

# Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für  
Mitarbeitervertretungen

2 2005

**A&K**



## aus dem **Inhalt**

- 30** Der ›Dritte Weg‹ am Rande des Abgrundes
- 37** Gender-Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung/ Teil 2
- 46** Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung und der Analyse von Jahresabschlüssen / Teil 3
- 50** Argumente und Gesichtspunkte für die Tarifpolitische Linie
- 52** AuK-Aktuell: Erfolgreiche Aktion gegen Lohndumping in der Diakonie; Arbeitszeit bei CJD; Geheimverhandlungen in der ARK Bayern

ISSN 1614-1903

SachBuchVerlag  
**Kellner**

# Fachtagung

Fachtagung am 2. & 3. November 2005 in Kassel

## Das Ende des ›Dritten Weges‹ – Alternativen zur gerechten Lohnfindung?

Die von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgestalteten Arbeitsvertragsrichtlinien (Dienstvertragsordnungen usw.) finden schon lange keine flächendeckende Anwendung mehr: Notlagenregelungen, einzelvertragliche Abweichungen und hausgemachte ›Tarife‹ lösen die einheitlichen Arbeitsbedingungen ab. Verstärkt wird diese Entwicklung durch Ausgliederungen in Tochtergesellschaften mit der Folge weitreichender Tarifflicht.

Die Ursachen liegen auf der Hand: sinkende Kirchensteuereinkommen einerseits und marktorientierte Entgelte für soziale Leistungen andererseits verursachen erheblichen Druck. Der BAT hat seine Funktion als Leitwährung verloren und damit ist zugleich ein Maßstab für die Lohnfindung verloren gegangen. Ohne Maßstab und ohne Orientierung sind die Arbeitsrechtlichen Kommissionen dem freien Spiel der Kräfte ausgesetzt: Arbeitnehmervertretungen werden mit der Drohung, Arbeitsplätze abzubauen unter Druck gesetzt. Und wenn sie Lohnkürzungen in einem Bereich zustimmen, dann führt dies bald auch zu Kürzungen in anderen Bereichen. Die Lohnspirale führt nach unten.

Das Modell der Lohnfindung über Arbeitsrechtliche Kommissionen hat nur mäßig funktioniert in wirtschaftlich guten Zeiten. Unter den heutigen ökonomischen Bedingungen muss jedes System versagen, dem es an der Kraft fehlt, flächendeckend einheitliche Bedingungen zu sichern. Denn nur so können die Einrichtungen vor einem ruinösen Preiswettbewerb geschützt werden. Und versagen muss ein System, in dem ArbeitnehmerInnen nur als kollektive Bittsteller ohne relevante Durchsetzungsmacht auftreten müssen.

Die Position der Kirche und ihrer Diakonie ist widersprüchlich: einerseits wird der ›Dritte Weg‹ verbissen verteidigt, andererseits wird den Einrichtungen ermöglicht, aus den AVR ›auszusteigen‹.

Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) könnte die Funktion einer neuen Leitwährung übernehmen und damit den Kirchen und ihren Arbeitsrechtlichen Kommissionen Orientierung geben. Aber die Krise des Dritten Weges ist nicht nur eine Frage der Angemessenheit von Löhnen. Die Kirchen, vor allem aber die Beschäftigten brauchen ein Verfahren der Lohnfindung, das ihre Interessen angemessen berücksichtigt.

### Aus dem Programm:

■ **Theoretische Begründung des Dritten Weges.** Warum ist der Kirche, den Diakonischen Werken und den Einrichtungen der Dritte Weg so wichtig?

Dr. Moritz Linzbach, Vorsitzender des Rates der EKD, Diakonisches Werk Rheinland

■ **Anforderungen kirchlicher Einrichtungen an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen**

Ingo Dreyer, Geschäftsführer des VdDD

■ **Grenzen und Schwachstellen des Dritten Weges**

Prof. Dr. Olaf Deinert, Universität Bremen

■ **Wo steht der Dritte Weg heute? Kritik und Perspektiven aus der Sicht der Gewerkschaft**

Günter Busch, ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

**buko**  
agmav + ga

**ver.di**

**dia**

**Arbeitsrecht** und  
**Kirche**

Mit dieser Fachtagung wollen wir uns auf die Suche machen nach Handlungsmöglichkeiten. Patentrezepte werden wir nicht zu verteilen haben. Aber der Prozess der Verständigung über den weiteren Weg muss vorangetrieben werden.

### AUSSERDEM:

Berichte über Entwicklungen und Erfahrungen aus den Regionen, Arbeitsgruppen und Diskussion.

Die Tagung wird gemeinsam durchgeführt von  
*dia e.V.* – Diakonische ArbeitnehmerInneninitiative  
*ver.di* – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
*BuKo* – Bundeskonferenz der Mitarbeitervertretungen  
*AuK* – Arbeitsrecht und Kirche

### ANMELDUNG UND INFORMATION:

#### *dia e.V.*

Vogelsang 6  
30459 Hannover  
Tel. 05 11 / 41 08 97 50  
Fax 05 11 / 2 34 40 61  
Mail: diaev@htp-tel.de

**Teilnahmegebühr 185 €**  
(Ohne Übernachtung)

## Editorial

### Impressum

**Arbeitsrecht & Kirche**  
Zeitschrift für  
Mitarbeitervertretungen

#### Redaktion:

Bernhard Baumann-  
Czichon (verantwortlich),  
Henrike Busse, Otto  
Claus, Michael Dembski,  
Prof. Dr. Ulrich Hammer,  
Michael Heinrich, Barbara  
Kopp, Dr. Herbert  
Deppisch, Annette  
Klausing,  
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 Mitarbeitervertre-  
tungen oder deren Zusam-  
menschlüsse (z. B. für  
Schulungen) ist bei  
Quellenangabe gestattet.  
Bitte Belegexemplare  
an den Verlag senden.

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

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

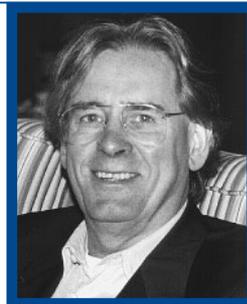
die diesjährige Fachtagung ist dem so genannten ›Dritten Weg‹ gewidmet. Nebenstehende Ausschreibung beschreibt Details und Organisatorisches. Die Teilnahme bringt sicherlich neue Erkenntnisse und ergibt Handlungsperspektiven. Dazu hat AuK-Chefredakteur Bernhard Baumann-Czichon die Probleme des ›Dritten Weges‹ und neue Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, was als wichtige Diskussionsgrundlage, auch während dieser Tagung, von Nutzen sein wird.

Des weiteren finden Sie in diesem Heft die Fortsetzungen zu den Themen ›Gender Mainstreaming‹ und ›Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung‹. Eine übersichtliche Checkliste für Kündigungsfälle sowie einige Beiträge zu aktuellen Vorgängen kommen hinzu. Die Darstellung der Argumente zur tarifpolitischen Lage wird in diesem Heft begonnen und in den kommenden Ausgaben fortgesetzt. ›Der TVöD ist ›billiger‹ als der BAT‹ lautet eine der überraschenden Thesen.

Da die AutorInnen sämtlich sehr intensiv mit ihrer jeweiligen Berufstätigkeit beschäftigt sind, kommt das Schreiben der Artikel zeitweise nicht recht voran, weshalb diese Ausgabe etwas verspätet erscheint. Die nächste Ausgabe wird jedoch pünktlich in der Mitte des 3. Quartals ausgeliefert werden.

Die Redaktion bittet weiterhin um Zusage von Artikeln und Materialien zu aktuellen Ereignissen, die für MAVen interessant sein können. Besten Dank.

Mit freundlichen Grüßen  
Klaus Kellner, Verleger



Der Verleger

Klaus Kellner

## Inhalt



- 30** Der ›Dritte Weg‹ am Rande des Abgrundes
- 37** Gender-Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung (Teil 2)
- 42** Fachliteratur
- 44** ACK-Klausel: eine Frage der Konjunktur?
- 45** AuK-Checkliste: Worauf muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geachtet werden?
- 46** Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung und der Analyse von Jahresabschlüssen (Teil 3)
- 50** Argumente und Gesichtspunkte für die tarifpolitische Linie von ArbeitnehmerInnenvertretungen in kirchlichen Arbeitsrechtskommissionen
- 52** AuK-Aktuell:  
Erfolgreiche Aktion gegen Lohndumping in der Diakonie;  
Geheimverhandlungen in der ARK Bayern;  
40-Stundenwoche per Dienstanweisung?
- 55** TVöD ist ›billiger‹ als BAT

### Abo Direktbestellung auch für den MAVO-Kommentar

Damit die MAV stets aktuell, alltagsnah und rechtssicher informiert ist.  
Abo: 4 Ausgaben EUR 40,- . Bestellformular Seite 43

## Der ›Dritte Weg‹ am Rande des Abgrundes

Von Bernhard Baumann-Czichon

**Notlagenregelungen, Öffnungsklauseln und Ausgründungen sind inzwischen Alltag in vielen kirchlichen Einrichtungen. Besonders in der Caritas und Diakonie finden diese und andere Formen der Tariffucht statt. Die Zeiten, in denen die Arbeits- (und dienstrechtlichen) Kommissionen im wesentlichen das übernommen haben, was die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes ausgehandelt haben, scheinen vorbei.**

1 Bereits 1998 wurden die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD ergänzt um die Berufsgruppeneinteilung W (=Wirtschaftskräfte). Gegenüber der bisherigen Vergütung wurde die Entlohnung um rund ein Viertel abgesenkt. Versuche, diese fast ausschließlich Frauen betreffende Lohnkürzung als mittelbare Diskriminierung rechtlich anzugreifen sind bislang erfolglos geblieben. Vgl. Baumann-Czichon, Die W-Gruppen oder: Frauendiskriminierung und was man dagegen tun kann, Bremen, 2000

2 Die verfassungsrechtliche Sonderstellung der Kirchen führt nicht zur Bildung eines ›kirchlichen Arbeitsrechts‹, vielmehr sind die Besonderheiten der Kirchen im Rahmen des staatlichen Arbeitsrechts zu berücksichtigen, so hinsichtlich der an einen kirchlichen Arbeitnehmer zu stellen Loyalitätspflichten.

3 BVerfG Beschluß vom 4. 6. 1985 - 2 BvR 1703/83, 1718/83 und 2 BvR 856/83 - AP Nr. 24 zu Art. 140 GG; BAG 51, 239 = AP Nr. 25 zu Art. 140 GG).

4 st. Rechtspr. des BAG; für alle: BAG 60, 345 = AP Nr. 37 zu § 72a ArbGG 1979 Grundsatz

5 BAG Urteil vom 20.3.2002, 4 AZR 101/01; LAG Bremen, Urteil vom 21.2.2002, 3 Sa 17/02

Die Kirchen waren mit ihrem ›Dritten Weg‹ angetreten, ein eigenes ›kirchengemäßes Modell‹ des Interessenausgleiches anzubieten. Die ›Dienstgemeinschaft‹ werde partnerschaftliche Konfliktlösung und ›gerechte Lohnfindung‹ garantieren. Mitarbeiter bezweifeln – spätestens seit der Einführung von Leichtlohngruppen für Frauen<sup>1</sup> – die Berechtigung dieses Weges. Mit den beabsichtigten Absenkungen unter das Niveau des Öffentlichen Dienstes verläuft der ›Dritte Weg‹ am Rande des Abgrundes. Und zwar aus rechtlichen Gründen und wegen fehlender Legitimation.

