvereinbarung

zwischen
(Name der Einrichtung)
und
(Gesamt-)Mitarbeitervertretung der
(Name der Einrichtung)

über die Schaffung von sozialrechtlichen
Arbeitsgelegenheiten
(1-Euro-Jobs)

Präambel

Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sind sich darüber einig, dass in der (Name der Einrichtung) sozialrechtliche Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden, um arbeitslosen Menschen die Gelegenheit zu geben, berufliche Erfahrungen zu sammeln. Diese Dienstvereinbarung wird insbesondere in dem Bestreben geschlossen, die arbeitsmarktpolitische Neutralität dieser Maßnahme zu sichern.

§ 1 Zusätzlichkeit

(1) Sozialrechtliche Arbeitsgelegenheiten dürfen nur für Aufgaben geschaffen werden, die zusätzlich wahrgenommen werden. Zusätzlich sind Aufgaben dann, wenn sie in der Dienststelle von regulären Mitarbeitern zum Zeitpunkt der Schaffung der sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheit nicht wahrgenommen werden.

(2) Vor der Schaffung einer sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheit ist zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung schriftlich festzulegen, welche Aufgaben als Regelaufgaben und welche als zusätzlich angesehen werden. Können sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nicht einigen, so entscheidet die Einigungsstelle gem. § 37a MVG-K.

(3) Aufgaben, die als zusätzlich bezeichnet werden, dürfen von Mitarbeitern, die nicht im Rahmen einer sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheit beschäftigt werden, derzeit und zukünftig nicht wahrgenommen werden. Hiervon ausgenommen ist nur die Übertragung von Aufgaben auf Personen, denen diese Aufgaben zuvor im Rahmen einer sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheit übertragen wurden.

(4) Im Rahmen sozialrechtlicher Arbeitsgelegenheiten dürfen keine Aufgaben erledigt werden, die durch Leistungsentgelte, Pflegesätze, Fallpauschalen, Fachleistungsstunden o.ä. abgegolten werden. Der Mitarbeitervertretung sind auf Verlangen die der Refinanzierung zugrunde liegenden Leistungsverpflichtungen nachzuweisen, z. B. durch Vorlage der Leistungsvereinbarung.

(5) Sinkt die Zahl der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so ist die Zahl der sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheiten im gleichen Verhältnis zu verringern, so dass das derzeitige Verhältnis von Vollzeitstellen zu sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheiten gewahrt bleibt.

§ 2 Personelle Auswahl

(1) Im Rahmen sozialrechtlicher Arbeitsgelegenheiten dürfen nur Personen beschäftigt werden, die für die entsprechende Aufgabe geeignet sind. Die Zuweisung durch die Agentur für Arbeit ist für die Beurteilung der Eignung nicht maßgeblich.

(2) Die Dienststellenleitung stellt der Mitarbeitervertretung die Personalunterlagen rechtzeitig zur Verfügung. Diese beinhalten mindestens die Sozialdaten und Angaben zur bisherigen beruflichen Tätigkeit.

(3) Der Antrag auf Zustimmung zur Einstellung ist mit der genauen Angabe der zu übertragenden zusätzlichen Aufgabe zu verbinden. Die Mitarbeitervertretung kann vor Entscheidung über die Zustimmung zur Einstellung die persönliche Vorstellung des Bewerbers verlangen.

§ 3 Eingliederung

(1) Vor Aufnahme der Tätigkeit ist der im Rahmen einer sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheit beschäftigten Person und den im Arbeitsumfeld beschäftigten Mitarbeitern die zusätzliche Aufgabe zu erläutern.

(2) Vor Aufnahme der Tätigkeit ist derjenige Mitarbeiter zu benennen, der die zusätzliche Tätigkeit organisiert und überwacht. Er ist im erforderlichen Umfang von seinen sonstigen Aufgaben zu entlasten.

(3) Vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgt eine Einweisung in die betrieblichen Gegebenheiten, die Unfallverhütungsvorschriften, Hygienevorschriften, Schweigepflichten und sonstige Anforderungen.

(4) Die Tätigkeit im Rahmen einer sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheit ist durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu ergänzen.

§ 4 Auswertung

Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung werten die mit den sozialrechtlichen Arbeitsgelegenheiten gemachten Erfahrungen zweimal im Jahr gemeinsam aus und überprüfen insbesondere, ob das Gebot der Zusätzlichkeit eingehalten wurde. Erforderlichenfalls treffen sie Regelungen, um die Zusätzlichkeit zu sichern.

§ 5 Laufzeit und Kündigung

Diese Dienstvereinbarung wird für unbestimmte Dauer geschlossen. Sie kann unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer ändernden oder aufhebenden Dienstvereinbarung nach.

(Dienststellenleitung)

(Mitarbeitervertretung)

Service

Fachbuch Ratgeber

**SachBuchService
Kellner**
für Mitarbeitervertretungen

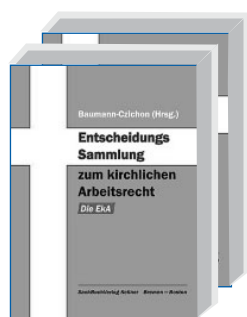
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

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



Klaus Kellner

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



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

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

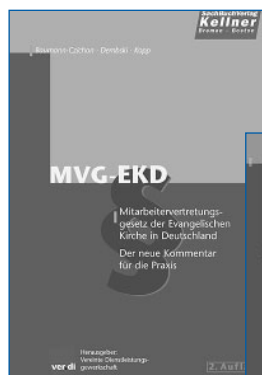
SachBuchVerlag Kellner. EUR 104,90



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

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

Nr. 064 ■ BAUMANN-CZICHON/DEMBSKI/GERMER/KOPP: AVR-K Modern. Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Der Praxis-Kommentar mit den reformierten AVR und den Übergangsvorschriften. A5-Ordner mit Ergänzungslieferungen. SachBuchVerlag Kellner. EUR 24,80



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

Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung, den gliedkirchlichen Übernahmegesetzen, VerwGG, DatenschutzG der EKD sowie dem KSchG. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen.

2. Auflage 2003, 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

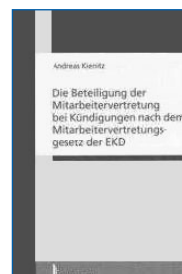


Nr. 200 ■ KIENITZ:

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

Der kollektivrechtliche Kündigungsschutz im kirchlichen Bereich und der kirchliche Rechtsschutz.

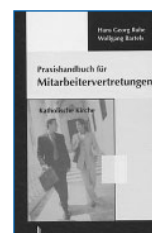
140 Seiten. Luchterhand. EUR 12,40



Nr. 048 ■ BUEREN: Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben.

Die Arbeitgeber nennen es Fehlzeitenmanagement und meinen damit die Senkung der Krankmeldungen. Wie das geschieht und wie sich Beschäftigte sowie Interessenvertretungen gegen Krankenmobbing wehren können, wird in diesem gut lesbaren Buch dargestellt.

2. Aufl. 2002. 160 Seiten, SachBuchVerlag Kellner. EUR 18,90





Nr. 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



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

MAVO, Kommentar zur Rahmenordnung
für eine Mitarbeitervertretungsordnung.

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

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

Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im

Umgang mit Dienststellenleitungen.
 Handlich, verständlich und übersichtlich.

Auflage 2002, 206 Seiten. Bund-Verlag. EUR 14,90



Nr. 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. 619 ■ DEUTSCHER
 CARITASVERBAND – REFERAT
 ARBEITSRECHT (HRSG.):

Altersteilzeit. Recht und Praxis
in caritativen Einrichtungen.

Eine aktuelle Hilfestellung für die Abwicklung von Altersteil-

zeit-Dienstverhältnissen. Erscheint jedes Jahr neu.
 406 Seiten. Lambertus Verlag. EUR 19,50

Nr. 330 ■ REINHARD RICHARDI
Arbeitsrecht in der Kirche.

Das Werk stellt die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts systematisch dar und differenziert das kirchliche Dienstrecht vom staatlichen Arbeitsrecht.



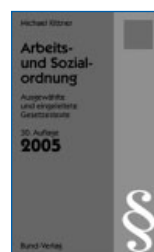
357 Seiten, gebunden,

4. Auflage 2003, C. H. Beck-Verlag EUR 45,00

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. 100 ■ KITTNER:
Arbeits- und Sozialordnung.

Erläuterte Gesetzessammlung: ein unentbehrliches Handbuch. Jedes MAV-Mitglied hat Anspruch auf 1 Ex. der neuesten Ausgabe, die jedes Jahr neu erscheint. 30., überarbeitete Auflage 2005, 1.540 Seiten, kartoniert. Bund-Verlag. EUR 24,90

Nr. 100 CD ■ Version 7.0. Bund-Verlag. Abo mit mind. zwei Updates: EUR 58,00 ohne Updates: EUR 34,00

Telefonservice 0421-77 866

Fachbuch Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

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 Platz-
 gründen nur wenige Titel
 angeboten. Geliefert wer-
 den aber auch alle anderen
 gewünschten Fachliteratur-
 titel. Auch wird gerne
 geholfen bei der Suche
 nach speziellen Büchern,
 Zeitschriften, Loseblatt-
 ordnern und CD-ROMs.*

An den
SachBuchService Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

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.	24,90
100-CD	Arbeits- und Sozialordnung auf CD-ROM.	34,00/58,00
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
Z-17	Arbeitsrecht & Kirche. Jahresabo: 4 Ausgaben	40,00

Abfindung

Kündigen, aufheben, abwickeln, abfinden oder was ... ?

von Michael Dembski

Zur Problematik von Abfindungsvereinbarungen
und zum Urteil des Bundessozialgerichts vom
18. 12. 2003 – B 11 AL 35/03



Der Autor

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

Die Finanzierung sozialer Arbeit wird wegen der Mit-
telknappheit in den Kassen unserer sozialen Sicher-
ungssysteme zunehmend schwieriger. Damit ist das
zentrale Arbeitsfeld kirchlicher Einrichtungen unmit-
telbar betroffen. Notlagenregelungen, Umstrukturie-
rungsmaßnahmen und gelegentliche Insolvenzen sind
Ausdruck dieser gegenwärtigen Entwicklung. Damit
sind immer auch die Belange der in den Betrieben der
Diakonie oder der Caritas tätigen Mitarbeiter betrof-
fen, steht doch die Frage des Arbeitsplatzabbaus in
der Krise stets auf der Tagesordnung.

Soweit der Verlust des Arbeitsplatzes für einen
Arbeitnehmer unvermeidbar scheint, ist vorsorgende
Planung angezeigt. Dass einvernehmlich herbeige-
führte Lösungen zu einem »vertraglichen Weg« in die
Arbeitslosigkeit Gefahren bergen, sei in der folgenden
Skizze dargestellt. Die oben erwähnte Entscheidung
des Bundessozialgerichts gibt Anlass, einen Blick auf
die Gesamtproblematik zu werfen und Handlungs-
spielräume zu kennzeichnen.

Kündigung und Abfindung

Entgegen einer immer wieder zu hörenden Fehl-
meinung löst eine aus betrieblichen Gründen ausge-
sprochene Kündigung keineswegs automatisch einen
Abfindungsanspruch des gekündigten Arbeitnehmers
aus. In der traditionellen Systematik des Kündigungs-
schutzrechts ist der Gekündigte vielmehr gehalten,
vor dem Arbeitsgericht gegen eine solche Kündigung
die Klage einzureichen, um deren Sozialwidrigkeit
feststellen zu lassen. Erfahrungsgemäß steht dann am
Ende solcher Verfahren häufig ein Vergleich, mit dem
der Arbeitnehmer durch eine Abfindung für den Ver-
lust seines Arbeitsplatzes entschädigt wird. Die Moti-
ve für solche Vergleiche sind aber vielschichtig, in den
seltensten Fällen liegt der Grund allein darin, dass der
angegebene Kündigungsgrund sich zu bestätigen
scheint. Allgemeine Verfahrensrisiken, Prozessdauer
und Entzweiung der Beteiligten sind häufig zumindest
gleichrangige Gründe, eine solche Entscheidung für
einen Abfindungsvergleich zu tragen.