### Was ist der Dritte Weg?

Oft ist die Rede vom ›kirchlichen Arbeitsrecht‹. Kirchliches Recht im Arbeitsrecht gibt es jedoch nur im Hinblick auf die Bildung der Arbeitnehmervertretung – das Mitarbeitervertretungsrecht. Im übrigen gilt das für Jedermann geltende Arbeitsrecht und damit weltliches Recht<sup>2</sup>. Auch der Dritte Weg ist kein kirchenrechtliches Instrument, wenngleich er (bislang) nur in der Kirche anzutreffen und durch kirchliches Recht ausgestaltet ist. Das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung den Regelungen des Dritten Weges, also den Arbeitsvertragsrichtlinien, den Dienstvertragsordnungen usw. eine vom Willen der jeweiligen Vertragspartner im Arbeitsverhältnis unabhängige Geltung verwehrt. Diese Regelungen gelten nicht etwa deshalb, weil Kirchenrecht dieses anordnet. Dies gilt ausdrücklich auch dort, wo z. B. ein Mitarbeitergesetz oder ein Diakoniegesetz die Anwendung dieser Regelungen vorsehen. Der kirchliche Arbeitgeber mag kirchenrechtlich verpflichtet sein, z. B. die Dienstvertragsordnung anzuwenden. Schließt er jedoch einen hiervon abweichenden Arbeitsvertrag und verweigert er damit dem kirchlichen Recht den Gehorsam, so schlägt der kirchliche Gesetzesbefehl nicht auf das Arbeitsverhältnis durch. Arbeitsrechtlich bleibt es bei der vom Kirchenrecht abweichenden Regelung. Auch dies ist eine schlichte Folge der von dem Arbeitgeber Kirche getroffenen Rechtsformwahl: ein Arbeitsverhältnis richtet sich nach staatlichem (Arbeits-)Recht<sup>3</sup>.

Die Einbeziehung von Regelungen des Dritten Weges erfolgt ausschließlich durch die individuell von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag zu treffende Vereinbarung, durch die sog. Inbezugnahme Klausel (›...auf das Arbeitsverhältnis finden die Arbeitsvertragsrichtlinien... in der jeweils geltenden Fassung Anwendung‹). Diese einzelvertragliche Abrede kann auch ebenso einzelvertraglich aufgehoben oder abgeändert werden. Falsch ist daher die häufig geäußerte Auffassung ›Bei uns gelten die AVR...‹. Es mag sein, dass auf alle Arbeitsverhältnisse einer Einrichtung bestimmte Regelungen, z. B. die AVR, Anwendung finden. Aber in jedem einzelnen Fall ist der rechtliche Grund für die Anwendung der AVR die entsprechende einzelvertragliche Abrede. Und diese privatautonome Begründung von Rechten und Pflichten kann durch eine einfache (nicht einmal formbedürftige) privatautonome Regelung wieder aufgehoben werden.

Weil Arbeitsvertragsrichtlinien usw. keine normative Geltung haben<sup>4</sup>, können sie auch nicht Tarifverträgen gleichgestellt werden, z. B. wenn es um die Frage geht, ob sie im Falle eines Betriebsübergangs durch Tarifverträge auf niedrigerem Niveau gem. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB abgelöst werden<sup>5</sup>. Arbeitsvertragsrichtlinien funktionieren wie Allgemeine Geschäftsbedingungen, denn sie sind vorformulierte für eine Vielzahl von Verträgen verwendete Bedingungen. Und sie unterliegen als vom Arbeitgeber einseitig in das Arbeitsverhältnis eingeführte (in der Praxis nicht verhandelbare) Vertragsbedingungen der richterlichen Inhaltskontrolle wie Allgemeine Geschäftsbedingungen. Der Arbeitnehmer kann daher gem. § 307 BGB geltend machen, eine Klausel stelle eine unangemessene Benachteiligung dar.

### Probleme der dynamischen Inbezugnahme

Während eine Bank oder ein Autohändler die Allgemeinen Geschäftsbedingungen nur mit dem Inhalt in den jeweiligen Vertrag einbezieht, der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gilt, werden die Arbeitsvertragsrichtlinien aufgrund der Jeweiligkeitsklausel auch mit allen Änderungen Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Das bedeutet, Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, dass der zukünftige Inhalt des Austauschverhältnisses, also das Verhältnis von Arbeit und Lohn, nicht von ihnen selbst geregelt wird sondern von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Auch das ist keine kirchenrechtliche Besonderheit sondern ein im Zivilrecht vorgesehenes Instrument. Diese sog. Leistungsbestimmung durch Dritte gem. § 317 BGB finden wir im Wirtschaftsleben sehr häufig. So kann z. B. bei Erbschaftauseinandersetzung die Festsetzung von Ausgleichsbeträgen einem Gutachter übertragen werden. Funktional ist die Arbeitsrechtliche Kommission ein solcher Gutachter. Lange Zeit funktionierte diese ›gutachterliche Tätigkeit‹ im wesentlichen reibungslos, weil es meist nur darum ging, die Tarifiergebnisse des öffentlichen Dienstes

## Dritter Weg

abzuschreiben und in die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu transformieren. Sinkende Kirchensteueraufkommen und Deckelung der Pflegesätze und Entgelte für soziale Dienstleistungen machten Kürzungen z.B. beim Weihnachtsgeld notwendig. Damit drängte sich die Frage auf, ob den Arbeitsrechtlichen Kommissionen das Recht zugesprochen werden konnte, Arbeitsbedingungen auch zu Lasten der Mitarbeiter zu regeln.

Die Übertragung der Leistungsbestimmung gem. § 317 BGB auf Arbeitsrechtliche Kommissionen ist grundsätzlich möglich<sup>6</sup>. Voraussetzung ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, dass diese Kommissionen paritätisch besetzt und unabhängig sind<sup>7</sup>. Schon an der paritätischen Besetzung der Kommissionen sind bisweilen Zweifel geboten, wenn nämlich Personalleiter auf der Arbeitnehmerbank sitzen. Zwar sind auch Personalleiter Arbeitnehmer aber unter Paritätsgesichtspunkten sind sie wegen der Nähe zur Unternehmensführung dem Arbeitgeberlager zuzuordnen<sup>8</sup>.

### Verhandlungsmacht oder kollektives Betteln?

Viel gewichtiger ist die Frage, ob eine so umschriebene formelle Parität ausreicht, um die Festlegung von Arbeitsbedingungen durch Kommissionen zu legitimieren. Denn allein der Umstand, dass die gleiche Anzahl von Arbeitnehmern den Arbeitgebern gegenüber sitzt führt noch nicht zu einem angemessenen Interessenausgleich, zu einem gerechten Lohn. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen erfüllen in der Praxis die gleiche Funktion wie Tarifverträge.

Tarifverträge können als normative Regelung anerkannt werden, weil ihnen eine sog. materielle Richtigkeitsgewähr zugrunde liegt. Gesetzgeber und Rechtsprechung verzichten darauf, Tarifverträge inhaltlich zu überprüfen, solange sich diese innerhalb der durch die Verfassung gesetzten Schranken bewegen<sup>9</sup>. Die Richtigkeitsgewähr leitet sich aus der Verhandlungspartität von Arbeitgebern und Gewerkschaften ab. Diese stützt sich im wesentlichen auf die Fähigkeit der Gewerkschaften, zur Durchsetzung ihrer Forderungen Arbeitskämpfmaßnahmen zu ergreifen. Das BAG hat dazu ausdrücklich folgendes festgestellt: »Das bedeutet in der Praxis, dass regelmäßig zunächst die Gewerkschaften auf das Streikrecht angewiesen sind, weil sonst das Zustandekommen und die **inhaltliche Angemessenheit** von Tarifverträgen nicht gewährleistet wären.«<sup>10</sup> Mit gleicher Begründung wird das Streikrecht auch in kirchlichen Arbeitsverhältnissen gefordert.<sup>11</sup>

In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen fehlt es an einem äquivalenten Druckmittel. Jede Seite braucht zur Durchsetzung ihrer Forderungen eine Mehrheit, also auch Zustimmung aus dem anderen Lager. Sind sich die Arbeitgeber in der Ablehnung einer Arbeitnehmerforderung einig, so haben die Arbeitnehmer keinerlei Verhandlungsmacht, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Allein

das Einfrieren der Vergütungssätze – wenn die Arbeitgeberseite jedweder Tarifsteigerung widerspricht – führt zu stetiger Reallohnsenkung.<sup>12</sup> Auch an dieser Stelle zeigt sich, dass zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein strukturelles Ungleichgewicht besteht. Arbeitnehmer sein heißt abhängig beschäftigt zu sein.

Arbeitnehmervertreter in Arbeitsrechtlichen Kommissionen und betroffene Mitarbeiter haben immer wieder versucht, durch Öffentlichkeit, durch Anwesenheit bei Verhandlungen der Kommissionen, durch Unterschriftenaktionen, durch Anrufe bei Mitgliedern der Kommissionen ebenso wie durch betriebliche Aktionen Verhandlungsmacht aufzubauen, um so die strukturelle Verhandlungsschwäche zu überwinden. Natürlich machen solche Aktionen Sinn, auch wenn sich ihr Erfolg nicht unmittelbar in Lohnprozenten ausdrücken lässt. Aber sie können nicht ausreichen, um die Arbeitnehmervertreter zu Verhandlungspartnern auf gleicher Augenhöhe zu machen. Verhandeln ohne Verhandlungsmacht ist kollektives Betteln. Am Ende bleibt doch nur das schon berühmte »No way« eines Kirchenvertreters.

### Die Maßstäbe sind flöten gegangen

Das Modell des »gutachterlich« tätigen Dritten verschleiert einen wesentlichen Aspekt der Lohnfindung: einen nach objektiven Maßstäben gerechten Lohn gibt es nicht. Die Höhe der Vergütung und die Menge der dafür zu leistenden Arbeit sind abhängig von den Bedingungen des Marktes, insbesondere des Arbeitsmarktes einerseits und der Durchsetzungsfähigkeit der Arbeitnehmer andererseits. Solange die Art der Refinanzierung sozialer Arbeit die Übernahme des Vergütungsniveaus des Bundesangestelltentarifvertrages nahelegt (Selbstkostenerstattung), konnten sich die Kommissionen an den durch die Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes gefundenen Interessenausgleich anlehnen. Eigene Vergütungsmaßstäbe brauchten die Kommissionen nicht zu finden oder zu setzen. Die Gerechtigkeitsfrage blieb den Kommissionen erspart. Durch Übernahme der Verhandlungsergebnisse zwischen (öffentlichen) Arbeitgebern und Gewerkschaften konnten sie sich auf die Richtigkeitsgewähr der Tarifverträge stützen. Sie haben sich die den Tarifverhandlungen zugrundeliegende und durch das Arbeitskämpfrecht gesicherte Parität »ausgeliehen«. In dem Maße wie kirchliche Arbeitsrechtsregelungen von Tarifverträgen (nach unten) abweichen, bedürfen sie einer eigenen inhaltlichen Rechtfertigung.

### Wer ist legitimierter Arbeitnehmervertreter?

Wer für einen anderen Geschäfte tätigen will, braucht dafür eine Vollmacht, eine Legitimation. Die Gewerkschaft erhält von jedem Mitglied (mit der Beitrittserklärung) eine schriftliche Ermächtigung zum Abschluss von Tarifverträgen. Jeder Anwalt lässt sich von seinem Mandanten eine Vollmacht ausstellen.



Der Autor

**Bernhard Baumann-Czichon**,  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für  
Arbeitsrecht,  
Bremen, Arbeitnehmervertreter in der  
Arbeitsrechtlichen  
Kommission der EKD.

<sup>6</sup> vgl. MünchKomm-Söllner, § 317 Rz. 92

<sup>7</sup> BAG, Urteil vom 17.04.1996 – 10 AZR 558/954

<sup>8</sup> ArbG Bielefeld, Urteil vom 30.04.2003 – 3 Ca 3358/02; a.A.: ArbG Bielefeld, Urteil vom 30.4.2003 – 4 Ca 2919/02

<sup>9</sup> vgl. z.B. BAG, Urteil vom 30.08.2000 – 4 AZR 563/99

<sup>10</sup> BAG, Urteil vom 10.06.1980 – 1 AZR 168/79

<sup>11</sup> vgl. zum Streikrecht in kirchlichen Einrichtungen: Kühling, Studie Arbeitskämpf in der Diakonie, Hannover, 2001

<sup>12</sup> ebenda

## Dritter Weg

Eben war er noch da, wo ist der 3. Weg geblieben?



Formal sind die Arbeitsrechtlichen Kommissionen durch die Inbezugnahme Klauseln in den Arbeitsverträgen legitimiert. Jeder Anwalt wird sich für seinen Mandanten mächtig ins Zeug legen, weil ihm sonst der Entzug des Mandates droht und die Gewerkschaften setzen sich für die Interessen ihrer Mitglieder ein, weil diese sonst weglaufen. Aber während jeder entscheiden kann, ob er einer (bestimmten) Gewerkschaft beitreten will und sich jeder seinen Anwalt aussuchen kann, hat ein Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst regelmäßig keinen Einfluss auf die Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission. Das Besetzungsverfahren ist bundesweit sehr unterschiedlich: Meist sind es Mitarbeitervereinigungen, die die Arbeitnehmer in die Kommissionen entsenden. Damit befinden meist einige wenige Hundert Vereinsmitglieder über die Vertreter von vielen Tausend betroffenen Arbeitnehmern. Vor allem fehlt diesen Verbänden jegliches Instrumentarium, um in den Verhandlungen ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. An dieser strukturellen Schwäche ändern auch die überzeugende Fachkompetenz und erstaunliches Verhandlungsgeschick mancher Kommissionsmitglieder nichts. Denn Verhandlungserfolge können nur erzielt werden, wenn beidseitig Verhandlungsbereitschaft besteht. Und genau die muss gelegentlich mit Zwangsmitteln hergestellt werden.

13 Neben dem dort traditionell tätigen VKM (=Verband kirchlicher Mitarbeiter) ist seit einigen Wochen auch der MVV (=Mitarbeitervertreterverband) angetreten, Sitze in der neu zu besetzenden Arbeitsrechtlichen Kommission in Anspruch zu nehmen.

Einziges Druckmittel in den Kommissionsverhandlungen ist mögliche Unruhe in den Betrieben und Einrichtungen. Unruhe ist angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage jedoch nur ausnahmsweise zu erwarten und wenn, dann von den wenigen Beschäftigtengruppen, die auf dem Arbeitsmarkt noch gesucht werden. Diese Einschätzung wird bestätigt durch Erfahrungen im Zusammenhang mit Notlagenregelungen: Selbst wenn Lohnkürzungen von 10 Prozent und mehr in Mitarbeiterversammlungen angekündigt werden müssen, regt sich selten Widerstand. Aber fehlender Widerstand darf nicht mit Zustimmung verwechselt werden: Mitarbeiter resignieren, sie begeben sich in die innere Emigration oder suchen sich – wenn möglich – einen anderen Arbeitsplatz. Die Betriebe verlieren damit einen wesentlichen Teil ihrer Leistungsfähigkeit. Dieses Ausbluten führt zum Verlust von überwiegend noch bestehenden Wettbewerbsvorteilen.

Die Beteiligung von Mitarbeitervereinigungen stellt für die Leistungsbestimmung durch Dritte weder eine ausreichende Legitimationsgrundlage dar noch sichert sie eine aus Arbeitnehmersicht hinreichende Verhandlungsparität. Daran ändert sich auch nichts durch das Auftreten von konkurrierenden Vereinigungen wie in der Verfassten Kirche der hannoverschen Landeskirche etwa.<sup>13</sup> Zwar wird durch die

## Dritter Weg

Mitgliedschaft weiterer Arbeitnehmer in einem neuen Verband die zahlenmäßige Legitimation erweitert, die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite (und damit die materielle Legitimation) wird dadurch keinesfalls erhöht. Denn während die Arbeitgeberseite weiterhin unter faktischer Führung des Landeskirchenamtes als im wesentlichen geschlossener Block auftreten kann, ist die Arbeitnehmerseite in zwei (oder mehr) Fraktionen gespalten. Die Konkurrenz zweier Verbände trägt die Gefahr der Lähmung und Spaltung der Arbeitnehmerseite in sich. Aus gutem Grund folgen die deutschen Gewerkschaften im wesentlichen dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft. Und dort, wo ausnahmsweise konkurrierende Gewerkschaften Tarifverträge abschließen, führt dies in aller Regel zu einem für die Arbeitnehmer schlechten Ergebnis. Überdeutliches Beispiel ist der vom Christlichen Gewerkschaftsbund abgeschlossene Tarifvertrag für Leiharbeitsfirmen, durch dessen Existenz die dem Deutschen Gewerkschaftsbund angeschlossenen Gewerkschaften gezwungen wurden, selbst einen Tarifvertrag abzuschließen, der weiter unter den für erforderlich gehaltenen Tarifstandards liegt. »Pluralität«, also das Auftreten unterschiedlicher Mitarbeitervereinigungen in Arbeitsrechtlichen Kommissionen, mag nach mehr Demokratie aussehen, weil sich jeder »seinem« Verband anschließen kann aber die Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen ist keine Frage von quasi-parlamentarischen Mehrheiten. Hier stehen sich Dienstgeber und Dienstnehmer (genauer: Arbeitgeber und Arbeitnehmer) mit gegensätzlichen Interessen gegenüber.

Die Beteiligung von Mitarbeitervereinigungen ist mithin auch dann kein taugliches Mittel der Arbeitsrechtsregelung, wenn mehrere, möglicherweise konkurrierende Vereinigungen auftreten.

### **Bindung der Arbeitnehmervertreter an Mitarbeitervertretungen**

Einen anderen Weg hat die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Diakonie beschritten: Dort werden die Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission von den Mitarbeitervertretungen gewählt<sup>14</sup>. Damit ist immerhin gewährleistet, dass über die Wahl zur Mitarbeitervertretung alle der Arbeitsrechtsregelung unterworfenen Mitarbeiter Einfluss auf die personelle Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite nehmen können. Die Vertreter der Arbeitnehmerseite sind allesamt selbst Mitarbeitervertreter und damit eingebunden in einen politischen Diskurs. Sie haben Rechenschaft abzulegen. Was auf den ersten Blick nach Kontrolle und »imperativem Mandat« aussieht, erweist sich bei näherem Hinsehen als Stärkung der Arbeitnehmerseite – vorausgesetzt, die Möglichkeiten der politischen Auseinandersetzung um den »richtigen Weg« im Dritten Weg werden konsequent genutzt. Gepaart mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen kann daraus im Einzelfall eine fast arbeitskampfähliche Drucksituation

entstehen. Die Auseinandersetzung um die selbst vom Landeskirchenamt kritisierte Tarifflicht im Stephansstift in Hannover belegt dies.<sup>15</sup> Aber Erfolge im Einzelfall widerlegen nicht die Regel, dass in Arbeitsrechtlichen Kommissionen mit Mehrheit beschlossen und nicht zwischen gleich starken Partnern Verhandlungen geführt werden. Und so lange der strukturell schwächeren Seite, nämlich den Arbeitnehmern, nicht strukturelle sondern nur situative Möglichkeiten zur angemessenen Durchsetzung ihrer Interessen zur Seite stehen, fehlt es an der erforderlichen Durchsetzungsparität. Kommentar eines Mitarbeitervertreters: »Solange wir nichts Besseres haben...«

### **Johanniter: Lohnfindung auf Unternehmensebene**

Etwas Besseres suchen auch diakonische Großkonzerne wie die Johanniter. Diese beraten und verhandeln seit gut einem Jahr über einen Johanniter-Tarif, der für die Johanniter Unfallhilfe und die Einrichtungen des Johanniter Ordens gelten soll. Zur Ablösung der dort bislang angewendeten Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD soll es durch die Bildung einer einrichtungsbezogenen Arbeitsrechtlichen Kommission auf der Grundlage des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Landeskirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz kommen. Begründet wird dieser Sonderweg im Dritten Weg einerseits mit der Feststellung, dass der Rettungsdienst in der Arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD bislang nur stiefmütterlich behandelt wurde (obwohl die Johanniter mit einem prominenten aber schweigsamen Mitglied in der Kommission vertreten sind) und der Behauptung, die Arbeitsrechtliche Kommission habe die Notwendigkeiten der Zeit nicht erkannt. Notwendig sind nach Auffassung der Johanniter-Arbeitgeber vor allem Möglichkeiten, auf lokaler Ebene je nach Ergebnis der Entgeltverhandlungen Lohnabsenkungen mit den Mitarbeitervertretungen vereinbaren zu können. Ein Mehr an Verhandlungsmacht auf Arbeitnehmerseite wird es wohl kaum geben. Letztlich wird die Lohnfindung erfolgen in Verhandlungen mit den unmittelbar von ihrem Arbeitsplatz abhängigen Beschäftigten. Das ist der »Erste Weg« im Gewande des »Dritten Weges«. Und auch hier sagen Mitarbeitervertreter: »Solange wir nichts Besseres haben...«

### **Christliches Jugenddorfwerk Deutschland: Lohnfindung von Vorstands Gnaden**

Konsequenter ist da das Christliche Jugenddorfwerk Deutschland, ein bundesweit mit rund 8.000 Beschäftigten tätiger Jugendhilfe-Konzern. In diesem Unternehmen werden seit jeher die Löhne und Gehälter allein durch Beschluss der Geschäftsführung festgesetzt. Irgendeine Form der Beteiligung der Mitarbeiter ist nicht vorgesehen und wird auch nicht praktiziert. Das Ergebnis ist ein Vergütungssystem, das in manchen Bereichen rund  $\frac{1}{3}$  unter dem Niveau des

<sup>14</sup> Ein vergleichbares Besetzungsverfahren ist vorgesehen für die verfasste Kirche in Bremen und die Arbeitsrechtliche Kommission der EKD, zuständig für das EKD-Kirchenamt und zahlreiche gesamtkirchliche Einrichtungen

<sup>15</sup> Vergleiche hierzu den Beitrag von Michael Passior in diesem Heft

## Dritter Weg

BAT liegt. Vor allem ist es aber ein System, das nicht einmal Rechtssicherheit bietet. Denn die Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe erfolgt nicht im Wege einer kontrollierbaren Eingruppierung. Sie liegt im Ermessen des CJD und wird daher nicht selten als willkürlich erlebt. Im Mai 2005 überraschte die Geschäftsführung des CJD die Mitarbeiterschaft mit dem Beschluss, die 40-Stunden-Woche einzuführen. Die Geschäftsführung nimmt sich dieses Recht, weil die im CJD abgeschlossenen Arbeitsverträge auf die Vergütungsordnung des CJD verweist, deren Inhalt aber nicht durch eine Arbeitsrechtliche Kommission sondern von der Geschäftsführung des CJD bestimmt wird. Rechtlich kann das Vorgehen des CJD keinen Bestand haben, weil der Verweis auf die Vergütungsordnung zu einer einseitigen Leistungsbestimmung (=durch den Arbeitgeber) führt. Diese einseitige Leistungsbestimmung kann sich nicht auf Aspekte beziehen, die ein Arbeitgeber nur im Wege der Änderungskündigung durchsetzen kann. Aber der erste Weg der Arbeitsrechtsregelung im CJD zwingt die Mitarbeiter, gegen ihren Arbeitgeber zu klagen – und wer tut das?