Dieser typischen Entwicklung von Kündigungs-
schutzverfahren hat der Gesetzgeber durch den zum
01. 01. 2004 in Kraft getretenen § 1a KSchG Rech-
nung tragen wollen. Nach dieser Vorschrift kann der

Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die betriebsbedingte
Kündigung aussprechen, verbunden mit der Zusage,
dass der Gekündigte nach Verstreichenlassen der
dreiwöchigen Klagefrist Anspruch auf eine Abfin-
dung hat. Die Höhe der Abfindung beträgt dabei 0,5
eines Monatsverdienstes für jedes Jahr des Bestehens
des Arbeitsverhältnisses.

Die Erfahrungen aus dem ersten Jahr zeigen, dass
diese Vorschrift keine große Resonanz gefunden hat.
Dies wird sich voraussichtlich auch nicht entschei-
dend ändern. Denn aus der Interessenlage des kündi-
genden Betriebes liegt es wohl regelmäßig nicht nahe,
dem zu kündigenden Arbeitnehmer durch eine obli-
gatorische Draufgabe die Prozesszumutung »kampf-
los« abzukaufen. Ebenso wenig verstärkt ein solches
Abfindungsangebot aus der Sicht des Arbeitnehmers
die Glaubhaftigkeit des behaupteten Kündigungs-
grundes.

Aufhebungsvertrag und Abwicklungsvertrag

Neben dem durch die Kündigung eingeleiteten
Instrumentarium, sich über das Ende des Arbeitsver-
hältnisses auseinanderzusetzen, besteht die Möglich-
keit von rein vertraglichen Vereinbarungen über die
Beendigung des Arbeitsverhältnisses, und zwar typi-
scherweise zum einen in Form von Aufhebungsver-
trägen, in denen die Bedingungen der Trennung fest-
gelegt werden, und zum anderen in Form von Ab-
wicklungsverträgen, die vor oder nach einer Kündi-
gung oder auch noch im Verlauf eines Kündigungs-
schutzverfahrens geschlossen werden.

Diese Handlungsvarianten können und sollen
durch kündigungsschutzrechtliche Vorschriften, also
etwa den § 1a KSchG auch nicht ersetzt werden.

Die Fallstricke, in die sich der Arbeitnehmer hier-
mit verheddern kann, weist die oben erwähnte Ent-
scheidung des BSG auf; übelwollend gesprochen,
spinnt es diese Fallstricke.

Der im vorliegenden Zusammenhang interessie-
rende Sachverhalt war kurz folgender:

Einem Arbeitnehmer eines gewerkschaftlichen
Automobilclubs mit langjähriger Betriebszugehörig-
keit war fristgemäß zum 31.12.1998 gekündigt wor-
den. Nach den zum Zeitpunkt des Kündigungsaus-
spruchs geltenden tarifrechtlichen Bestimmungen war
die Kündigung wegen des Lebensalters des Arbeit-
nehmers und seiner Betriebszugehörigkeit jedoch
möglicherweise unzulässig, was die Beteiligten aber
offenbar nicht wussten. Etwa zwei Wochen nach Aus-
spruch der Kündigung schlossen die Beteiligten eine
Vereinbarung, in der Einigkeit darüber festgestellt
wurde, dass das zwischen den Beteiligten bestehende
Beschäftigungsverhältnis durch arbeitgeberseitige
betriebsbedingte Kündigung zum 31.12.1998 been-
det worden sei und der Arbeitnehmer eine Abfindung
von 59.000 DM erhalte. Eine Kündigungsschutzkla-
ge hat der gekündigte Arbeitnehmer – man mag
sagen: konsequenterweise – nicht erhoben. Das
Arbeitsamt hat eine zwölfwöchige Sperrfrist ver-

hängt, weil die Beschäftigungslosigkeit vom Arbeitslosen wesentlich mit zu verantworten sei.

Richten wir den Blick auf die hier wesentlichen Fragen:

Hier ging es um

- eine (eventuell) rechtswidrige Kündigung,
- gegen die der Betroffene sich nicht durch Erhebung der Kündigungsschutzklage zur Wehr setzen wollte und sollte,
- einen innerhalb der dreiwöchigen Klagfrist abgeschlossenen Abwicklungsvertrag, in dem die (womöglich rechtswidrige) Kündigung als das das Arbeitsverhältnis beendende Ereignis ausdrücklich hingenommen wurde,
- und die Auswirkung dieser arbeitsrechtlichen Vereinbarung auf den Anspruch auf Leistungen aus der Sozialversicherung.

Das BSG hat die Sperrzeitentscheidung des Arbeitsamtes in wesentlichen Punkten bestätigt. Gesetzlicher Ausgangspunkt ist die Vorschrift des § 144 Abs. 3 SGB III. Danach wird der Arbeitslose u. a. dann mit einer Sperrzeit belegt, wenn er die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses vorsätzlich oder grob fahrlässig selbst herbeigeführt hat. Diese Voraussetzung sah das Gericht – mit Ausnahme der Kündigungsproblematik, wegen der die Sache zur erneuten Behandlung durch das Berufungsgericht zurückverwiesen wurde – beim oben geschilderten Sachverhalt überwiegend als gegeben an.

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und Sperrzeit – Modell 1: Aufhebungsvertrag

In den Entscheidungsgründen werden die unterschiedlichen Gestaltungen skizzenhaft abgegrenzt. Und danach erweisen sich zunächst Aufhebungsverträge, in denen die Arbeitsvertragsparteien sich anstelle einer arbeitgeberseitigen Kündigung durch Vertrag auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verständigen, als hochgradig gefährlich für den Leistungsbezug. Dies ist im Grund nicht neu, trotzdem sind immer wieder die Missgeschicke solch schädlicher Beendigungsformen zu beklagen. In einem derartigen Fall gerät der Betroffene stets in einen gewaltigen Darlegungs- und Beweisdruck, um die ›freihändig‹ geschaffene Arbeitslosigkeit zu begründen, wobei er dann meistens auch noch darauf angewiesen ist, dass sein ehemaliger Arbeitgeber diese Gründe mittelt und bestätigt. Selbst wenn es dann im Laufe der Auseinandersetzung gelingt, den apriorischen Verdacht des Arbeitsamtes überzeugend zu widerlegen, kann jedenfalls nicht mit einem nahtlosen Übergang in den Leistungsbezug gerechnet werden. In der Konsequenz kann daher von Aufhebungsverträgen nur generell abgeraten werden, wenn für den Arbeitnehmer der Gang zum Arbeitsamt ansteht.

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und Sperrzeit – Modell 2: Abwicklungsvertrag

Aus diesem Grund hatte sich gerade die Praxis herausgebildet, nach Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber einen so genannten Abwicklungsvertrag zu schließen, um darin Vereinbarungen über das ›Wie‹ des Auseinandergehens zu treffen. Auf diese Weise sollte sichergestellt werden, dass die Leistungen des Arbeitsamtes nach Eintritt der Arbeitslosigkeit sofort und ungeschmälert gezahlt werden.

Dieser Praxis hat das BSG in dem hier besprochenen Urteil erstmals sehr entschieden einen Riegel vorgeschoben. Zwar wird dies nicht ausdrücklich ausgesprochen, es liegt aber der Verdacht sicher nicht fern, dass die Richter unterstellen, diese Praxis der Abwicklung von Arbeitsverhältnissen gehe regelmäßig auf ein vorab miteinander gemeinsam abgestimmtes Verhalten der Beteiligten zurück. Im vorliegenden Fall hat das Gericht zur Begründung im wesentlichen ausgeführt, dass es aus seine Warte keinen wesentlichen Unterschied mache, ob der Arbeitnehmer durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu seiner Beschäftigungslosigkeit beitrage oder ob ›seine aktive Beteiligung darin liegt, dass er hinsichtlich des Bestandes der Kündigung und deren Folgen verbindliche Vereinbarungen trifft‹, sei es vor oder nach Ausspruch der Kündigung.

Ausdrücklich weigert sich das Gericht, die unterschiedlichen Konstruktionen von Aufhebungsvertrag einerseits und Kündigung/Abwicklungsvertrag andererseits, die arbeitsrechtlich zum gleichen Ergebnis führen, in ihren sozialrechtlichen Konsequenzen ungleich zu behandeln. Deutlich stellt das BSG in dieser Entscheidung unter zweimaligem Verweis auf ein wörtliches Zitat aus seiner reichhaltigen Rechtsprechung zur Sperrzeitregelung heraus, dass deren Sinn und Zweck darin bestehe, die Versichertengemeinschaft typisierend gegen solche Risikofälle zu schützen, deren Eintritt der Versicherte selbst zu vertreten habe. Aus diesem Blickwinkel ist die Entscheidung des BSG sicher konsequent, es zeigt sich aber auch, dass hier ein gewisses Verständnisdefizit zwischen zwei juristischen Sparten sein Tribunal gefunden hat. Ganz offensichtlich denken die Individualrechtler aus dem Arbeitsrecht in anderen Dimensionen als die Hüter des von jenen angesägten Zweiges der Sozialversicherung.

Handlungsperspektiven

Dem BSG sei aber zugute gehalten, dass es sich um Verständigung bemüht und – zum Teil gewissermaßen außerhalb des Protokolls und im Bemühen um Rechtssicherheit – drei Ausnahmefälle erwähnt, die nicht von vorneherein Anlass zur Sperrzeitverhängung geben:

- a) Eine solche Ausnahme sieht das Gericht dann als gegeben an, wenn erst nach Ablauf der Frist zur Einreichung der Kündigungsschutzklage und ohne

Abfindung

vorherigen Absprachen oder Ankündigungen Einzelheiten zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geregelt werden, und zwar ohne direkte Beziehung auf die Kündigung als solche.

b) Als Ausnahme wertet das Gericht auch den arbeitsgerichtlichen Vergleich, wenn er ohne vorherige Absprache geschlossen wird. Denn es sei keine Obliegenheit des Arbeitnehmers, Kündigungsschutzklage zu erheben. Als objektivierte Handlungsmuster mag man dies so akzeptieren. Dass die im rein Tatsächlichen liegende Frage, ob es eine vorherige Absprache gegeben hat oder nicht, Tücken birgt, liegt auf der Hand. Der der Beschäftigungslosigkeit zugrunde liegende Sachverhalt ist vom gekündigten Arbeitnehmer wahrheitsgemäß mitzuteilen. Bei Zweifeln, ob es »vorherige Absprachen« gegeben haben könnte, wäre aber wohl von der Bundesagentur zu ermitteln und zu beweisen, ob solche Zweifel begründet sind, nicht dagegen hätte der Arbeitslose das Gegenteil darzulegen und zu beweisen. (Als Nebenprodukt dieses Zusammenhangs verdient wiederholt und herausgestellt zu werden, dass der gekündigte Arbeitnehmer zur Erhebung der Kündigungsschutzklage nicht verpflichtet ist.)

c) Schließlich – so die dritte Ausnahme – trägt der Arbeitnehmer dann nicht zu seiner Arbeitslosigkeit bei, wenn die Kündigung objektiv rechtmäßig ist und die Arbeitslosigkeit unter keinen Umständen vermieden werden kann. Unter solchen Umständen können Verhandlungen über die Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses, wann immer sie geführt werden, also niemals kausal für den Eintritt des Leistungsfalls sein.