### ›Unabhängige‹ Arbeitgebervertreter fordern Abkoppelung vom öffentlichen Dienst

Während Arbeitnehmervertreter meist mühsam um Zusammenhalt und eine gemeinsame Position kämpfen müssen und jede Form der öffentlichen Diskussion als Bruch der Verhandlungsgrundsätze (z.B. Schweigepflicht) angesehen wird, ist auf Arbeitgeberseite längst ein gesteuertes Vorgehen selbstverständlich. Dafür sorgen einerseits die Arbeitgeberverbände wie der VdDD, die Arbeitsgemeinschaft diakonischer Einrichtungsleiter, regelmäßige Abstimmungsrunden der Arbeitsrechtsreferenten usw.. Dafür sorgen aber auch öffentliche Einflussnahmen wie jüngst die von Dr. Gohde, Präsident des Diakonischen Werkes der EKD, der Lohnvereinbarungen weit unterhalb des TVöD<sup>16</sup> forderte. Darüber hinaus wird die Arbeitgeberposition gesteuert durch die Kirchenleitungen. Zuletzt hat schließlich die Kirchenkonferenz der EKD im März darüber diskutiert, einen ›Paradigmenwechsel‹ einzuleiten. Maßstab für Löhne und Gehälter soll nicht mehr der öffentliche Dienst sein, es müsse ein kircheneigenes – natürlich niedrigeres – Lohnniveau geben. Spätestens jetzt wird deutlich, dass das Kommissionsmodell die realen Verhältnisse nicht abbildet.

### Rahmenbedingungen schränken Verhandlungsmacht weiter ein

Die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite wird wesentlich mitbestimmt durch die Handlungsbedingungen der Arbeitgeberseite. Denn in einem nicht auf Gewinn orientierten Unternehmen fällt es in wirtschaftlich guten Zeiten nicht sonderlich schwer, ›Wohltaten‹ zu verteilen. In Zeiten aber, in denen mit einem mittelfristigen Sinken des Kirchensteueraufkommens um rund 1/4 zu rechnen ist, ist dafür wenig Spielraum. Und die Einrichtungen der Diakonie und Caritas sehen sich hinsichtlich der

ihnen zustehenden Entgelte unter immer deutlicherem Diktat der öffentlichen Kostenträger. So müssen kirchliche Altenheime ihre Pflegesätze behaupten in Konkurrenz zu privaten Altenheimen mit Durchschnittspersonalkosten von unter € 30.000. Das bedeutet für eine Pflegefachkraft eine Bruttomonatsvergütung von unter € 2.000 einschließlich Zeitzuschlägen. Altenheime von Diakonie und Caritas haben durchschnittliche Personalkosten von bis zu € 42.000. Der von kirchlichen Arbeitgebern behauptete Druck ist mithin durchaus real. Aber rechtfertigt allein dies Lohnkürzungen bei gleichzeitiger Arbeitsverdichtung?

Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen in den Beratungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht als autonome Verhandlungspartner gegenüber. Arbeitgebervertreter wirken vielmehr als der verlängerte Arm der Kostenträger. Und wenn schon die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer nicht reicht, um gegenüber den Arbeitgebern eine Durchsetzungspartität zu gewährleisten, um so weniger reicht sie, um dem von den Kostenträgern ausgeübten Druck standzuhalten. Das sei an folgendem Beispiel verdeutlicht: Die Sozialbehörde eines norddeutschen Kreises verweigert Empfängern von Sozialhilfe die Übernahme der Kosten in Altenhilfeeinrichtungen, deren Pflegesätze über einem bestimmten Betrag liegen. Hilfeempfänger werden auf billigere Einrichtungen verwiesen. Dass darunter Einrichtungen sind, die wegen zu geringer Personalbesetzung vom Medizinischen Dienst der Krankenkassen gerügt und deren bauliche Gegebenheiten der Heimmindestbauverordnung nicht entsprechen, interessiert dabei nicht. Eine diakonische Altenhilfeeinrichtung bekommt Belegungsprobleme, u.a. weil die bereits aufgenommenen Selbstzahler zunehmend verarmen und sozialhilfebedürftig werden. Dem rechtswidrigen Druck des Kreises gehorchend stimmt die Mitarbeitervertretung einer dauerhaften Lohnabsenkung im Rahmen einer Notlagenregelung zu.

Zwar sind Notlagenregelungen, also Lohnfindung auf betrieblicher Ebene, die Ausnahme von der Regel der überbetrieblichen Tarifbildung im Dritten Weg. Aber die geschilderte Situation verdeutlicht, welch großem Druck Mitarbeitervertretungen ausgesetzt sein können.

### Tarifverträge und Wettbewerb

Mit Einführung der Pflegeversicherung ist ein Paradigmenwechsel in der deutschen Sozialpolitik eingeleitet worden. Nicht mehr die Sicherstellung des erforderlichen Hilfebedarfs ist Maß und Ziel, billig muss die Leistung sein. Und erbringen darf die Leistung, wer billiger ist. Rigoroser Wettbewerb ist das Instrument, die Ökonomisierung des Sozialen ist die Folge. Wettbewerb in einem Markt, in dem die Abnehmerseite gespalten ist in die Gruppe derjenigen, die die Leistung in Anspruch nehmen (Patienten, Klienten usw.) und diejenigen, die zahlen (Kostenträger), ist vor allem Preiswettbewerb und nur in geringstem

<sup>16</sup> Tarifvertrag öffentlicher Dienst, soll ab 1.10.2005 in den Verwaltungen des Bundes und in den Kommunen den BAT ablösen. Die Übernahme für die Länder ist noch ungeklärt.

## Dritter Weg

Umfang Leistungswettbewerb. Preiswettbewerb bei einer Personalkostenquote zwischen 70% und über 80% führt mangels anderer Einsparpotentiale notwendigerweise zu Lohndruck, wenn nicht sogar zu Lohndumping. Diesem Druck kann mit Mitteln des Dritten Weges nicht begegnet werden. Da nützt es auch nichts, dass kirchliche Arbeitgeber längst selbst erkennen, dass bei derart niedrigen Pflegesätzen und Entgelten ein bedarfsdeckendes Einkommen nicht gezahlt werden kann.

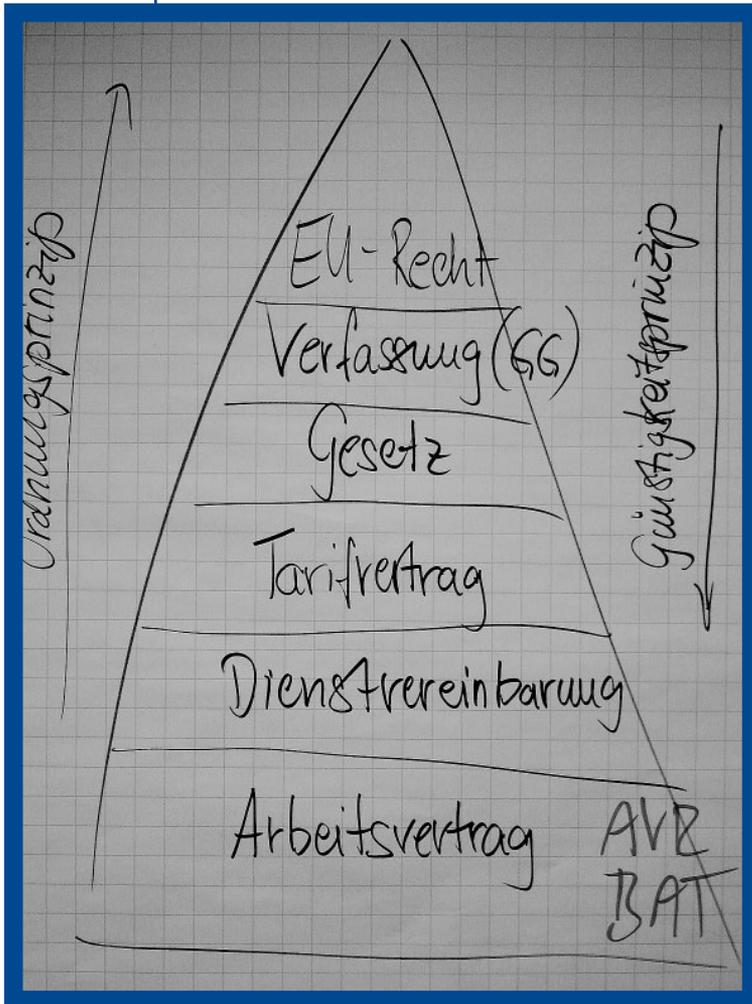
Die Kirchen haben in ihrem Sozialwort einen gerechten Lohn gefordert, so dass jeder von seiner Arbeit leben kann. Wenn das nicht nur eine Anforderung an andere sein soll, werden die Kirchen und Einrichtungen sich überlegen müssen, wie sie nachhaltig eine Refinanzierung sichern können, die diesen gerechten Lohn bezahlbar macht. Alleine werden die Kirchen dies nicht schaffen, nicht schaffen können. Denn Wettbewerb findet unter allen Leistungsanbietern statt, also zwischen kirchlichen, freigemeinnützigen und privaten gleichermaßen. Nur wenn es gelingt, für alle Anbieter einheitliche, verbindliche Lohnstandards zu setzen, kann die sog. Schmutzkonzurrenz ausgeschaltet werden. Hierfür sieht unsere Rechtsordnung ein geeignetes Instrument vor: Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt werden. Allgemeinverbindliche Tarifverträge gelten auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die nicht einem Arbeitgeberverband oder einer Gewerkschaft angehören. Allgemeinverbindliche Tarifverträge stellen sicher, dass alle Arbeitnehmer einer Branche mindestens in Höhe dieses Tarifes entlohnt werden.

Die heutige Situation war bereits bei Einführung der Pflegeversicherung 1994 absehbar. Und sie ist auch gesehen worden: Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaften haben genau deshalb den Abschluss von Tarifverträgen gefordert. Die hannoversche und die bayrische Landeskirche haben aus wohl nur noch ideologisch zu verstehenden Gründen Tarifvertragsverhandlungen verhindert. Insbesondere diese beiden Landeskirchen haben es deshalb zu verantworten, dass sich kirchliche und nicht kirchliche Sozialeinrichtungen heute zur Freude der Kostenträger häufig einen ruinösen Wettbewerb liefern. Wenn die Kirchen weiter staatlich finanzierte Sozialarbeit zu angemessenen Bedingungen leisten wollen, dann werden sie sich der Tarifverträge bedienen müssen, weil diese derzeit das einzige Mittel sind, um die politisch gewollten Wettbewerbsbedingungen sozial verträglich und betriebswirtschaftlich verantwortbar zu gestalten.

### Die Erosion des Dritten Weges oder das Ende der Dienstgemeinschaft

Die von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen gesetzten Tarifstandards spielen in der betrieblichen Praxis eine immer geringere Rolle. Sie werden durch Notlagenregelungen und die Inanspruchnahme von Öffnungsklauseln ebenso unterlaufen wie durch einzelvertragliche Vereinbarungen. Und schließlich werden immer mehr Beschäftigte in Tochtergesellschaften

Die Rechtspyramide: Tarifverträge bilden die Mitte



ausgliedert und so aus dem Anwendungsbereich der AVR herausgenommen. Davon sind keineswegs nur die ›technischen Funktionen‹ betroffen. Längst werden auch Mitarbeiter aus dem sog. Kerngeschäft in Service- und Dienstleistungsgesellschaften beschäftigt: Pflegekräfte, Pflegedienstleitungen, Personalleitungen, Ärzte... Damit werden Belegschaften gespalten. Die sonst für unverzichtbar gehaltene Dienstgemeinschaft als Wesensform der Kirche wird der Befreiung von den ›Fesseln der Arbeitsvertragsrichtlinien‹ geopfert. Damit gibt die Kirche ihren Kritikern Recht, die kirchliche Sozialarbeit als etwas Gewöhnliches angesehen haben, das andere, z. B. private Anbieter genauso gut leisten können. Wenn es denn je richtig war, dass kirchlicher Dienst auch ein besonderes Miteinander von Dienstgebern und Arbeitnehmern verlangt (Dienstgemeinschaft und konsensuale Lohnfindung im Rahmen des Dritten Weges), dann hat sich die Kirche mit ihrer Tariffucht, mit dem Verlassen des ›Dritten Weges‹, dieser Besonderheit begeben. Kirche ist – jedenfalls mit ihrer Diakonie und Caritas – etwas Normales, etwas Säkulares geworden. Die Einen werden dies als Verlust kirchlicher Identität, als Preisgabe des kirchlichen Auftrages begreifen. Für andere ist es die Entschleierung, die Entmystifizierung kirchlicher Sozialarbeit. Und tatsächlich sind die Kirchen bislang die Antwort darauf schuldig geblieben, was Diakonie und Caritas bei immer stärkerer Pro-

## Dritter Weg

fessionalisierung sozialer Arbeit unter den Bedingungen eines kaum gezügelten Wettbewerbs gegenüber freigemeinnützigen und privaten Anbietern ausgezeichnet. Ursprünglich war kirchliche Sozialarbeit Inhalt und Auftrag von Lebensgemeinschaften, von Orden, von Schwesternschaften, von Diakonissen. Mitte des 19. Jahrhunderts entstand um Johann Hinrich Wichern eine ›bürgerliche‹ Diakonie, die aus christlicher Verpflichtung und sozialer Verantwortung vor allem den Opfern frühkapitalistischer Rücksichtslosigkeit half – ehrenamtlich, freiwillig und unter Einsatz eigener und selbst angeworbener finanzieller Mittel. Heute beträgt die Zahl der in der kirchlichen Sozialarbeit hauptamtlich tätigen Menschen wohl rund 800.000 bis 900.000. Deren Arbeit ist Erwerbsarbeit, d. h. sie dient der Existenzsicherung. Und diese Arbeit wird nicht aus kirchlichen Mitteln finanziert. Nur ausnahmsweise kann eine Einrichtung mal auf kirchliche Zuschüsse zurückgreifen. Die Kirchen berufen sich auf den Grundsatz der Subsidiarität, demzufolge der Staat die soziale Arbeit privater und freigemeinnütziger Träger und eben auch der Kirchen zu finanzieren und sich im übrigen zurück zu halten hat.

Wenn Arbeit in Diakonie und Caritas

- Erwerbsarbeit ist,
- staatlich finanziert wird,
- unter den gleichen Leistungs- und Qualitätsstandards erfolgt,
- unter Wettbewerbsbedingungen und
- unter Geltung des säkularen Arbeitsrechts erfolgt,

woraus ergibt sich dann die Rechtfertigung für ein System der Lohnfindung (Dritter Weg), das gerade nicht in der Lage ist, Einkommen zu sichern, von denen jeder leben kann? Woraus ergibt sich die Rechtfertigung, wenn dieses System nicht einmal in der Lage ist, Spielräume zu schaffen, damit Mitarbeiter in Diakonie und Caritas in ihrer bezahlten Arbeitszeit das geben können, was Hilfebedürftige gerade von christlicher Sozialarbeit erwarten: Zuwendung? Was unterscheidet am Ende einen privaten Pflegedienst von einem christlichen, wenn in dem einen wie in dem anderen Falle die Schwester alte Menschen nur nach der Stoppuhr versorgen kann? Diese Fragen lassen sich nicht mit Leitbild- und Selbstverständnisdiskussionen alleine lösen. Professionelle christliche Sozialarbeit braucht materielle Bedingungen, die eine Entfaltung christlicher Nächstenliebe erlauben.

Und: die Festsetzung der Vergütung kirchlicher Mitarbeiter hat nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in Diakonie und Caritas. Wegen des wirtschaftlichen Vergleichs der Anbieter hat die Lohnfindung zugleich Auswirkungen auf die nicht im kirchlichen Dienst stehenden Mitarbeiter. Diakonie und Caritas setzen mit ihren Arbeitsvertragsrichtlinien Standards, an denen sich andere orientieren. Diese werden damit so etwas wie eine Leitwährung. Aber während die alte Leitwährung BAT eine aus der

Tarifautonomie abgeleitete Richtigkeitsgewähr für sich beanspruchen konnte, mangelt es den AVR an einer solchen Garantie.

### Und nun?

Der Ruf nach Tarifverträgen allein löst aktuell keine Probleme. Denn es fehlt an Mitteln, Tarifverträge durchzusetzen. Der Kirche fehlt es an (innerer) Kraft, für richtig gehaltene Standards (Vergütung und Pflege- bzw. Betreuungsqualität) nach außen zu vertreten. Nur gelegentlich flammt Entschlossenheit auf, die für eine ›Pflegekampagne‹ reicht. Vielerorts ist soziale und ethische Verantwortung für Mitarbeiter und Patienten, Klienten einer ›neuen Bescheidenheit‹ gewichen. Das Wohlwollen der Kostenträger gilt manchen wichtiger als auskömmliche Pflegesätze. Und so bleibt Mitarbeitern und ihren Vertretungen nur übrig, sich allenthalben Lohndumping, Ausgliederung und anderen Formen der Tariffucht zu widersetzen – so gut es geht. Es bleibt nur der Versuch, den Widerstand in eine soziale Gegenbewegung zu wandeln. Dazu wird der Schulterchluss notwendig sein, innerhalb der Kirchen und darüber hinaus. Die Gewerkschaften müssen zu neuen Formen der betrieblichen Arbeit in den kirchlichen Einrichtungen kommen, um so schrittweise Gestaltungsmacht (zurück) zu gewinnen. Das kann nur in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitsgemeinschaften und den Gesamtausschüssen erfolgen. Niemand hat Patentrezepte. Das Beharren auf Prinzipien ist deshalb wenig, die gemeinsame Suche nach konkreten Handlungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung der jeweiligen Handlungsbedingungen hingegen viel Erfolg versprechend.

### Fachtagung siehe Seite U2

#### Anmeldung und Information:

Diakonische ArbeitnehmerInneninitiative e.V.  
(dia e.V.), Vogelsang 6,  
30459 Hannover,  
Telefon 05 11-41 08 97 50,  
Telefax 05 11-234 40 61,  
eMail: diaev@htp-tel.de

## Gender-Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung (Teil 2)

Von Christian Janßen und Lena Kleinitz

Auf Konzernebene wurde in einem Entwurf der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung zu einem »Betrieblichen Gesundheitsmanagement« erstmalig eine Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bereits im Planungsstadium einer Maßnahme vollzogen.

Die betriebliche Vereinbarung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung kann aus dem Arbeitsschutzgesetz abgeleitet und u. a. mit der Zunahme von arbeitsbezogenen Belastungen der Mitarbeitenden begründet werden. In Einrichtungen des Gesundheitswesens sind aufgrund der massiven Kürzungen im Sozialbereich die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten auffällig. Hier bietet das reformierte Arbeitsschutzgesetz von 1996 einen guten Ansatzpunkt, da jetzt auch Maßnahmen zur Abwehr von »arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen menschengerechter Gestaltung von Arbeit« angepeilt werden (vgl. insbesondere § 4 ArbSchG). Dazu gehören auch Maßnahmen zum Stressabbau, zur Verbesserung des Betriebsklimas und Maßnahmen gegen Mobbing – d. h. Faktoren, die die psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz bestimmen. Ansatzpunkte gibt es in Verbindung mit den §§ 34, 35 und 40 des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG)

der Evangelischen Kirche in Deutschland auch für Arbeitnehmervertretungen im diakonischen Bereich:

### MVG-EKD § 34 Abs. 1:

#### Informationsrechte der MAV

■ »Die MAV ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu informieren.«

### MVG-EKD § 35 Abs. 3 g:

#### Allgemeine Aufgaben der MAV

■ »Die MAV soll insbesondere (...) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern«

### MVG-EKD § 40 b, g: Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

■ »Die MAV hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht: (...) b. Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren« (...)

g. Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung«

### MAVO § 27 Information

■ »Dienstgeber und Mitarbeitervertretung informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen.«

### MAVO § 28 Anhörung und Mitberatung

■ »Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen«

### MAVO § 32 Vorschlagsrecht

■ »Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen«

Das Arbeitsschutzgesetz rückt die Definition der WHO und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Gesundheit in den Mittelpunkt. »Gesundheit ist der Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht das

## Zusammenhänge zwischen Organisation, Arbeit und Gesundheit



### Organisationsbedingungen

- Unternehmenskultur
- Hierarchie
- Führungsverhalten
- Transparenz
- Partizipation
- Weiterbildungsmöglichkeit
- Zusammenarbeit/ Betriebsklima

### Arbeitsbedingungen

- Zeitdruck
- Handlungsspielraum
- Soziale Beziehungen
- Verantwortung
- Komplexität d. Arbeitsinhalte

### Gesundheitszustand

#### Wohlbefinden

- psychisch
  - Selbstwertgefühl
  - Angst
  - Depressivität
  - Burnout
- körperlich
- sozial
  - soziale Kompetenz

### Arbeitsverhalten

- Anwesenheitsquote
- Fluktuation
- Arbeitsmotivation
- Kooperationsverhalten
- Innovationsbereitschaft
- Umfang und Qualität der Arbeitsergebnisse

Badura (200, 2003)

## Gender

### Genderorientierte Projektplanung (GOPP)

Planungselement	Inhalt
Maßnahme/Projekt	Kurzbeschreibung der Maßnahme
Bestandsaufnahme/ Analyse	Genderanalyse der Ausgangsbedingungen der Maßnahme
Zielformulierung	Beschreibung der Ziele der Maßnahme – Formulierung der geschlechterpolitischen Ziele
Zielgruppe(n)	genderdifferenzierte Beschreibung der Zielgruppe(n) der Maßnahme
Zielgruppenanalyse	Genderanalyse der Zielgruppe(n)
Ansatzpunkte	Beschreibung der Handlungsmöglichkeiten, die sich zur Erreichung der Ziele in Bezug auf die Zielgruppen ergeben. Welche Geschlechterpolitischen Ansatzpunkte gibt es?
Indikatoren	sind Messgrößen, die die Erreichung der Zielgruppen belegen. Sie sind operationalisierte Beschreibungen der Zielsetzungen einer Maßnahme im Hinblick auf die Zielgruppe(n).
Instrumente/Methode	Welche Methoden und Instrumente sollen eingesetzt werden? Welche geschlechter- politischen Instrumente können eingesetzt werden?
Rahmenbedingungen	Unter welchen Rahmenbedingungen und ggf. Begrenzungen findet die Umsetzung der Maßnahme statt?
Anforderungen/ Unterstützung	Welche Genderkompetenz wird benötigt, um die Maßnahme geschlechter- demokratisch entwickeln zu können? Welche Unterstützung ist gewünscht?