Lagen die möglichen Tücken bei den beiden ersten Ausnahmen im Bereich der Sachverhaltsermittlung, insbesondere bei der Frage, ob es Absprachen oder sonst ein vorheriges abgestimmtes Verhalten gegeben haben könnte, so liegt die Tücke hier in der Frage der Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Kündigung. Wenn der gekündigte Arbeitnehmer – wie oben erwähnt – keineswegs verpflichtet ist, die Sozialwidrigkeit der Kündigung durch das Arbeitsgericht überprüfen zu lassen, obliegt die Überprüfung der objektiven Rechtmäßigkeit der Kündigung dann dem Gekündigten oder der Agentur für Arbeit? Das Gericht stellt hier auf ein objektivierbares Vertrauen des Arbeitnehmers auf die Rechtmäßigkeit der Kündigung ab, die Berufung auf die subjektiven Rechtsvorstellungen – soll wohl meinen: Gerechtigkeitsvorstellungen – des Betroffenen sind hiervon zu trennen. Sofern dieser Vertrauenstatbestand bejaht werden kann – ich unterstelle: etwa weil die vertraglichen, tarifvertraglichen oder gesetzlichen Bezüge dies eindeutig hergeben –, dann ist die Beurteilung der objektiven Rechtmäßigkeit der Kündigung bei einer Interessenabwägung nicht dem Arbeitnehmer aufzubürden. Konsequenz: Die Entscheidung über die

Objektivierbarkeit des Vertrauens und die Objektivierbarkeit der Rechtmäßigkeit der Kündigung liegt dann bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Sozialgerichtsbarkeit und nicht der Arbeitsgerichtsbarkeit. Man sollte diese Folgen an dieser Stelle vielleicht doch nicht mit letzter Konsequenz weiter verfolgen.

Aussichten

Die Entscheidung des BSG hat Kritik erfahren (vgl. z. B. Hümmerich, NJW 2004, 2921 ff mit zahlreichen weiteren Nachweisen). Man sollte die Bedeutung der Entscheidung aber nicht überbewerten, und bevor man in den Chor der Kritiker einstimmt, sollte man folgendes beachten:

Ersichtlich war es auch eine Zielrichtung der Entscheidung, bestimmte arbeitsrechtliche Techniken, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen für die Beteiligten möglichst konfliktarm und sozialverträglich zu regeln, deutlich zu begrenzen. Wenn die Kritik dann aus dem Lager der »Erfinder« der Abwicklungsverträge kommt, ist dies verständlich, aber noch kein Indiz auf den Wert dieser Kritik. Unter der Etikette des Abwicklungsvertrages läuft – nach dem von mir unterstellten – Werturteil der Richter das Vorurteil »Kündigung light« auf Kosten der Arbeitslosenversicherung. Diese Sicht erfasst gewiss nur einen Teil der Wahrheit aus einer ganz spezifischen Optik, und eine solche Bewertung vernachlässigt sicher auch die Effizienz der Arbeitsrechtsparteien im Bemühen um privatautonomes Krisenmanagement.

Auf der rein praktischen Sicht ist es freilich viel sinnvoller, die aus dem Urteil des Gerichts suggerierten Konsequenzen zu beachten und notfalls zu befolgen. Denn die Entscheidung bietet mehr Spielräume, als ihre Kritiker suggerieren.

Insbesondere für diejenigen, die in den Mitarbeitervertretungen die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen wahrnehmen, sollten folgende Standards bedacht werden:

a) Aufhebungsverträge sollten in jedem Fall unterbleiben. Vertragsinhalte, die nicht rechtskundig überprüft wurden, bergen immer die Gefahr von Sperrzeiten und Anrechnungen von Abfindungen (bei Unterschreitung der Kündigungsfrist – vorstehend nicht behandelt). Jedenfalls verzögert sich regelmäßig die Bewilligung der Leistung.

b) Vereinbarungen über die »Abwicklung« des Arbeitsverhältnisses sollten zur rechten Zeit im Zusammenhang mit einer Kündigung erfolgen, nicht schon bei einer bloßen Kündigungsdrohung.

c) Das Verstreichenlassen der Klagefrist gegen die Kündigung schafft einerseits einen unverdächtigen Arbeitslosengeldempfänger, ist aber gleichwohl nicht ungefährlich. Denn über Abfindungen o. ä. kann aus der Warte des Arbeitnehmers dann nicht mehr effektiv verhandelt werden. Der Arbeitnehmer schwächt also seine Verhandlungsposition erheblich. Der Gedanke, man könne angesichts einer unanfechtbar gewordenen Kündigung noch

Abfindung

über Abfindungen verhandeln, scheint doch eher lebensfremd.

d) Sollten sich nach einer Kündigung absehbar Vereinbarungen über die Bedingungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ergeben, sollte in jedem Fall die Kündigungsschutzklage eingereicht werden, also vor Ablauf von drei Wochen nach Zugang der Kündigung.

e) In Abwicklungsvereinbarungen sollten nur Kündigungsfolgen geregelt werden. Die Wirksamkeit der Kündigung oder deren nochmalige Bestätigung als Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind unbedingt zu vermeiden.

f) § 1a KSchG bietet strukturell wenig Verhandlungsspielraum, ist überdies bisher ungebräuchlich, allenfalls aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht

unverdächtig. Das Problem liegt in der Vorgabe des Ergebnisses durch den Arbeitgeber und – dies wird aber noch zu klären sein – in der Frage der Hinnahme einer womöglich nicht rechtmäßigen Kündigung.

Die vorstehenden Punkte sollten als Sentenz aus der Entscheidung also unbedingt beachtet werden. Rechtssicherheit ist damit freilich noch nicht verbindlich verbürgt. Insoweit lässt die Entscheidung noch einige Fragen offen, bzw. lässt es Fragen entstehen. Dies gilt m. E. insbesondere hinsichtlich des Vertrauens auf die objektive Rechtmäßigkeit einer Kündigung. Hier sind die beteiligten Arbeitsvertragsparteien sicher schnell überfordert, und es droht viel Beschäftigung für die Justiz. Wer das vermeiden möchte, sollte sich vor Abschluss einer Vereinbarung rechtlich beraten lassen.

Gender-Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung – Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes

von Christian Janßen und Lena Kleinitz

Gender-Mainstreaming ist ein häufig benutzter Begriff: Gender-Mainstreaming befasst sich mit der Geschlechterdifferenz und den sich hieraus ergebenden möglichen Diskriminierungen. Es geht hierbei um die Förderung eines demokratischen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern in den verschiedenen Gesellschaftsfeldern wie Beruf, Wirtschaft, Politik oder Erziehung.

Wir geben im Folgenden einen Überblick über die Erfahrungen bei der Einführung des Konzeptes in Mitarbeitendenvertretungen einer großen diakonischen Einrichtung. Dazu werden wir die Begrifflichkeit erläutern, anschließend den Einführungsprozess in den v. Bodelschwingschen Anstalten darstellen und seine Übertragung auf die Mitarbeitendenvertretungen schildern.

Ursprünglich wurde Gender-Mainstreaming als Begriff im Zusammenhang von Entwicklungshilfe geprägt, um der wachsenden Verarmung von Frauen in den so genannten Dritte Weltländern entgegenzuwirken. Durch die vierte Weltfrauenkonferenz 1997 in Peking wurde dieser Ansatz einer breiten politischen Öffentlichkeit bekannt und erfuhr auf verschiedenen internationalen und nationalen Ebenen große Beachtung. In der europäischen Staatengemeinschaft

wurde dieser Ansatz ebenfalls aufgegriffen und verpflichtet alle EU-Mitgliedsstaaten seit 1996, festgelegt im Amsterdamer Vertrag, im Rahmen ihrer nationalen Politiken auf eine Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu achten.

Was bedeutet Gender-Mainstreaming?

Für die englischsprachigen Begriffe ›Gender‹ und ›Mainstreaming‹ gibt es keine direkte deutsche Übersetzung. ›Gender‹ bezeichnet das soziale Geschlecht im Unterschied zu dem ebenfalls gebräuchlichen Begriff ›sex‹ für das biologische Geschlecht (also weiblich und männlich). Die Verwendung des Begriffs ›Gender‹ verweist darauf, dass das Geschlecht sozial konstruiert wird und historisch-gesellschaftlich und nicht biologisch hervorgebracht wird. Da soziale Geschlechtsrollen anders als das biologische Geschlecht erlernt werden, sind sie auch veränderbar.

Die englische Bezeichnung ›Mainstreaming‹ für Hauptstrom oder Hauptströmung soll verdeutlichen, dass die Betrachtung der Geschlechterrolle zu einem zentralen Bestandteil aller Entscheidungsprozesse gemacht wird. Die scheinbare Geschlechtsneutralität von Organisationen ist eine wichtige Ursache bei der Nicht-Wahrnehmung bzw. Verleugnung von Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit. Frauen werden häufiger diskriminiert als Männer. Daher soll die betriebliche Wahrnehmung in Rich-

Gender

tung auf mehr Geschlechtergerechtigkeit verändert werden – die Hauptströmung soll zu einem geschlechtersensiblen Vorgehen bei betrieblichen Entscheidungen werden.

Gender-Mainstreaming ist als Doppelstrategie konstruiert, die herkömmliche Frauenförderung wird nicht ersetzt, sondern ergänzt.

Der Prozess des Gender-Mainstreaming meint daher:

1. Das Ziel ist die Gleichstellung der Geschlechter: Für Frauen und Männer soll die gleiche Teilhabe an politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen erreicht werden.

2. Dieses Ziel soll mit Gender-Mainstreaming als Strategie und Methode verfolgt und erreicht werden.

3. Alle Beteiligten, sowohl Männer und Frauen, bringen eine geschlechterbezogene und -differenzierte Sichtweise in die Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen, von der Planung bis zur Überprüfung der Maßnahmen, mit ein.



Die Autorin

Lena Kleinitz,
Dipl.-Pädagogin,
Mitarbeitendenvertre-
terin im Stiftungs-
bereich Behinderten-
hilfe der vBA

Geschlechterdemokratie/

Gender-Mainstreaming bedeutet:

- Es geht um beide Geschlechter. Alle sind verantwortlich. Es geht um alle Maßnahmen und Entscheidungen. Es geht um Inhalte und Strukturen.
- Daher sollen bei allen Vorhaben die unterschiedliche Lebenssituation, die Interessen, Herangehensweisen etc. von Frauen und Männern von vorneherein und regelmäßig berücksichtigt werden.
- Geschlechterdemokratie ist in diesem Prozess das Ziel – Gender-Mainstreaming der Weg. Gleichstellung führt zu Geschlechtergerechtigkeit und zur Gleichwertigkeit von Frauen und Männern.
- Grundlage für Gender-Mainstreaming ist eine differenzierte (Gender-) Analyse im bearbeiteten ›Feld‹.
- Aufzudecken ist dabei, welche Normen steuern das Verhalten?

›Gender-Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller (Abteilungen) und Organisationen werden, die an (...) Entscheidungsprozessen beteiligt sind‹ (s. Europarat, 1998, S 11 ff).

Ein Beispiel für den unterschiedlichen Umgang mit dem gleichen Thema bei Frauen und Männern ist Gewalt im Betreuungsalltag von Einrichtungen in der Behindertenhilfe. Wie reagieren Männer auf Gewalt von Bewohnern in Wohngruppen? Floskeln wie ›Indianer kennen keinen Schmerz‹ oder ›Männer weinen nicht‹ und ›sie zeigen keine Gefühle‹ sind Ausdruck der erlernten sozialen Geschlechterrolle. Bei Frauen dagegen sind Gefühle wie Hilflosigkeit und Weinen sozial akzeptiert. Vielleicht sogar gefordert. ›Seltsam‹ wirkt es doch, wenn frau sich souverän in einer Gewaltsituation verhält. Frauen sind eben ›Opfer‹ von Gewalt und ›hilfsbedürftig‹. So haben wir das gelernt und verinnerlicht. Es ist in unserem Weltbild ›normal‹, dass Frauen Gefühle ausdrücken und schwach sind. Wenn Männer das gleiche emotional offene Verhalten zeigen, laufen sie dagegen Gefahr im Wiederholungsfall als ›Weicheier‹ oder ›leistungsgemindert‹ bezeichnet und in ihrer Kompetenz für ihre Arbeit hinterfragt zu werden. Das Verhalten von Männern und Frauen wird in einer gleichen Situation ganz unterschiedlich bewertet.