#### Der Autor

**Christian Janßen,**  
Dipl.-Psychologe,  
Mitarbeitendenvertre-  
ter im Stiftungsbereich  
Behindertenhilfe der v.  
Bodenschwinghschen  
Anstalt Bethel  
(vBA Bethel)

Freisein von Krankheit und Gebrechen. Der Gesundheitsausschuss griff darüber hinaus auf das Konzept der Salutogenese<sup>3</sup> zurück. Eine salutogenetisch orientierte Sichtweise befasst sich mit der Frage, was Menschen gesund erhält und versucht diese Anteile zu stärken bzw. zu unterstützen. Demgegenüber steht die pathogene Sichtweise, die rein nach krankmachenden Faktoren sucht und versucht, diese zu vermeiden (dies ist die Sichtweise des traditionellen Arbeitsschutzes, der in der neuen Literatur als »zu kurz greifend« wiedergegeben wird). Es soll also im betrieblichen Gesundheitsmanagement in den vBA Bethel der Frage nachgegangen werden, wie Arbeitsplätze aussehen müssen, damit sich die Beschäftigten wohl fühlen und die besten Chancen zur Erhaltung ihrer Gesundheit haben.

In Tagesklausuren, moderiert durch Kolleg/-innen der Heinrich-Böll-Stiftung, wurden die Mitglieder der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung in Fragen zum Gender-Mainstreaming geschult. Eine Beratung des Gesundheitsausschusses wurde durch die Technologieberatungsstelle beim DGB (TBS) und über den ver.di-Landesbezirk NRW (Bereich Genderpolitik) ermöglicht. Mit der Durchführung der »Genderorientierten Projektplanung«<sup>4</sup> im Vorfeld der Formulierung des Initiativantrages wurde eine Methode angewendet, die sich unserer Meinung nach sehr gut für die Genderanalyse im Gesundheitssektor eignet.

Aus der Zielformulierung gingen allgemeine Ziele für die Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung hervor:

- Orientierung der Zieldefinition Gesundheit an der salutogenetischen Sichtweise,

- Vermeidung geschlechtspezifischer Erkrankungen,
- die Berücksichtigung geschlechtsbezogenen Gesundheitsverhaltens,
- die Entwicklung und Berücksichtigung unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Anspracheformen für die verschiedenen Zielbereiche (Verhalten oder Verhältnisse) und Zielgruppen (Frauen – Männer; Alte – Junge, Pädagogik – Pflege etc.),
- Reflexion der Geschlechterrollen und ihrer Bilder bei den Beschäftigten des Unternehmens wie auch bei den Nutzer/-innen der Angebote und Untersuchung ihrer Auswirkungen, das in den Blick nehmen des Leitbildes »Leistungsfähigkeit« für Männer und Frauen,
- Bewusstmachung der Leistungsansprüche des Unternehmens an Frauen und Männer,
- die Stärkung einer demokratischen, Unterschiede akzeptierenden Betriebskultur, daher
- Orientierung am diversity-management-Ansatz: die Vielfältigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptieren und Einnahme einer Stärkeperspektive jeder und jedem Einzelnen gegenüber.

In der Präambel dieses Entwurfes wird festgestellt, dass sich Vorstand und Gesamt-Mitarbeitendenvertretung im Rahmen eines geschlechterdemokratischen Vorgehens in den vBA Bethel darauf verpflichten, alle Inhalte und Maßnahmen auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer zu bewerten.

In der weiteren Planung erhielt der Genderausschuss in der Mitarbeitendenvertretung Behindertenhilfe von der Gesamt-Mitarbeitendenvertretung den Auftrag, Möglichkeiten für eine Genderprüfung zu formulieren. Hier sollten Prüfkriterien oder eine

<sup>3</sup> Antonowsky, Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, Tübingen, 1997; Bengel u.a., Was erhält den Menschen gesund? Antonowskys Modell der Salutogenese, Köln, 2001

<sup>4</sup> Blickhäuser & von Bergen, Genderorientierte Projektplanung, 2003, S. 23 vgl. Abbildung

## Gender

Checkliste entwickelt werden, die Genderaspekte in Maßnahmen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung prüfen. Dabei sollten verhältnis- und verhaltensbezogene Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung/BGF einerseits bereits im Planungsstadium und andererseits in der Umsetzungsphase bewertet werden. Ziel dieses Konzeptes der Genderprüfung ist es, jede Maßnahme auf jeder Ebene der Einrichtung – v. a. auch auf der Ebene der Teams – durch eine einfache und praxisnahe Überprüfung auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin zu testen und Vorschläge für eine genderorientierte Vorgehensweise bereits in der Maßnahmeentwicklung zu finden. Nach Durchsicht der Literatur wurden schließlich die ›Leitfragen zur Genderprüfung‹<sup>5</sup> überarbeitet sowie ergänzt und dadurch für die Nutzung in Arbeitsfeld der Gesundheitseinrichtungen nutzbar gemacht. (vgl. Abbildung). Welche Möglichkeiten zur Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es darüber hinaus? Zu nennen sind z. B. folgende:

- Schaffung von Wahlmöglichkeiten zwischen Frauen und Männern bei Maßnahmen der BGF (z.B. Frau und Mann als Kursleiter/-in, alternative Hinzuziehung des anderen Geschlechts beim Mitarbeiter/-innengespräch, ...),
- die Durchführung der BGF-Koordination nach Genderaspekten (z.B. bei der Kursauswahl etc.),

- die Einbeziehung der Krankenkassen und Berufsgenossenschaft als Institutionen, die der Umsetzung von Genderaspekten verpflichtet sind,
- eine Analyse des Gesprächsverhaltens in Gremien (Wer sitzt wo/wie? Wer redet wie viel?),
- die Durchführung einer an Genderaspekten orientierten Beschäftigtenbefragung,
- die Berücksichtigung geschlechtsbezogenen Gesundheitsverhaltens für Maßnahmen der BGF (die Erfahrung zeigt z.B., dass Männer selten daran teilnehmen),
- Vereinbarung von Regelabsprachen zu den Themen wie Familie und Beruf, Sucht, Internes Vorschlagswesen oder zu den Tatbeständen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung,
- die Umsetzung von Teilzeit- und Befristungswünschen der Beschäftigten sowie
- eine Verbesserung bzw. Schaffung familienfreundlicher Arbeitszeiten (Flexibilität auf Wunsch der Mitarbeiter/-in) und
- die Verbesserung der betrieblichen Kinderbetreuung.

Das ›Haus‹ der betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen (vgl. Abbildung) könnte aus einer offenen Anzahl von Themen oder Säulen bestehen, wie z. B. persönliche Entwicklung und Qualifizierung, Gesundheitsstabilisierung, Psychosoziale Belastungen, Gesundheits-/Arbeitsschutz, Gestaltung der



**Die Autorin**

Lena Kleineitz,  
Dipl.-Pädagogin,  
Mitarbeitendenvertreterin im Stiftungsbereich Behindertenhilfe der vBA

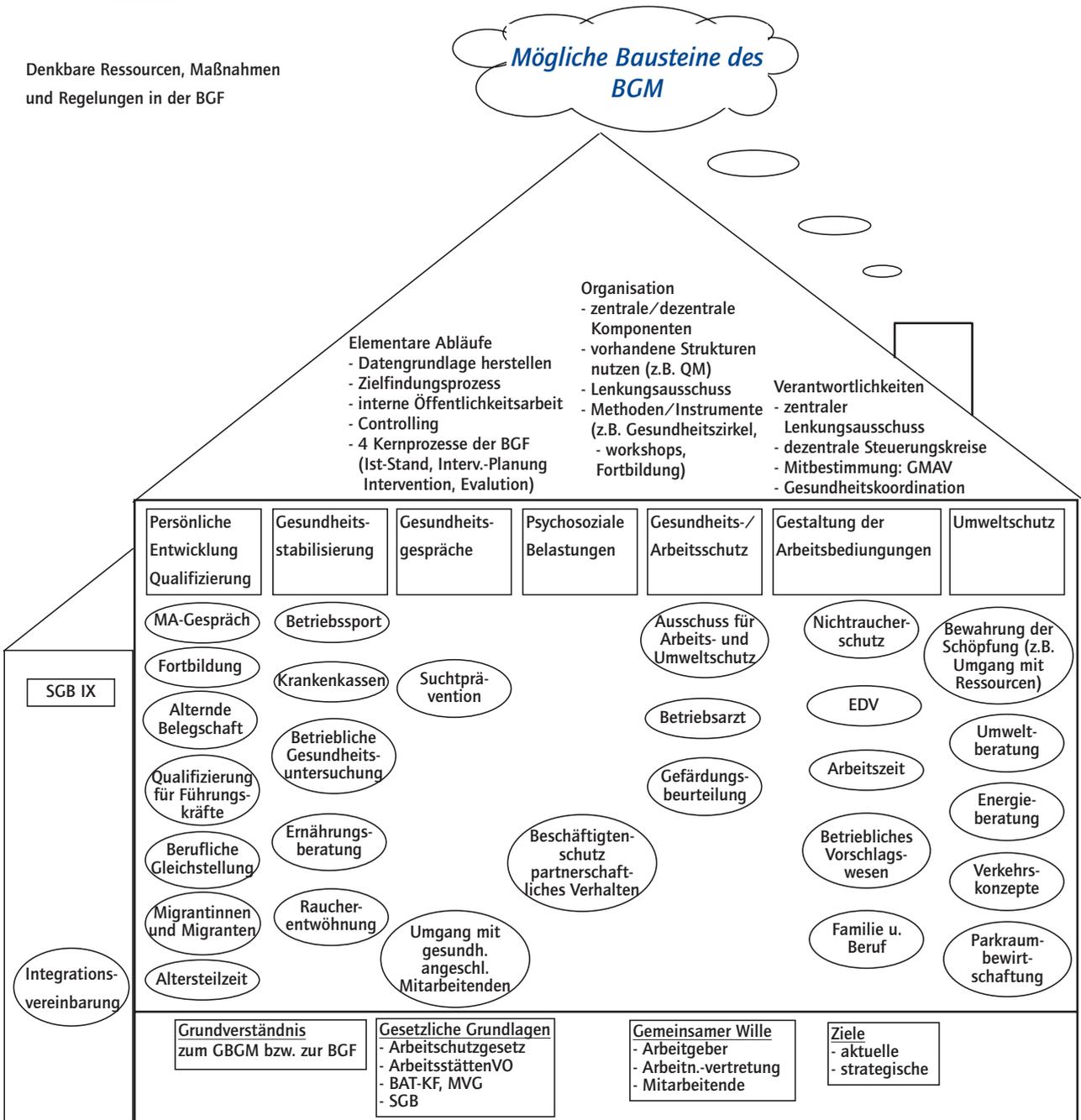
### Leitfragen zur Genderprüfung

1. Welche Ziele liegen der Entscheidung zu dieser Maßnahme zu Grunde, was soll mit der jeweiligen Maßnahme, mit dem beschriebenen Projekt oder in dem Arbeitsfeld etc. erreicht werden?
2. Welche Auswirkungen haben die in der Vorlage beschriebenen Sachverhalte auf Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebensentwürfen? Oder konkreter: Wie werden durch die geplante Maßnahme Frauen und Männer spezifisch angesprochen?
3. Welche genderspezifischen (Teil-) Ziele können benannt werden bzw. wurden im Vorhinein formuliert? Anders gefragt: Welcher Beitrag zu (mehr) Geschlechterdemokratie soll mit der Umsetzung des Ziels erreicht werden?
4. Gibt es genderspezifische Daten und Erkenntnisse (›Genderwissen‹), die die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern verdeutlichen? Sind die Sachverhalte in dieser Vorlage daraufhin überprüft worden?
5. Sollte genderspezifisches Wissen nicht vorliegen: Welche Daten und Erkenntnisse werden benötigt und welche Hilfestellungen sind erforderlich, um diese verfügbar zu machen?
6. Haben Frauen Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
7. Haben Männer Nachteile durch die Entscheidung, das Projekt oder die Maßnahme? Wie sollen diese Nachteile verhindert werden?
8. Wie wird sichergestellt, dass die Maßnahme auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft wird? Zu welchem Zeitpunkt und auf welche Weise wird die Maßnahme überprüft? Wer ist dafür zuständig?  
(Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, 2002, S.37, überarbeitet vom Genderausschuss der Mitarbeitendenvertretung im Stiftungsbereich Behindertenhilfe 2003)