Zur Veranschaulichung des Konzeptes wird häufig das Flechten eines Zopfes als Bild herangezogen.¹ ›Wenn man Entscheidungsprozesse in Organisationen mit dem Flechten eines Zopfes vergleicht, so werden bisher die Zöpfe mit den Strängen Sachgerechtigkeit, Machbarkeit und Kosten verflochten. Wenn überhaupt, wurde zum Schluss die Frage gestellt, in welcher Weise Frauen betroffen sein könnten. Der fertige Zopf wurde also noch am Ende mit einer kleinen Schleife versehen. Gender-Mainstreaming bedeutet – bleibt man in diesem Bild – dass die Frage der Geschlechterverhältnisse einer der wesentlichen Stränge einer der wesentlichen Stränge des Zopfes selber ist, der durchgeflochten wird und die Entscheidungen von Anfang an prägt.‹

Eckpunkte für den Gender-Mainstreaming-Prozess

- Eine klare Bestimmung des Grobzieles: Gender-Mainstreaming ist der Herstellung einer gerechten und gleichen Teilhabe beider Geschlechter in allen gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen Bereichen verpflichtet. Diese Strategie der Gleichstellungspolitik dient der Anerkennung und Verwirklichung von Frauenrechten als Menschenrechte und ist ein Beitrag zur Herstellung von sozialer Gerechtigkeit.
- Abschied vom Verständnis einer geschlechtsneutralen Politik: In allen Lebensbereichen bestehen Unterschiede in der Lebensrealität von Frauen und Männern. Daher ist das Ausgehen von geschlechtsneutralen Entscheidungen irreführend und bedeutet in der Regel eine selbstverständliche Übernahme männlich geprägter Sicht- und Vorgehensweisen, was dem Ziel der Herstellung einer Geschlechtergerechtigkeit widerspricht. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern müssen daher in Analyse, Planung, Durchführung und Auswertung von politischen Entscheidungen thematisiert und transparent gemacht werden.

¹ Stiegler, Gender macht Politik – 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender-Mainstreaming, Bonn, 2002

■ **Notwendigkeit der Erhöhung des Frauenanteils in Politik, Verwaltung und Organisationen:** Zur Geschlechtergerechtigkeit und zum erfolgreichen Gender-Mainstreaming gehört auch, dass Frauen und Männer gleichermaßen Einfluss nehmen auf die Gestaltung von Politik auf allen Ebenen. Dies erfordert gezielte Frauenfördermaßnahmen, um den Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen, insbesondere an Entscheidungs- und Leitungspositionen, zu erhöhen.

■ **Verfolgen einer Doppelstrategie:** Gender-Mainstreaming wird begriffen als Querschnitts- oder Gemeinschaftsaufgabe in allen Unternehmensbereichen und auf allen Hierarchieebenen und ergänzt die bisherige Gleichstellungspolitik.

■ **Erfordernis von Ressourcen:** Aus dem ergänzenden Verhältnis der beiden für die Herstellung von Chancengleichheit notwendigen Strategien – Gender-Mainstreaming und Frauenförderung – ergibt sich, dass die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes nicht zu einer Einsparung von finanziellen und personellen Ressourcen führt.

■ **Der klare politische Wille und das Engagement auf oberster Ebene:** Die politische Willenserklärung für den Gender-Mainstreaming-Ansatz muss deutlich und von oberster Stelle artikuliert werden (top-down-Ansatz).

■ **Klare Verantwortlichkeiten und Zuweisung von Zuständigkeiten:** Die Auswertung der bisherigen Erfahrungen zeigt, dass für eine effektive und konkrete Umsetzung des Konzeptes eine klare Benennung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten, und zwar in Konsequenz des top-down-Ansatzes von der obersten Hierarchieebene aus, erfolgen muss.

■ **Leitungsnahe Ansiedelung des Prozesses:** Da der Erfolg des Gender-Mainstreaming-Prozesses, insbesondere in der Initiierungsphase, stark von dem erklärten politischen Willen der obersten Hierarchieebene abhängt, müssen die für die Umsetzung eingerichteten Organe und Arbeitsgruppen so angesiedelt sein, dass Rücksprachen und Informationsaustausch und die Behebung von Umsetzungsproblemen und -widerständen kurzfristig möglich sind. Eine solche leitungsnahe Organisation macht auch die Ernsthaftigkeit des politischen Konzeptes deutlich.

■ **Erarbeitung eines gemeinsamen Arbeitskonzeptes mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben:** In der Anfangsphase zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming muss Einigkeit zwischen den Unternehmensbereichen über die Grundsätze dieses Ansatzes hergestellt werden; es müssen Chancen, Voraussetzungen, Probleme und Herausforderungen ermittelt und abgeschätzt, die angestrebten Ergebnisse festgelegt und als Reaktion darauf möglichst konkrete politische Konzepte für die inhaltliche und organisatorische Umsetzung entwickelt werden. Um einen solch breit angelegten Prozess steuern, beobachten und bewerten zu können, ist die Erarbeitung eines

gemeinsamen und verbindlichen Arbeitsplanes mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben unabdingbar.

■ **Vermittlung von Kompetenz und Sachkenntnis durch Bewusstseinsbildung und Schulungen:** Gender-Mainstreaming erfordert ein entsprechendes Problembewusstsein und das notwendige Fachwissen über geschlechtsspezifische Unterschiede in allen Sachgebieten. Deshalb sind regelmäßige und zu aktualisierende Informationsveranstaltungen und Schulungen notwendig, um das erforderliche Fachwissen und Bewusstsein in alle organisatorischen Einheiten zu vermitteln und zur Handlungsgrundlage werden zu lassen.

■ **Kontrollmechanismen zur Begleitung und Bewertung des Gender-Mainstreaming-Prozesses:** Gender-Mainstreaming setzt einen umfassenden Veränderungsprozess in allen Unternehmensbereichen und auf allen Ebenen in Gang. Zur Steuerung eines solchen Reorganisationsprozesses müssen nicht nur Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten geklärt werden; für die Optimierung dieses Prozesses ist eine kontinuierliche Begleitung und Auswertung notwendig.

Gender-Mainstreaming in einer großen diakonischen Einrichtung

In der Folge eines Projektes ›Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in den v. Bodelschwinghschen Anstalten Bethel‹, das 1999 von der internen Frauenkonferenz initiiert wurde, beschloss der Vorstand 2002 Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen des ›Gender-Mainstreaming‹.²

Die Gesamt-Mitarbeitendenvertretung würdigte diese Beschlüsse, kritisierte jedoch gleichzeitig, dass sie primär an dem eingeschränkten Konzept ›mehr Frauen in Leitung‹ festhielten und Maßnahmen zunächst nicht im Basisdienst ansiedelte. Gleichzeitig fragte die Gesamt-Mitarbeitendenvertretung, warum nicht das Gleichstellungsgesetz der evangelischen Kirche von Westfalen-Lippe von 1998 zur Grundlage erklärt wurde und warum Vergütungsfragen zunächst von der Bearbeitung ausgeklammert wurden. Forderungen der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung umfassten darüber hinaus die Abschaffung des Niedriglohnsektors im Untenehmen, die Umsetzung von Teilzeit- / Arbeitszeitwünschen im personellen Einzelfall sowie die berufliche Qualifizierung besonderer Zielgruppen (Migrant/-innen, ungelernte Beschäftigte etc.).

Die Beschlüsse des Vorstandes umfassten die Einstellung zweier Referentinnen für berufliche Gleichstellung. Als Maßnahmen zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in den vBA Bethel wurden Anwaltschaften, ein Trainee-Programm und Mentoring, Fortbildungsbausteine zum Gender Thema, Führungskräfte-Training für Frauen und Kontakthaltemaßnahmen genannt. Die Aufgabe, Gleichstellungsfragen in Zielvereinbarungen des Mitarbeitenden-Gesprächs einzubringen soll umgesetzt werden ebenso wie eine jährliche Evaluierung.



Der Autor

Christian Janßen,
Dipl.-Psychologe,
Mitarbeitendenvertreter im Stiftungsbereich
Behindertenhilfe der v.
Bodelschwinghschen
Anstalten Bethel
(vBA Bethel)

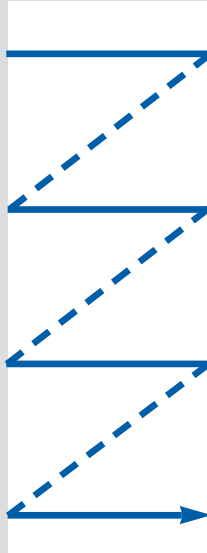
² v. Bodelschwinghsche Anstalten Bethel, Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in den v. Bodelschwinghschen Anstalten Bethel, Bethel 2001

Erfahrungen in der Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der MAV



Vorgehen in der MAV

1. Berufung eines Genderausschusses sowie Benennung von Gender Anwält/-innen in den Ausschüssen durch die MAV
3. Nachnominierung des Genderanwaltes im Personalausschuss für den Gender-Ausschuss.
5. Der Gender-Ausschuss bewertet einmal monatlich die TOP's der vergangenen Woche und stellt sie in der MAV-Sitzung vor.
7. Der Gender-Ausschuss wählt aktuell ein Thema aus der Tagesordnung und bringt Gender-Aspekte direkt ein.



Erfahrungen mit dem Vorgehen

2. Der Gender-Anwalt im Personalausschuss war kein Mitglied im Gender-Ausschuss.
4. Anwält/-innen hatten wenig Unterstützung durch die Vorsitzenden/Sprecher/-innen und wirkten als »Einzelkämpferinnen«
6. Erfahrungen einer zunehmenden Sicherheit bei der Beurteilung von Gender-Aspekten zu Themen
8. Die Mitglieder des Gender-Ausschusses bringen Gender-Aspekte zunehmend bei allen diskutierten Themen ein.

Die Referentinnen bearbeiteten zunächst folgende Aufgaben: Entwicklung eines Mentoring-Programms: Die Begleitung – zunächst von Frauen – durch erfahrene Personen (Mitglieder einer höheren Leitungsebene) beinhaltet das Ziel, die Mentees mit Impulsen und Ratschlägen zu fördern und zu unterstützen, um mehr Frauen in Leitungspositionen zu vermitteln. Darüber hinaus organisierten die Referentinnen Wiedereinstiegsseminare für Frauen, die nach der Elternzeit oder einem unbezahlten (Kinder-)Urlaub in den Beruf zurückkehren wollen.

Neben diesen beiden Aufgaben konzentrierten sich die Referentinnen auf das Konzept der »Anwaltschaft«. In jedem Gremium und in jeder Arbeitsgruppe werden »Anwältinnen und Anwälte« benannt werden, die ihr Augenmerk besonders auf die Geschlechterfrage zu richten haben. Diese müssen für das Thema sensibilisiert werden. Das geschieht in regelmäßigen Fortbildungen und Veranstaltungen. Bisher kommt dieses Prinzip nur in Leitungsgremien zur Anwendung.

Gender-Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung

Die Mitarbeitendenvertretungen in den vBA Bethel haben ein ähnliches Konzept der Anwaltschaft weiterentwickelt. Auf allen Ebenen.

Seit Beginn 2001 wurden die ersten Schritte zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung getan, wie

z. B. Informationsveranstaltungen mit Expert/-innen sowie Fortbildungen, die auf die Arbeit in der Mitarbeitendenvertretung zugeschnitten waren. Auch in den verschiedenen Gremien und Ausschüssen der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung wurden Personen (Frauen und Männer) benannt, die eine geschlechtsspezifische Sichtweise in die jeweilige Arbeit und Aufgaben einbringen, um die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer bewusst zu machen.

Zentral laufen die Fäden des »Stroms« seit 2003 im »Genderausschuss« zusammen. Er hat die Aufgabe, die Stränge des Gender-Mainstreaming-Prozesses in der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung zu steuern und eine Sensibilisierung in der Geschlechterfrage voranzubringen. Ein jährlicher Bericht des Genderausschusses auf Konzernebene wurde von der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung beschlossen. Darüber hinaus erging an die Mitarbeitendenvertretungen die Empfehlung, einen Genderausschuss auf ihrer Ebene zu konstituieren.

Die Mitarbeitendenvertretung im Unternehmensbereich Behindertenhilfe bildete bereits 2002 einen eigenen Genderausschuss und berief Gender-Anwält/-innen in ihre Ausschüsse. Die Erfahrungen mit dem Konzept sind in der obigen Abbildung wiedergegeben. Bald zeigte sich, dass sich die Anwält/-innen als Einzelkämpfer/-innen wiederfanden, die leicht als Alibi für ein »Weiter so« der Kolleg/-innen herhalten mussten. Eine geringe Unterstützung durch die Vorsitzenden der Gremien führte zusätzlich dazu, dass

das Thema Geschlechtersensibilität zunächst – wie gehabt – ein Schattendasein führte. Nach Einführung einer kontinuierlichen monatlichen Besprechung der Themen eines Gremiums aus Geschlechterperspektive konnte diese Einstellung bei den Kolleg/-innen verändert werden. Für die Mitglieder im Genderausschuss ist durch die Beschäftigung mit Aspekten der Geschlechterfrage inzwischen eine zunehmende Souveränität und die Möglichkeit erwachsen, wichtige Themen direkt in einer Sitzung aus der Geschlechterperspektive zu bewerten und Weichenstellungen zu deren Berücksichtigung zu stellen. Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung können sich so kaum dem Thema entziehen und werden immer wieder mit Diskussionen aus der Geschlechterperspektive konfrontiert. Dies hat zur Folge – so die Hoffnung des Genderausschusses – dass eine zunehmende Sensibilität sich auch auf das eigentliche Arbeitsfeld der Kolleg/-

innen in der Mitarbeitendenvertretung überträgt. Die meisten Mitglieder sind lediglich für die Sitzungen der Mitarbeitendenvertretung von ihren eigentlichen Tätigkeiten in der Wohngruppe arbeitsbefreit. Gewünscht ist also ein Transfereffekt auf die eigentlichen Arbeitsstellen und Arbeitszusammenhänge der Mitglieder.

Teil 2 in der nächsten Ausgabe

Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung und der Analyse von Jahresabschlüssen (Teil 2)

Von Dr. Jürgen Simon

In Teil 1 (AuK 3/04) wurde ausgeführt, dass sich zielgerichtetes wirtschaftliches Handeln im Rahmen eines Rechnungswesens immer in Zahlen ausdrücken lässt. Bei der Rechnungslegung sind die Interessen einer Vielzahl von Adressaten innerhalb und außerhalb des Unternehmens oder der sozialen Einrichtung berührt. In diesem Teil 2 sollen die wichtigsten Instrumente der Rechnungslegung dargestellt werden, vor allem die Bilanz, die Gewinn- und Verlustrechnung sowie die übrigen Teile eines Jahresabschlusses.

3. Der Jahresabschluss

Der Jahresabschluss mit allen seinen Teilen wird in der Regel von der unternehmenseigenen Bilanzbuchhaltung, ggf. mit Hilfe eines Steuerberaters, erstellt und von einem Wirtschaftsprüfer geprüft. Er erhält seinen Auftrag hierzu von der Geschäftsführung des zu prüfenden Unternehmens. Bei der Wahl des Wirtschaftsprüfers stützt sich die Geschäftsführung wiederum auf einen Beschluss ihres eigenen Kontrollgremiums, z.B. einem Aufsichtsrat oder einem von den Eigentümern/Gesellschaftern kontrollierten Organ des Unternehmens.

Bei der Prüfung der Geschäftsvorgänge eines Geschäftsjahres gehen die Wirtschaftsprüfer vom vorgelegten Jahresabschluss der Buchhaltung aus. Dabei folgen sie strengen Richtlinien, die aus der üblichen Geschäftspraxis, den sog. Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung (GoB), sowie den Gesetzen wie z.B. dem Handelsgesetzbuch (HGB) und standesinternen Vorgaben des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) abgeleitet sind.

Die Einzelheiten des Prüfungsauftrags sind im ersten Teil des gedruckten und gebundenen Jahresberichts aufgeführt; hieraus ist der Schwerpunkt der Prüfung klar ersichtlich. Der geübte Leser des Jahresberichts kann somit erkennen, wenn die Aufgabenstellung zu eng gesetzt wurde und ggf. Prüfungen bestimmter Sachverhalte auf Wunsch des Auftraggebers nicht erfolgten.

Genauso wichtig wie der Prüfungsauftrag ist der Bestätigungsvermerk, in dem der Wirtschaftsprüfer das Ergebnis seiner Prüfung zusammenfasst. Der Bestätigungsvermerk sollte uneingeschränkt sein und in etwa mit folgender Formulierung enden:

»Nach unserer Überzeugung vermittelt der Jahresabschluss unter Beachtung der Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens.«

Ein eingeschränkter Bestätigungsvermerk wird auf Schwachstellen hinweisen, die die uneingeschränkte Bestätigung verhindert haben. Solche Hinweise sollte sich die Personalvertretung im Bilanzgespräch mit der

Rechnungswesen

Geschäftsleitung immer erläutern lassen und deren Gewichtung aus Sicht des Managements erfragen.

Wirtschaftsprüfer sind nach vielen Berufsjahren als Steuerberater und durch umfangreiche Fachprüfungen auf ihre Aufgabe gut vorbereitet. Ein Fehlurteil von ihnen kann weitreichende Folgen haben. In den letzten Jahren, insbesondere seit den Bilanzfälschungen im Zusammenhang mit großen Betrugs- oder Insolvenzfällen in Europa und den USA, ist die Haftung der Wirtschaftsprüfer immer wieder vor Gericht getestet worden. Geschädigte Interessenten, die auf die korrekte Darstellung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens vertrauten, konnten in Einzelfällen hohe Schadensersatzforderungen gegen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften durchsetzen.

Fazit

Der Jahresabschluss wird vom Unternehmen erstellt und nach strengen formalen Regeln von beauftragten Wirtschaftsprüfern geprüft. Bei der Auslegung dieser Regeln stehen die Prüfer sie immer im Spannungsfeld zwischen den Wünschen ihres Auftraggebers und der Haftung für die Richtigkeit ihrer Prüfung.

4. Die wichtigsten Bestandteile des Jahresabschlusses

Die wichtigsten Bestandteile des Jahresabschlusses sind die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung.

a) Bilanz

Die Bilanz besteht immer aus zwei Hälften, nämlich den Aktiva auf der linken und den Passiva auf der rechten Seite des Zahlenwerks. Diese Begriffe beschreiben die Mittelverwendung (Aktiva) für das Anlage- und Umlaufvermögen des Unternehmens und die Mittelherkunft (Passiva) gemäß der Finanzierungsquelle von Eigenkapital und Fremdkapital.

Die Grundstruktur einer Bilanz enthält folgende Positionen:

Aktiva	Passiva
A. Anlagevermögen	A. Eigenkapital
B. Umlaufvermögen	B. Rückstellungen
C. Rechnungsabgrenzungsposten	C. Verbindlichkeiten
	D. Rechnungsabgrenzungsposten

Dieses Grundschema ist im Handelsgesetzbuch vorgegeben; im Detail sind für verschiedene Wirtschaftszweige entsprechend geeignete Untergliederungen anzutreffen. Soziale Einrichtungen müssen zudem besondere Anforderungen erfüllen. Diese können sich z. B. aus der Pflegebuchführungsverordnung oder den Besonderheiten der Investitionskostenzuschüsse ergeben.

Dabei orientiert sich die Gliederung der Aktiva und Passiva daran, wie liquide die jeweilige Position ist. Das Anlagevermögen in Form von Grundstücken, Maschinen oder Beteiligungen ist sehr viel schwieriger in schnell verfügbare, liquide Mittel umzuwandeln als die Bestandteile des Umlaufvermögens in Form von Forderungen gegen Dritte, Kassenbestand oder Guthaben auf dem Bankkonto. Ähnlich sind auf der Passivseite die Verbindlichkeiten, also die Zahlungsverpflichtungen gegenüber Lieferanten oder den Banken, zwingend und mit kurzen Zahlungsfristen zu erfüllen, um Illiquidität mit der Folge einer Insolvenz des Unternehmens zu vermeiden. Dagegen kann der Wunsch des Eigenkapitalgebers nach einer Gewinnausschüttung verschoben werden, bis das Jahresergebnis es erlaubt.

Die Endsumme auf beiden Seiten der Bilanz muss identisch sein; schließlich leitet sich das Wort Bilanz aus dem italienischen Wort für Waage ab.

Wichtig für das Verständnis des Jahresabschlusses ist, dass die Bilanz immer bezogen ist auf einen Stichtag, in der Regel auf das Ende des abgeschlossenen Geschäftsjahres. Damit unterscheidet sie sich von der Gewinn- und Verlustrechnung, die das Ergebnis über die gesamte Berichtsperiode (Geschäftsjahr) bis zum Bilanzstichtag darstellt.

b) Gewinn- und Verlustrechnung

In der Gewinn- und Verlustrechnung (G+V) werden die Erlöse/Erträge (Umsatz) aus den verschiedenen Geschäftsfeldern des Unternehmens aufgeführt und davon die Aufwendungen (Kosten) abgezogen, die zur Erfüllung der Unternehmensziele getätigt wurden. Daher findet man neben dem Begriff G+V auch den Begriff Aufwands- und Ertragsrechnung für dieses Zahlenwerk.

Die G+V ist nach folgendem Schema aufgebaut: Von den Umsatzerlösen und anderen Ertragspositionen werden die Aufwendungen für Material abgezogen, um einen Rohgewinn zu ermitteln. Nach Abzug der Betriebsausgaben, insbesondere für Personal, Miete und Abschreibung für die Abnutzung des Anlagevermögens (AfA), ergibt sich das Betriebsergebnis. Dann wird das Finanzergebnis ermittelt, indem von den Erträgen aus Beteiligungen und Finanzanlagen (insbesondere Zinsen) die Abschreibungen auf Finanzanlagen und die Zinsen für aufgenommene Darlehen abgezogen werden. Betriebsergebnis plus Finanzergebnis bilden das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit. Außerordentliche Erträge und Aufwendungen, die in der Regel einmalig sind und mit dem normalen Geschäftszweck des Unternehmens nichts zu tun haben, werden dann im außerordentlichen Ergebnis berücksichtigt. Betriebsergebnis plus Finanzergebnis plus außerordentliches Ergebnis führen nach Berücksichtigung der Steuern zum erwirtschafteten Jahresüberschuss (Gewinn) bzw. Jahresfehlbetrag (Verlust).

Das Ergebnis der G+V fließt als Bilanzgewinn oder -verlust in die Bilanz ein, und zwar als Veränderung der Höhe des Eigenkapitals. Denn ein Gewinn des

Unternehmens steht den Eigenkapitalgebern zu, unabhängig davon, ob er dem Unternehmen zur weiteren Nutzung verbleibt, also thesauriert wird, oder ob er teilweise oder ganz an die Anteilseigner ausgeschüttet wird.

Fazit

Diese beiden wichtigsten Bestandteilen des Jahresabschlusses, die Bilanz und die G+V, geben einen guten Einblick in die wirtschaftliche Situation des Unternehmens. Dabei ist die Bilanz immer eine stichtagsbezogene Betrachtung der Vermögenswerte und ihrer Finanzierung, die G+V ist dagegen ein Gradmesser für den Periodenerfolg des Unternehmens.