<sup>5</sup> Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, Fit für Gender, Berlin, 2002, S. 37

# Gender

Denkbare Ressourcen, Maßnahmen und Regelungen in der BGF



Arbeitsbedingungen oder dem betrieblichen Umweltschutz. Hier können ebenfalls Genderaspekte direkt berücksichtigt werden. Im Bereich der ersten Säule (persönliche Entwicklung und Qualifizierung) wäre dies z.B. die Analyse der Angebote und Teilnehmerzahlen nach Frauen und Männern, Leitenden und Nichtleitenden, die genderorientierte Schulung der Führungskräfte oder im Mitarbeiter/-innengespräch die Berücksichtigung des Rollenverständnisses (Wer spricht mit wem? Wer hat welches Rollenverständnis im Kopf?). Im Rahmen des betrieblichen Umgangs mit psychosozialen Belastungen könnte die Geschlechterperspektive durch die Erfassung der unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer (z. B. in der Art und der subjektiv empfundenen Stärke der Belastung sowie dem Umgang mit und dem Abbau von Belastungen wie Stress etc. berücksichtigt werden). Sind Geschlechtsunterschiede bei Präventionsmaßnahmen berücksichtigt? Welche Maßnahmen

gibt es in diesem Bereich bereits? Werden die Zielgruppen (Frauen und Männer) erreicht? Oder würde sich bei einem geschlechtsbezogenen Vorgehen eine Verringerung der psychosozialen Belastung ergeben? Außerdem kann eine genderspezifische Beratung, Behandlung und Therapie von Sucht ermöglicht werden.

### Weitere Maßnahmen eines geschlechter-sensibilisierenden betrieblichen Vorgehens

Als ein weiterer Baustein einer Geschlechtersensibilisierung im innerbetrieblichen Kontext wurde durch die Gesamt-Mitarbeitendenvertretung eine ‚Dienstvereinbarung Beschäftigtenschutz – gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung‘ mit dem Dienstgeber abgeschlossen, die neben einer Integration der drei genannten Tatbestände, ihrer praxisorientierten Definition und einem klaren Verfahrensweg einen Schwerpunkt auf die Prävention legt.

### Ausblick: Diversity Management

Gender-Mainstreaming befasst sich mit der Geschlechterdifferenz und den sich hieraus ergebenden möglichen Diskriminierungen. In der Einleitung wurde angemerkt, dass es sich dabei um die Förderung eines demokratischen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern in den verschiedenen Gesellschaftsfeldern geht, wie Beruf, Politik oder Erziehung.

Das Ziel ist eine Sensibilisierung der Einzelnen und die Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

Man muss sich jedoch bewusst machen, dass es darüber hinaus eine große Anzahl weiterer möglicher Diskriminierungen aufgrund anderer Persönlichkeitsmerkmale gibt wie z. B. schwarz-weiß, behindert – nicht-behindert, westdeutsch – ostdeutsch, die die Geschlechterfrage beeinflussen oder gegebenenfalls überdecken. Gemeinsam all dieser möglichen Unterdrückungsmechanismen sind Macht und die Machtstrukturen, die sie vermitteln. Macht kommt dann z. B. als Mehrheitsmeinung gegenüber einer Minderheit zum Ausdruck.

*›Wenn ein Weißer in einem Mercedes sitzt, gilt er als Geschäftsmann. Setzen Sie einen Schwarzen in dasselbe Auto, wird er sofort als Drogenhändler angesehen.‹*

*George Weah, Fußballer*

Ein Ansatz ist daher die Bewusstmachung und Verhinderung von Diskriminierungen aufgrund der Verschiedenheit zwischen den Menschen (Diversity-Management-Ansatz)<sup>6</sup>. In diesem Zusammenhang ist die Anerkennung von Verschiedenheit zwischen den Menschen eine der Grundlagen. Die Einzigartigkeit jedes Menschen, die Anerkennung seiner individuellen ›Eigenschaften‹ und seiner einzigartigen Entwicklung sind Aspekte dieses Ansatzes, die auf einem humanistischen Menschenbild fußen.

Der wesentliche Grundgedanke des Diversity-Management-Ansatzes besteht darin, dass alle Mitglieder der Gesellschaft gleichberechtigt sind und an den materiellen und ideellen Ressourcen der Gesellschaft teilhaben sollen. Im konkreten Arbeitszusammenhang eines Wohngruppenteams impliziert dies eine Grundhaltung, die die Teamarbeit fördert sowie die Kompetenzen und Fähigkeiten Einzelner im Team würdigt. Hierüber profitiert das Ganze – das Team – von den Fähigkeiten und Kompetenzen der einzelnen Teammitglieder.

### Fazit

*Die Möglichkeiten der Mitarbeitendenvertretungen hinsichtlich einer größeren Geschlechtersensibilisierung in Betrieben des Gesundheitswesens sind reichlich. Viel hängt neben einer gemeinsamen Zielrichtung mit dem Arbeitgeber – gewissermaßen dem gemeinsamen Willen zwischen Dienstgeber und der Arbeitnehmervertretung – von dem Engagement Einzelner ab. Geschlechtersensibilisierung und Gender-Mainstreaming sind keine Momentaufgaben, sondern ein Prozess, der sich über Jahre erstreckt – wenn es überhaupt sinnvoll ist, von einem Prozessende zu sprechen. Dazu bedarf es eines langen Atems, der primär über Menschen geleistet wird, die den Ansatz mit Leben füllen und nicht über die betrieblichen Prozesse allein. Eine Organisation auf den Weg zu bringen ist viel Wert, jedoch erst der Anfang der Arbeit. Kolleg/-innen sollten sich nicht scheuen, in den Gender-Mainstreaming-Prozess mit wenig ›Abnung‹ und fachlichem Wissen einzusteigen. Der Prozess der Sensibilisierung in Geschlechterfragen ist fortlaufend aber auch fortlaufend fortbildend. Die Fachkenntnis entwickelt sich beim Gehen.*

<sup>6</sup> Czollek & Weinbach, Gender- und Gerechtigkeitstrainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern, In: Rosa-Luxemburg-Stiftung, Nohr & Veth (Hrsg.), Gender-Mainstreaming – Kritische Reflexion einer neuen Strategie, Berlin, 2002, S.112–122; Döge, Ausblick: Vom Gender-Mainstreaming zum Managing Diversity, In: ders., Gender-Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen, Berlin, 2002, S.59-60

# Fachbuch Ratgeber

für Mitarbeitervertretungen

Service

SachBuchService  
**Kellner**

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

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



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

**Klaus Kellner**



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

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



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

Ergänzt durch staatliche Gesetze. Ein wichtiges Arbeitsmittel für die MAV'en in Gesamtdeutschland. Loseblattwerk in 2 Ordnern, ca. 1.000 Seiten. Otto-Bauer-Verlag. EUR 58,00

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

**Nr. 067 ■ MVG-EKD Textausgabe.**

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



**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, 464 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, 328 Seiten. Luchterhand-Verlag. EUR 24,00



**Nr. 200 ■ KIENITZ:**

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

Der kollektivrechtliche Kündigungsschutz im kirchlichen Bereich und der kirchliche Rechtsschutz. 156 Seiten. Luchterhand. EUR 12,40



**Nr. 044 ■ BAUMANN-CZICHON u.a.: Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation Niedersachsen (MVG-K)**

Erscheint Ende 2005. Für betriebliche Praktiker der Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitung. Viele Entscheidungen zum kirchlichen Arbeitsrecht für eine kompetente und ausgewogene Auslegung. Gut lesbarer Text für Laien und Newcomer. 2. Auflage, ca. 500 Seiten, Hardcover, EUR 39,80



**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 Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).**

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

4. Auflage 2004, 928 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. 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. 619 ■ DEUTSCHER CARITASVERBAND – REFERAT ARBEITSRECHT (HRSG.):**  
**Altersteilzeit. Recht und Praxis in caritativen Einrichtungen mit CD-ROM.**

Eine aktuelle Hilfestellung für die Abwicklung von Altersteilzeit-Dienstverhältnissen. Erscheint jedes Jahr neu. 304 Seiten. Lambertus Verlag. EUR 20,00

**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



398 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. 591 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, 1.487 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 58,00

**Telefonservice 0421-77866**

**Per Fax: 0421-704058**

**Fachbuch Direktbestellung**

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

Bestell-Nr.	Titel	Preis
018	EKA. Loseblattwerk mit Ergänzungen	104,90
032	MVG-EKD. – Praxiskommentar	39,80
041	Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung.	24,00
048	Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben.	18,90
044	MVG-K	39,80
051	MVG-K Textausgabe	5,00
064	AVR-K Modern.	24,80
067	MVG-EKD. – Textausgabe 2004	5,00
100	Arbeits- und Sozialordnung.	22,00
100-CD	Arbeits- und Sozialordnung auf CD-ROM.	34,00/58,00
144	SCG-Sozialgesetzbuch.	14,50
200	Die Beteiligung der MAV bei Kündigungen...	12,40
284	Arbeits- und Sozialgesetze auf CD-ROM	29,80
313	Mobbing. Erkennen und wehren.	14,90
330	Arbeitsrecht in der Kirche.	45,00
333	MAVO. – Kommentar	62,00
334	Praxishandbuch für MAV'en der kath. Kirche	49,00
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
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

Absender:

Datum/MAV-Unterschrift:  
 Bitte auch in Druckbuchstaben

Zur Kenntnis genommen:  
 Arbeitgeber:

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

An den  
**SachBuchService Kellner**  
**St.-Pauli-Deich 3**  
**28199 Bremen**

## ACK-Klausel: eine Frage der Konjunktur?

Von Mira Gathmann

**Ein Mitarbeiter der katholischen Kirche oder der Caritas kann in die Mitarbeitervertretung gewählt werden, auch wenn er selbst keiner Kirche angehört.**



Die Autorin

Mira Gathmann  
Rechtsanwältin,  
Bremen

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der evangelischen Kirche kennt hingegen eine sog. ACK-Klausel. Nach § 10 MVG-EKD ist zur Mitarbeitervertretung nur wählbar, wer einer Kirche angehört, die zur Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen (ACK) gehört.