5. Weitere Bestandteile des Jahresabschlusses

Weitere Bestandteile des Jahresabschlusses sind im Handelsgesetzbuch, im Aktiengesetz oder im GmbH-Gesetz geregelt: Die, deren formale Gestaltung dieser Bestandteile ist jedoch freier als für Bilanz und G+V.

a) Anhang

Im Anhang des Jahresabschlusses sind die einzelnen Angaben aus Bilanz und G+V näher zu erläutern. Daher sind hier zu jeder Position die Details aufgeführt zu führen, die erst zum besseren Verständnis des Zahlenwerks beitragen.

b) Lagebericht

Das Management des Unternehmens soll in einem Lagebericht zu Lage und Geschäftsverlauf des Unternehmens Stellung nehmen. Üblicherweise werden hier Aussagen gemacht über wesentliche Entwicklungen im abgeschlossenen Geschäftsjahr, über Markttrends und die mittelfristige Planung für das Unternehmen im laufenden Geschäftsjahr und darüber hinaus. Da der Lagebericht erst Monate nach Abschluss der Berichtsperiode erstellt wird, ist er der aktuellste Teil des Jahresabschlusses. Er soll auf besondere Risiken hinweisen und wichtige Vorgänge und Entwicklungen erläutern, die sich nach dem Ende des alten Geschäftsjahres ergeben haben.

c) Kapitalflussrechnung (Cashflow Statement)

Eine Kapitalflussrechnung gibt zusätzliche Informationen über die Entwicklung der finanziellen Lage des Unternehmens. Insbesondere werden die Veränderungen der Mittelherkunft und der Mittelverwendung aus betrieblicher Geschäftstätigkeit, aus dem Investitionsbereich und aus dem Finanzierungsbereich durch entsprechende Aufschlüsselungen transparent gemacht.

d) Andere Angaben

Weitere Bestandteile des Jahresabschlusses sind abhängig von den branchenüblichen Gepflogenheiten, den Wünschen des Unternehmens oder der geübten Praxis des Wirtschaftsprüfers.

■ In der Regel erstellt der Wirtschaftsprüfer informative Analysen der Daten, insbesondere vergleicht er sie mit den (Teil-)Ergebnissen der Vorjahre.

■ Die Angaben zu den rechtlichen und steuerlichen Verhältnissen des Unternehmens geben die Fakten

wieder über die Rechtsform, die Handels-/Vereinsregistereintragung und die Namen der verantwortlichen Personen in Vorstand und Aufsichtsrat. Dieser Abschnitt sollte beim Betriebsratsmitglied oder dem MAV-Vertreter/Mitarbeitervertreter keine Überraschungen auslösen.

Fazit

Auch die weniger formgebundenen Bestandteile eines Jahresabschlusses enthalten wertvolle Informationen, die das aus Bilanz und G+V gewonnene Bild mosaikartig ergänzen. Der Vergleich der Daten aus Bilanz und G+V über mehrere, aufeinander folgende Berichtsperioden gibt wertvolle Aufschlüsse über die Unternehmensentwicklung bis zur Gegenwart. In begrenztem Umfang erlaubt eine solche Analyse dann eine Prognose für den zukünftigen Unternehmenserfolg, insbesondere wenn die Erfassungs- und Bewertungsmaßstäbe zwischenzeitlich nicht geändert wurden.

Ausblick auf Teil 3

Im nächsten Teil dieser Serie wird auf ausgewählte wichtige Positionen der Bilanz und der G+V eingegangen, um ihren Aussagegehalt unter verschiedenen Gesichtspunkten zu analysieren und damit Hilfestellungen bei der Interpretation des Jahresabschlusses zu geben



Der Autor

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

Interview

Notlagenregelungen und Öffnungsklauseln – Interview mit Wolfgang Denia



Wolfgang Denia

ver.di
Landesbezirksleiter
Niedersachsen/
Bremen und Beisitzer
am Kirchengericht
der EKD

A&K: Viele diakonische Krankenhäuser verhandeln im Hinblick auf die Verschiebung der Konvergenzphase mit ihren Mitarbeitern über Notlagenregelungen und Öffnungsklauseln. In Bremen bestreikt ver.di ein privates Krankenhaus. Hat ver.di die Zeichen der Zeit nicht erkannt?

Denia: Es wäre schlimm, wenn es so wäre. Natürlich haben wir die Zeichen der Zeit erkannt, und wir gucken uns sehr genau die Landschaft an. Wir prüfen einerseits, ob es Sinn macht, eine Notlagenregelung abzuschließen. Das kann man nur machen, wenn die Substanz und die Struktur des Hauses so sind, dass es die Konvergenzphase überstehen kann, also nur eine vorübergehende betriebswirtschaftliche Notlage besteht. Wenn aber dauerhaft strukturelle Probleme vorliegen, die auch über einen Sanierungsbeitrag der Beschäftigten nicht geheilt werden können, geht das nicht. Wenn wir wie im Fall des privaten Krankenhauses in Bremen zum Ergebnis kommen, dass die Spielräume für angemessene Arbeitsbedingungen nicht ausgereizt sind und den Beschäftigten dort etwas vorenthalten werden soll, dann ist es notwendig, die Druckpotentiale zu nutzen, um Bewegung in das Geschäft zu bringen.

A&K: Aber führt nicht die Steigerung von Personalkosten dazu, dass andere Häuser sich besser positionieren und einen Wettbewerbsvorteil bekommen? Macht ver.di damit nicht das Geschäft der Bundesregierung, die bundesweit 50 000 Betten abbauen will?

Denia: Wir werden durch Interessenvertretung der Beschäftigten auf der örtlichen Ebene nicht das einfahren können, was politisch anders gesteuert und gewollt ist. Wir können diesen Prozess insgesamt nicht verhindern. Es wird in der Konvergenz sicherlich eine Reihe von Krankenhäusern geben, die im Markt ihren Platz nicht mehr finden, nicht mehr behalten können. Das können wir aber auch nicht verhindern, wenn wir eine Massenverelendung und einen Unterbietungswettbewerb zuließen. Denn wir wollen ja am Ende ein leistungsfähiges Gesundheitssystem mit motivierten und qualifizierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen haben. Und dazu muss man zum einen die Anpassung vernünftig begleiten und zum anderen die Rahmenbedingungen so gestalten, dass nicht die Beschäftigten Verliererinnen und Verlierer dieses Anpassungsprozesses sind. Anpassung auf der einen Seite, Sicherung der Qualität in der Versorgung, Pflege und Therapie auf der anderen Seite. Das kriegen wir nur bei angemessener Bezahlung und vernünftigen Arbeitsbedingungen hin.

A&K: Im Rahmen der Umstrukturierung im Gesundheitswesen sind zahlreiche ehemals kommunale Häuser nicht nur an private Träger, sondern auch in kirchliche Hände übergegangen. Das ist ein Bereich, in dem ver.di auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen bislang keinen Einfluss hatte. Führt das nicht insgesamt dazu, dass jedenfalls im Gesundheitswesen die Gestaltungsmöglichkeiten für Tarifverträge schlechter werden?

Denia: Wir glauben, dass wir mit der Tarifierform, an der wir mit den Kommunen arbeiten, die wirtschaftliche Lage deutlich verbessern. Kommunale Krankenhäuser und Krankenhäuser in kommunaler Trägerschaft werden auch künftig wettbewerbsfähig sein. Wir sind davon überzeugt, dass über den Preis der Arbeitskraft und der Arbeitsbedingungen – Stichwort Arbeitszeit und sonstige Aspekte (z. B. betriebliche Altersversorgung) – am Ende keine Konkurrenz bestritten werden kann. Deswegen werden sich auch kirchliche Krankenhäuser in Zukunft an dem orientieren müssen, was im Bereich des öffentlichen Dienstes geregelt wird. Sie wären allemal am besten beraten, es im Rahmen originärer Tarifverträge zu tun und damit auch Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten zu gewinnen. Es sind aber wohl die Kirchenleitungen, die mit ihrer Blockadehaltung selbst in offenkundigen Notsituationen an ihrer Ordnungsvorstellung, dem ›Dritten Weg‹, festhalten. Die Ordnungsklausel, die nun immer noch sehr stark von den Kirchenleitungen bestimmt wird, erzwingt wohl eine Blockade.

A&K: Was werden die Eckpunkte der Tarifierform sein?

Denia: Zu den Eckpunkten der Tarifierform gehört ein sehr viel transparenteres, ein sehr viel leistungsbezogeneres Tariffsystem mit größerer Flexibilität. Und was besonders im Krankenhausbereich wichtig ist: keine Arbeitszeitverlängerung, dafür aber eine größere Flexibilität in der Steuerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit über größere Ausgleichszeiträume. Damit haben wir die Möglichkeit geschaffen, kurzfristig auf betriebliche Notwendigkeiten zu reagieren. Wir wollen insbesondere auch die altersbezogenen Vergütungsbestandteile sehr stark straffen und die Berufsanfänger besser bezahlen. Das ist gerade für die Personalgewinnung im Gesundheitswesen wichtig.

A&K: In vielen kirchlichen Einrichtungen beobachten wir, dass nicht einmal der ›Dritte Weg‹, also die Festsetzung von Arbeitsentgelten von arbeitsrechtlichen Kommissionen beachtet wird, sondern die Einrichtungen zum so genannten ›Ersten Weg‹ zurückkehren. Durch Abmachungen mit Mitarbeitervertretungen, durch Einzelabsprachen mit Mitarbeitern weichen sie von den kirchlich gesetzten Arbeitsbedingungen ab. Wir haben eine Erosion des kirchlichen Arbeitsrechtes vor Augen. Wie kann man angesichts dieser Situation hoffen, dass man das, was man

Interview

im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft durch Tarifverträge hinkriegen kann, auf den kirchlichen Bereich übertragen kann?

Denia: Wir haben immer behauptet dass der ›Dritte Weg‹ ein Schönwetterweg ist und nichts anderes als ein kaschierter erster Weg. Jetzt wird der Beweis angetreten. Mit dem ›Dritten Weg‹ wird seit seiner Entstehung das Ziel verfolgt, tarifvertragliche Regelungen und damit partnerschaftliche Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, also Kollektivverträge zu verhindern. Das zeigt genau die angesprochene Rückkehr zum ersten Weg. Eine tarifvertragliche Regelung bewährt sich gerade in Krisenzeiten. Ich glaube, dass die Drucksituation im kirchlichen Bereich weiter wachsen wird in Richtung Tarifverträge. Denn die Kirchenleitungen können nicht dauerhaft die Probleme z. B. bei der Nachwuchsgewinnung ignorieren. Die weitaus größere Zahl kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter strebt nichts anderes als ein ganz normales Arbeitsverhältnis an. Sie arbeiten vor allem deshalb in einem kirchlichen Kindergarten, in einer Sozialstation oder in einem anderen diakonischen Bereich, weil diese Arbeit bisher für sie interessant und attraktiv war. In dem Maße, in dem Vertrauen und Verlässlichkeit in die vertraglichen Bedingungen nicht mehr gegeben sind, wird die Kirche für viele unattraktiv. Qualifizierte Arbeitskräfte werden sich verabschieden. Die Einrichtungen werden an Qualität und damit an Wettbewerbsfähigkeit verlieren.

A&K: Wir erleben, dass zahlreiche diakonische Einrichtungen, z. B. in Bremen, in Delmenhorst, in Hannover, Betriebsteile ausgliedern und diese Betriebsteile rechtlich verselbstständigt außerhalb der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk führen. Frage: Werden wir in 10 Jahren überhaupt noch eine Diakonie haben?

Denia: Damit belegt die Kirche gerade, dass es hier nicht um den besonderen Auftrag und seine Ausgestaltung geht, sondern um die Erbringung einer Dienstleistung. Und zum anderen ist das ein sehr vordergründiger Ansatz der Risikobegrenzung durch die Verlagerung der Risiken auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das heißt ganz konkret: Ausgegliederte Bereiche, eigenständige Gesellschaften lassen sich natürlich sehr viel leichter liquidieren. Die dort Beschäftigten können viel einfacher betriebsbedingt entlassen werden, als in einer größeren Einrichtung oder in einem Diakonischen Werk. Dort müsste über die ganze Wiese die Sozialauswahl vorgenommen werden. Das ist für uns ein Stück weit Beleg dafür, dass die Kirche sich für weitere negative Entwicklungen die Option offen halten will, sehr schnell sehr schlank zu werden, sich also von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu trennen.

A&K: Es ist ja durchaus umstritten, ob Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Bereich ein Streikrecht beanspruchen dürfen. Die herrschende Juristenmeinung verneint das. Wenn diakonische Einrichtungen Betriebsteile oder

auch ganze Betriebe ausgliedern auf Unternehmen, die nicht dem Diakonischen Werk angehören, für die dann auch sekundäres Betriebsverfassungsgesetz Anwendung findet, stellt sich diese Frage nicht mehr. Müsste ver.di diese Entwicklung nicht eigentlich im Ergebnis begrüßen?

Denia: Ja, wenn wir die Auffassung vertreten, dass unabhängig von der Organisationsform das Koalitionsrecht und damit das Streikrecht auch im kirchlichen Bereich gilt, man kann darüber einen akademischen Streit führen. Aber bedeutsam ist am Ende, die Sicht zu erweitern und auf die europäische Ebene zu gucken. Dort finden wir uns bestätigt in unserer Sichtweise. Aber ganz konkret: Unabhängig von der Frage, in welcher Rechtsform die Arbeit im kirchlichen Bereich organisiert wird, ist unser Anspruch, dass das Koalitionsrecht gilt. Es ist unsere Aufgabe, die Organisationsmacht zu stärken, um den nötigen Druck aufzubauen für Tarifverträge. Am Ende wird sich die Kirche nicht anders im Markt verhalten als andere freigemeinnützige Träger, als private Träger und als der öffentliche Dienst, und deswegen müssen dort auch die gleichen Spielregeln und die gleichen Bedingungen gelten. Das gilt vor allem für Vertragsgrundlagen.

A&K: Die Kirche und ihre sozialen Einrichtungen in Diakonie und Caritas nehmen für sich in Anspruch, dass sie mit ihrer Tätigkeit Glaubensausübung betreiben. Aber ihre Unternehmen treten auf wie private. Sie sind organisiert und finanziert wie private Unternehmen. Was ist das Proprium der Kirche, das sich in deren Sozialarbeit niederschlägt?

Denia: Ich glaube, man muss sehr sorgfältig differenzieren zwischen dem Kernbereich, der Verkündigung im engeren Sinne und der Sozialarbeit, der Pflege und den sonstigen Bereichen. Man kann in diesen Bereichen, die ich zuletzt genannt habe, am Ende nicht darüber streiten, dass es um eine Dienstleistung in einem Markt geht und um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich im Rahmen eines ganz normalen Arbeitsverhältnisses betätigen. Das muss am Ende auch die Regeln bestimmen. Das bedeutet, Tarifvertragsrecht und Betriebsverfassungsrecht bedeuten Unternehmensmitbestimmung. Es gibt keine theologische Legitimation für ein besonderes Mitarbeiterrecht, wenn man das Ganze progressiv betrachtet.

A&K: Herr Denia, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Rechtsprechung

Rechtsprechung in Leitsätzen

Mitbestimmung bei Gewährung von Zulagen

■ Die Entscheidung darüber, ob ein Mitarbeiter einen Anspruch auf Gewährung einer in den anzuwendenden Arbeitsrechtsregelungen (hier: AVR) vorgesehenen Zulage (hier: Gelähmtenzulage) hat, unterliegt der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Bei der Nichtgewährung bzw. Nichtberücksichtigung dieser Zulage ab 01.01.2004 handelt es sich nicht um einen Widerruf dieser Zulage. Es geht allein darum, ob die »tariflichen« Voraussetzungen für die Gewährung der Zulage am 31.12.2003 erfüllt waren oder nicht. Die Mitarbeitervertretung hat hier wie bei der Eingruppierung i. S. einer Richtigkeitskontrolle ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, ob ein Anspruch besteht oder nicht. *Schiedsstelle der Konföderation Niedersachsen, Kammern d. DW Hannovers, Beschluss vom 17.12.2004 – 4 VR MVG 62/04*

Informationsrecht der Mitarbeitervertretung

■ Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, der Mitarbeitervertretung eine Liste der beschäftigten Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen, die eine Zuordnung der Mitarbeiter zu den Kostenstellen und der Anrechnungsfaktoren beinhaltet. Der Anspruch ergibt sich aus § 35 II 1 MVG-K. Danach sind der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Die Antragstellerin bedarf zur Erfüllung ihrer Aufgaben u.a. gem. §§ 36, 40 ff, 47 MVG-K eine Aufstellung darüber, welcher (mit Ausnahme der leitenden gem. § 4 MVG-K) Mitarbeiter mit welcher Qualifikation auf

welcher Stelle bzw. mit welcher Funktion in welchem zeitlichem Umfang seit wann beschäftigt wird und wie diese eingruppiert sind. Die Mitteilung über die Zuordnung zu den jeweiligen Kostenstellen ist erforderlich zur Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte aus § 42 MVG-K. Die VK-Werte sind schon mit Rücksicht auf § 7 III TzBfG mitzuteilen. Hinreichende Umstände, die einer Erfüllung vorstehender Verpflichtung des Antragsgegners entgegenstehen könnten, sind nicht dargetan oder sonst ersichtlich.

Schiedsstelle der Konföderation Niedersachsen, Kammern d. DW Hannovers, Beschluss vom 30.06.2004 – 4 VR MVG 54/04

Übertragung anders zu bewertender Tätigkeiten

■ Gem. § 42 Ziff. 4 MVG-K hat die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht bei der Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer. Dabei ist nach Sinn und Zweck der Mitbestimmungsregelung nicht entscheidend, wie der Dienstgeber die Stelle bewertet, sondern wie der Mitarbeiter nach der Rechtslage tatsächlich eingruppiert ist (vgl. Fey/Rehren, MVG-Kon., Praxiskommentar, § 42 Rn. 51: »Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit«). Die Änderung der Eingruppierung ist nämlich nur die tariflich bedingte Folge einer Änderung der Arbeitsbedingungen (Fey/Rehren, a.a.O. Rn. 49) und tritt automatisch, unabhängig vom Willen der Dienstvertragsparteien ein.

Schiedsstelle der Konföderation Niedersachsen, Kammern d. DW Hannovers, Beschluss vom 6.11.2003 – 2 VR MVG 50/03 Hs

Widerrufsvorbehalt bei außertariflicher Zulage

■ Nach § 308 Nr. 4 BGB ist die formularmäßige Vereinbarung eines Rechts des Arbeitsgebers, die versprochene Vergütung zu ändern oder von ihr abzuweichen (Widerrufsvorbehalt) unwirksam, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Die Vereinbarung eines Widerrufsrechtes ist für den Arbeitnehmer jedenfalls dann zumutbar und deshalb wirksam, wenn ihm die tarifliche oder mindestens die übliche Vergütung verbleibt und der Schutz gegenüber Änderungskündigungen nicht umgangen wird. Das setzt voraus, dass der Widerruf höchstens 25 bis 30 % der Gesamtvergütung erfasst. Darüber hinaus darf der Widerruf nicht ohne Grund erfolgen. Dies muss sich aus der vertraglichen Regelung selbst ergeben, die zumindest auch die Art der Widerrufsgründe benennen muss.

BAG, Urteil vom 12.1.2005 – 5 AZR 364/04

Teilbetriebsstilllegung, Sozialauswahl

■ Bei beabsichtigter Teilbetriebsstilllegung und Teilbetriebsübergang ist eine auf den gesamten Betrieb, einschließlich des später übergehenden Betriebsteils, bezogene Sozialauswahl durchzuführen. Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ist vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung eine Sozialauswahl durchzuführen. Die soziale Auswahl ist grundsätzlich auf alle vergleichbaren Arbeitnehmer eines Betriebes zu erstrecken. Im Unterschied zu der Möglichkeit der anderweitigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, die nach § 1 Abs. 2 KSchG auch unternehmensbezogen ausgestaltet ist, fehlt es an einer entsprechenden Regelung für den Bereich der

sozialen Auswahl. Aufgrund dieser gesetzlichen Wertung ist für den Bereich der sozialen Auswahl von der grundsätzlichen Betriebsbezogenheit des individuellen Kündigungsschutzes auszugehen. *BAG Urteil vom 28.10.2004, – 8 AZR 391/03*

Rechtsberatung für Mitarbeitervertretung bei Betriebsübergang

■ Steht ein Betriebsübergang an, so kann die Mitarbeitervertretung einen Rechtsanwalt als sachkundige Person auf Kosten der Dienststelle hinzuziehen. Gem. § 30 Abs. 2 MVG-EKD hat die Dienststelle die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden Kosten zu tragen. Dabei sind auch Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Abs. 2 entstehen, von der Dienststelle zu übernehmen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat. Hierzu gehört auch die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes. Der Fall eines geplanten Betriebsübergangs ist zweifellos von derart juristischer Komplexität, dass die Beratung durch einen Rechtsanwalt auch notwendig ist. *Kirchengericht MVG in der KPS, Kammer Diakonisches Werk, Beschluss vom 8.7.2004 – 7/2004*

Rechtsbeistand, Kosten

■ Die Dienststelle ist zur Übernahme der durch die Hinzuziehung eines Bevollmächtigten entstandenen Kosten verpflichtet, wenn die Dienststellenleitung sicher ihrerseits anwaltlich vertreten lässt oder der Grad der tatsächlichen oder rechtlichen Schwierigkeiten des Falles derart hoch ist, dass der Mitarbeitervertretung nicht zugemutet werden kann, ohne Rechtsbeistand aufzutreten. Dabei ist zu beachten, dass die Einschätzung der Sach- und Rechtslage durch die juristisch nicht oder nur zum Teil

Rechtsprechung

geschulten Mitglieder der Mitarbeitervertretung erfolgt. *Kirchengericht der Ev.-Luth. Kirche in Thüringen, Beschluss vom 20.8.2004 – SchlV MVG D/T Nr. 02/04*

Wahlanfechtung, Wahlgeheimnis

■ An den Grundsatz der geheimen Wahl sind strenge Anforderungen zu stellen. Der Wahlvorstand muss sicherstellen, dass die Wählerinnen und Wähler ihre Stimmzettel unbeobachtet ausfüllen können. Der Wahlvorstand ist dafür verantwortlich, dass jedes Verhalten und jede Maßnahme unterbunden wird, aufgrund dessen bzw. derer Rückschlüsse auf das Stimmverhalten von Wahlberechtigten möglich würden (vgl. Baumann-Czichon, Kommentar zum MVG-EKD, 2. Aufl., § 8 Wahlordnung Rz. 10; Fey/Rehren, Praxiskommentar zum MVG-EKD, Wahlordnung § 8 Rz. 7). Zur Gewährleistung einer geheimen Stimmabgabe hat die Wahl zum einen in einem gesonderten, dafür geeigneten Raum in der Dienststelle stattzufinden (Wahllokal). In dem jeweiligen Wahllokal sind sodann Wahlkabinen einzurichten oder sonstige Vorkehrungen zu treffen, die eine unbeobachtete Stimmabgabe gewährleisten. Ist die unbeobachtete Stimmabgabe nicht gesichert, ist die Wahl vom Wahlvorstand für ungültig zu erklären bzw. nach § 14 MVG-EKD anfechtbar. *Kirchengericht EKD, Beschluss vom 16.9.2004 – I 2708/K9-04*

Unterrichtung der Mitarbeitervertretung bei Einstellungen, mündliche Erörterung

■ Die Dienststellenleitung ist nicht berechtigt, die mündliche Erörterung zu beenden, wenn die Mitarbeiter konkret darlegen, dass ihr Informationsbedürfnis noch nicht erfüllt ist. Die Unterrichtung der Mitarbei-

tervertretung hat so umfassend zu sein, dass sie alle entscheidenden Gesichtspunkte kennt, um ihr Mitbestimmungsrecht sachgerecht auszuüben und ihrer Überwachungspflicht gerade in Konfliktfällen nachkommen zu können. Die Unterrichtung muss so umfassen erfolgen, dass die Mitarbeitervertretung alle entscheidenden Gesichtspunkte kennt, die für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts von Bedeutung sein können. Die Mitarbeitervertreter müssen aufgrund der Unterrichtung Aufschluss darüber erlangen, ob die vom Gesetz vorgesehenen Zustimmungsverweigerungsgründe vorliegen. Insbesondere in Personalangelegenheiten ist die Unterrichtungspflicht extensiv auszulegen. Bei personellen Maßnahmen, insbesondere Einstellungen, erstreckt sich die Unterrichtungspflicht auch auf die fachlichen und persönlichen Verhältnisse der nicht berücksichtigten Bewerber und der nicht ausgewählten anderen Beschäftigten. Es sind insbesondere auch darzulegen der berufliche Werdegang, Fachkenntnisse und das Persönlichkeitsbild. Der Einwand der Dienststellenleitung auf einen unangemessenen Verwaltungsaufwand hat gegenüber der zwingenden Forderung des Gesetzes zurückzutreten. Sofern die Mitarbeitervertretung durch Benennung konkreter Anhaltspunkte darlegt, dass ihr Informationsbedürfnis noch nicht erfüllt ist, ist sie berechtigt zusätzliche Auskünfte zu verlangen. *Schiedsstelle der Konföderation, Kammern d. Kirchen, Beschluss vom 16.9.2004 – I K 16/04*

Rückgruppierung, Verwirkung

■ Zahlt ein Arbeitgeber über 10 Jahre vorbehaltlos eine höhere als die nach anzuwendenden Arbeitsvertragsrichtlinien geschuldete Vergütung (hier: IVb anstelle von Vb), so hat er das

Recht zur Rückgruppierung verwirkt. Nach so langer Zeit muss der Arbeitnehmer nicht mehr damit rechnen, dass sich der Arbeitgeber auf eine fehlerhafte Eingruppierung beruft. *Arbeitsgericht Oldenburg, Urteil vom 12.8.2003 – 5 Ca 7/03*

Videoüberwachung

■ Die Einführung einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz unterfällt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die Betriebsparteien haben dabei das grundrechtlich geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu beachten. Für die erforderliche Verhältnismäßigkeitsprüfung sind die Gesamtumstände maßgeblich. Mitentscheidend ist insbesondere die Intensität des Eingriffs. Die Betriebsparteien haben höherrangiges Recht zu beachten. So haben sie die Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und fördern. Diese Verpflichtung stellt eine Schranke für die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien und den Inhalt der von ihnen getroffenen Regelungen dar. Die den Betriebsparteien auferlegte Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen, verbietet nicht jede Betriebsvereinbarung, die zu einer Einschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts führt. Der Eingriff muss aber, sofern er nicht durch eine ausdrücklich gesetzliche Regelung gestattet ist, durch schutzwürdige Belange anderer Grundrechtsträger, beispielsweise des Arbeitgebers, gerechtfertigt sein. Bei einer Kollision des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit den schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers ist eine Güterabwägung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls erforderlich. Das zulässige Maß einer Beschränkung des all-

gemeinen Persönlichkeitsrechts bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dieser Grundsatz konkretisiert auch die den Betriebsparteien auferlegte Verpflichtung. Danach muss die von ihnen getroffene Regelung geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den angestrebten Zweck zu erreichen. *BAG, Beschluss vom 29.6.2004 – 1 ABR 21/03*

Gleichzeitige Vertretung von Betriebsrat und Betriebsratsmitglied

■ Ein Rechtsanwalt verstößt nicht gegen das Verbot der Vertretung widerstreitender Interessen und hat deshalb einen Vergütungsanspruch, wenn er in einem Beschlussverfahren wegen Kündigung gleichzeitig den Betriebsrat und das betroffene Betriebsratsmitglied vertritt. Denn Betriebsrat und Betriebsratsmitglied haben in diesem Verfahren in der Regel dasselbe Ziel, nämlich die Abwehr des Zustimmungsetzungsantrages. Gelangt der Betriebsrat allerdings zu der Auffassung, er wolle an der Zustimmungsverweigerung nicht mehr festhalten, können widerstreitende Interessen entstehen. Der Rechtsanwalt muss in diesem Fall beide Mandate niederlegen, um nicht gegen das Verbot der Vertretung widerstreitender Interessen zu verstoßen. Diese mögliche Interessenentwicklung rechtfertigt kein generelles Verbot der gleichzeitigen Vertretung von Betriebsrat und Betriebsratsmitglied. *BAG, Beschluss vom 25.8.2004 – 7 ABR 60 60/03*

Rechtsprechung

Rechtsprechung in Leitsätzen

Schriftform der Befristung

■ Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform. Diese ist nicht gewährt, wenn die Parteien zunächst nur mündlich einen befristeten Arbeitsvertrag vereinbaren und sie dann diesen Vertrag einschließlich der Befristungsabrede erst nach Antritt der Arbeit schriftlich niederlegen. Die zunächst nur mündlich vereinbarte Befristung ist mangels Schriftform nach § 125 Satz 1 BGB nichtig, so dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht. Eine zunächst wegen Nichteinhaltung der Schriftform unwirksame Befristung kann nicht durch eine schriftliche Niederlegung nach Arbeitsantritt geheilt werden. Hiervon zu unter-

scheiden ist aber der Fall, dass die Parteien eines zunächst unbefristeten Arbeitsvertrages nachträglich eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren..
BAG Urteil vom 01.12.2004-7 AZR 198/04

Verbot der Anschlussbefristung bei Arbeitgeberidentität

■ Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhang derjenige, der mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Wird ein Unternehmen nach § 2 Nr. Umwandlungsgesetz (UmwG) mit einem anderen Unternehmen durch Aufnahme verschmolzen, ist das überneh-

mende Unternehmen nicht derselbe Arbeitgeber wie das übertragende Unternehmen, denn das übertragende Unternehmen erlischt nach § 20 Abs. 1 Nr. 2 UmwG mit der Eintragung der Verschmelzung. Schließt der Arbeitnehmer mit dem übernehmenden Unternehmen nunmehr einen befristeten Arbeitsvertrag, so ist diese Befristung rechtswirksam, weil das übernehmende Unternehmen nicht derselbe Arbeitgeber ist wie das übertragende Unternehmen.

BAG Urteil vom 10.11.2004-7 AZR 101/04

Widerspruchsrecht des Betriebsrates gegen Einstellung wegen Störung des Betriebsfriedens

■ Gem. § 99 Abs. 2 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung eines

Arbeitnehmers verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass dieser durch gesetzwidrige Handlungen den Betriebsfrieden stören werde. Hierzu bedarf es einer entsprechend schlüssigen Prognose. Eine solche ist nicht schon dann begründet, wenn der betreffende Mitarbeiter wenige Monate zuvor wegen eines Gesetzesverstoßes aus dem Betrieb ausgeschieden war. Notwendig ist vielmehr, dass eine Wiederholungsgefahr besteht. Hiefür sind die Umstände des Einzelfalles maßgebend. Hatte der betroffene Mitarbeiter sein Handeln selbst offenbart, sein Fehlverhalten eingesehen und um Entschuldigung gebeten, ist die für die Zustimmungsverweigerung nötige Wiederholungsgefahr nicht gegeben.
BAG, Beschluss vom 16.11.2004 – 1 ABR 48/03

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2005



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- 26.–28.04. Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien AVR-EKD, Springe
- 06.–10.06. Verhandlungsführung, Dassel
- 06.–10.06. Einführung ins kirchliche Arbeitsrecht, Dassel
- 06.–10.06. Mitarbeiterbeurteilungsgespräche/Personalentwicklung, Dassel
- 15.–17.06. Arbeits- und Büroorganisation der MAV, Springe
- 13.–17.06. Beratungskompetenz, Springe
- 13.–17.06. Arbeits- und Gesundheitsschutz Grundlagen, Springe
- 20.–24.06. Betriebsübergang/Rolle der MAV, Dassel
- 20.–24.06. Einführung in die Dienstvertragsordnung, Dassel
- 04.–06.07. Eingruppierungsrecht BAT/AVR-EKD, Dassel

Tagesveranstaltungen:

- 07.04. Überlastungsanzeige, Hannover
- 13.04. Aktuelles Arbeitsrecht/aktuelle Rechtsprechung, Hamburg
- 09.05. Effektive Sitzungsorganisation, Hamburg
- 18.05. Aktuelles Arbeitsrecht/aktuelle Rechtsprechung, Bremen
- 06.07. Qualitätssicherung/Qualitätsmanagement – Rolle der MAV, Hannover

Kosten

Wochenseminar 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. 05 11.41 08 97 50
Fax. 05 11.2 34 40 61
diaev@htp-tel.de

Telefonservice 0421-77866

Abo Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

Arbeitsrecht & Kirche

Wir ordern hiermit Abo/s von
Arbeitsrecht & Kirche
ab der Ausgabe Nr. (auch rückwirkend möglich)

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



**Hände weg vom Weihnachts- und dem Urlaubsgeld
weil sonst die Kaufkraft noch mehr fällt
und Arbeitsplätze nicht mehr sicher stellt!**

Dafür kämpfen.

Mitglied werden bei ver.di,
in der Fachgruppe Kirchen,
Diakonie und Caritas.



*Kirchen, Diakonie
und Caritas*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

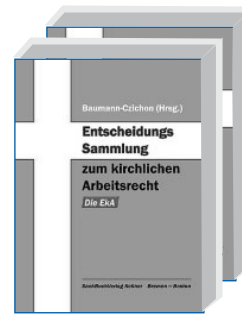
Online unter www.verdi.de oder
Hotline 01802222277
(6 Cent pro Anruf)
Montag bis Freitag
von 7.00 bis 21.00 Uhr

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 Ordnern, eine EL. pro Jahr.
SachBuchVerlag Kellner. EUR 104,90

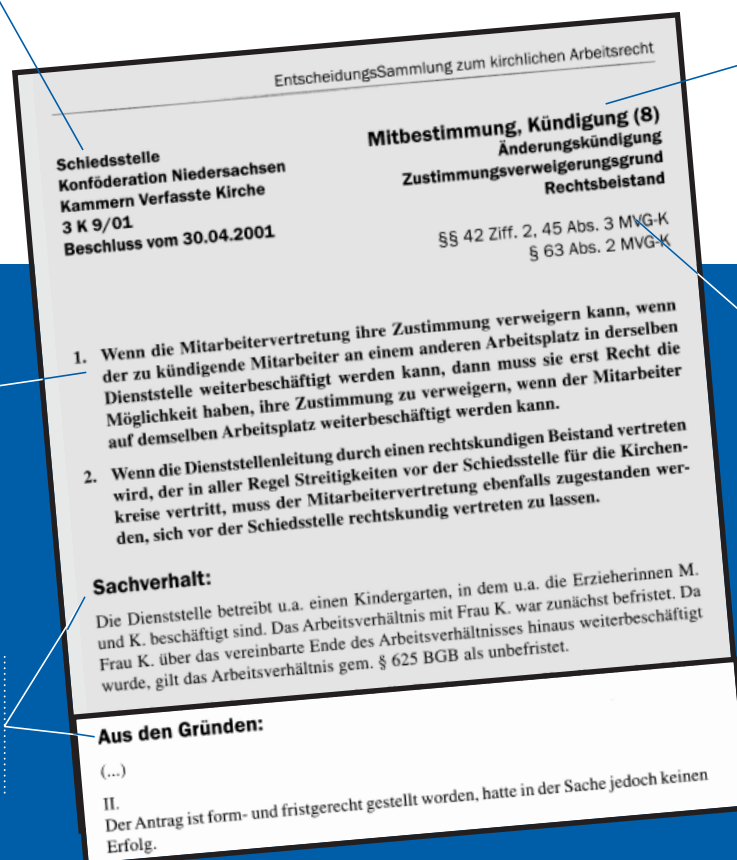
Wer hat was
wann entschieden

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