Einige Landeskirchen, vor allem in den neuen Bundesländern, haben auf die Anwendung dieser Wählbarkeitsvoraussetzung (vorübergehend) verzichtet. Denn wer soll in eine MAV gewählt werden, wenn über die Hälfte der Mitarbeiter konfessionslos ist? Im Bereich der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM) läuft die befristete Befreiung von der ACK-Klausel Ende diesen Jahres aus. Im nächsten Jahr sind Neuwahlen. Das war Anlass für eine Fachtagung mit über 150 Teilnehmern unter dem Motto ›Die Neuregelung der ACK-Klausel ›Erfahrungen, Sichtweisen und Gestaltungsspielräume‹, die auf Veranlassung der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen von der Diakonie der EKM am 7. 6. 2005 in Halle veranstaltet wurde.

Eberhard Grüneberg, Vorstandsvorsitzender der Diakonie der EKM musste einräumen, dass von den knapp 24.000 Beschäftigten der Diakonie nur 37,7% evangelischen Bekenntnisses, aber 54,01% konfessionslos sind. Eine Befragung der Mitgliedseinrichtungen hat zudem ergeben, dass gleichwohl knapp 70% der Mitarbeitervertreter einer Kirche angehören.

Christoph Thiele vom Kirchenamt der EKD begründete die ACK-Klausel mit dem Hinweis darauf, dass die Mitarbeitervertretung ein Bindeglied zwischen Leitung und Mitarbeitern sei. Die MAV habe auch Organfunktion, da ihr nicht nur die Interessenvertretung obläge, sie habe vielmehr auch die Kirchlichkeit der Einrichtung zu repräsentieren. Alle Posten aber, die Organfunktion hätten, müssten notwendigerweise mit Personen besetzt werden, die der Kirche angehören.

Harald Schliemann, Justizminister in Thüringen und Vorsitzender des 1. Senats des Kirchengerichtshof äußerte sich zu der ACK Klausel aus staatlicher Sicht. Nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV sei es allein Sache der Kirche, darüber zu befinden, wer im Rahmen der kirchlichen ›Betriebsverfassung‹ Funktionen wahrnehmen könne. Er machte aber zugleich deutlich, dass das deutsche Staatskirchenrecht einmalig in Europa sei und im Rahmen der europäischen (Rechts-)Integration nur erfolgreich verteidigt werden könne, wenn die Kirche sichtbar mache, was ihre Besonderheit auszeichne. Die Kirche müsse ihr Profil akzentuieren.

Im Namen des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen der Diakonie der Kirchenprovinz Sachsen vertrat Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon die Auffassung, dass das kirchliche Profil nicht durch die Kirchenzugehörigkeit eines MAV-Mitglieds sichtbar werde sondern durch Art und Weise, wie christlich begründete tätige Nächstenliebe sichtbar werde: durch die Arbeit der Erzieherin, der Krankenschwester oder des Rettungsassistenten. Die durch das Mitarbeitervertretungsgesetz geregelten Zuständigkeiten der MAV seien so begrenzt, dass von einem kirchlichen ›Amt‹ nicht gesprochen werden könne. So habe die MAV bei Einstellungen oder Eingruppierung lediglich zu prüfen, ob diese Maßnahmen gegen eine rechtliche Regelung verstoßen. Wenn die Kirche ihr Profil durch Kirchenzugehörigkeit herausstellen wolle, dann dürfe sie konfessionslose Mitarbeiter gar nicht erst beschäftigen. Wenn diese aber an der Tatverkündigung mitwirken dürfen, dann seien sie auch offenkundig geeignet, im Inneren der Einrichtung zu wirken. Die Kirche wolle teilhaben am Sozialmarkt und bediene sich dazu konfessionsloser Mitarbeiter, weil der Arbeitsmarkt die entsprechende Anzahl von Kirchenangehörigen oft gar nicht herbeigebe. Die Kirche müsse sich deshalb entscheiden, ob sie nur die Aufgaben wahrnehmen wolle, die sie aus eigener Kraft (ohne Konfessionslose) leisten kann oder ob sie die Mitarbeiter, die keiner Kirche angehören, gleich behandle. Denn immerhin sei innerbetriebliche Interessenvertretung ein unverzichtbares Element der Verwirklichung des Grundrechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit, dass auch in der Kirche Geltung habe.

In einem Diskussionsforen wurde der Konflikt mit dem Bild umschrieben, die Kirche habe die Gartenpforte in die Mitte des Gartens verlagert. Wenn eine Einrichtung wert auf eine kirchliche Darstellung nach außen lege, müsse sie das Tor wieder an den Eingang setzen und bereits bei der Einstellung darauf achten, ob der einzustellende Mitarbeiter Kirchenmitglied sei.

In der Schlussrunde ließ Peter Carstädt, Geschäftsführer Diakonieverband Eisenach, die Katze aus dem Sack: die Dienstgebervertreter haben sich bereits wenige Tage vor der Tagung festgelegt: eine weitere Aussetzung der ACK-Klausel wird es nicht geben. Ausnahmeregelungen sind allenfalls in solchen Einrichtungen möglich, in denen weniger als 40% Kirchenangehörige arbeiten.

### Fazit

*Trotz der guten Diskussionen hinterlässt die Fachtagung einen bitteren Nachgeschmack. Was nützt einem der beste Austausch von Erfahrungen, Sichtweisen und Gestaltungsspielräumen, wenn das Ergebnis schon vor der Auseinandersetzung mit den verschiedenen Ansichten feststeht?*

## A&K-Checkliste

### Worauf muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geachtet werden?

Mit diesem Fragebogen, der in der anwaltlichen Praxis entstanden ist, können die wichtigsten Fragen erfasst werden, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geklärt werden müssen. Die Beantwortung der Fragen ersetzt keine arbeitsrechtliche Beratung. Ihre Verwendung kann aber bei der Festlegung der Bedingungen für die Beendigung des

Arbeitsverhältnisses, z.B. nach einer Kündigung oder durch Aufhebungsvertrag helfen, alle wichtigen Aspekte mit zu bedenken. Und für den Fall der Kündigungsschutzklage werden damit die prozessrelevanten Tatsachen festgehalten.

*Erstellt von Mira Gathmann,  
Rechtsanwältin in Bremen*

	Anmerkungen
Name	
Vorname	
Straße	
PLZ Ort	
Geburtsdatum	
Rechtsschutz <sup>1</sup>	
Arbeitgeber	
Beschäftigt seit	
Art der Beschäftigung <sup>2</sup>	
Beschäftigungsumfang <sup>3</sup>	
Vergütung brutto	
Restlohnansprüche	
Tarifvertrag o.ä. <sup>4</sup>	
DV/BV <sup>5</sup>	
Ausschlussfrist <sup>6</sup>	
Schwangerschaft seit <sup>7</sup>	
Elternzeit <sup>8</sup>	
Unterhaltspflichten	
BR/MAV/PR <sup>9</sup>	
Urlaub lfd. Jahr	
bereits genommen	
Resturlaub Vorjahr	
abzugeltende Überstunden	
Kündigungsfrist <sup>10</sup>	
Zugang der Kündigung	
Befristung bis	
Befristungsgrund <sup>11</sup>	
Abmahnung <sup>12</sup>	
Fehlzeiten lfd. Jahr <sup>13</sup>	
Fehlzeiten – 1 Jahr	
Fehlzeiten – 2 Jahre	
Fehlzeiten – 3 Jahre	
SGB IX seit <sup>14</sup>	
SGB IX AG angezeigt	
GdB in % <sup>15</sup>	
Gleichstellung beantragt <sup>16</sup>	
SchwerbehindertenV <sup>17</sup>	
Integrationsamt <sup>18</sup>	
Präventionsverfahren (bEM) <sup>19</sup>	
§ 147a SGB III <sup>20</sup>	
Prozessziel <sup>21</sup>	

#### Anmerkungen

1. Hat der gekündigte Arbeitnehmer eine Rechtsschutzversicherung (z. B. über einen Berufsverband) abgeschlossen und beinhaltet diese auch Arbeitsrecht? Kann der Arbeitnehmer durch seine Gewerkschaft vertreten werden?
2. Laut Arbeitsvertrag bzw. tatsächliche Tätigkeit, maßgeblich kann auch die Eingruppierung sein.
3. Wieviel Stunden pro Woche sind vereinbart?
4. Fällt das Arbeitsverhältnis in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages oder ist im Arbeitsvertrag die Geltung von Arbeitsvertragsrichtlinien o.ä. vereinbart worden?
5. Gibt es noch Ansprüche, die sich aus Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen ergeben? In Betracht kommt hier z.B. eine durch DV gewährte Bekleidungsprämie; diese nicht vergessen, mit geltend zu machen.
6. Innerhalb welcher Fristen müssen Ansprüche geltend gemacht werden?
7. Schwangeren kann nur nach Zustimmung durch das Gewerbeaufsichtsamt gekündigt werden. Ist die Schwangerschaft dem Arbeitgeber mitgeteilt, sonst unverzüglich nach Kündigung nachholen.
8. Befindet sich der gekündigte Arbeitnehmer noch in Elternzeit? Wann wird diese enden? Die Kündigung während der Elternzeit ist nur mit Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamtes zulässig.
9. Ist die jeweilige Arbeitnehmervertretung ordnungsgemäß beteiligt worden?
10. Welche Kündigungsfrist gilt hier? Ist die Frist eingehalten worden?
11. Hier ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz zu beachten. Gibt es einen sachlichen Grund für die Befristung oder erfolgte die Befristung sachgrundfrei? Wie lange wurde befristet? Gibt es mehrere Befristungsabreden?
12. Ist das Arbeitsverhältnis bereits durch Abmahnungen belastet? Wenn ja, was wurde abgemahnt? Sind die bereits vorliegenden Abmahnungen angegriffen oder akzeptiert worden?
13. Wann, wie lange und wie oft war der Arbeitnehmer krank geschrieben? Bei krankheitsbedingten Kündigungen wird es in der Regel darauf ankommen, wie oft und wie lange ein Arbeitnehmer in den letzten drei Jahren erkrankt war.
14. Liegt eine Schwerbehinderung vor? Dies kann auch der Fall sein, wenn eine Anerkennung durch das Versorgungsamt noch nicht erfolgt ist.
15. Welcher Grad der Behinderung wurde anerkannt?
16. Bei einem Grad der Behinderung von unter 50%: ist bereits die Gleichstellung beantragt? Wenn ja, wann?
17. Ist die Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß beteiligt worden?
18. Ist das Integrationsamt beteiligt worden? Wenn ja, hat das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt?
19. Vor einer Kündigung gegenüber einem Schwerbehinderten ist die Durchführung eines Präventionsverfahrens vorgeschrieben. Aber auch bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als zusammen 6 Wochen pro Jahr bei nicht schwerbehinderten Mitarbeitern ist der Arbeitgeber zu einem sog. betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet.
20. Erstattungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Bundesagentur für Arbeit für die Zeit nach Vollendung des 57. Lebensjahres des Arbeitnehmers unter bestimmten Voraussetzungen.
21. Will der gekündigte Arbeitnehmer weiterhin arbeiten, d.h. Ziel ist die Erhaltung des Arbeitsplatzes oder soll das Arbeitsverhältnis tatsächlich beendet werden ggf. gegen Zahlung einer Abfindung?

## Grundlagen der betrieblichen Rechnungslegung und der Analyse von Jahresabschlüssen (Teil 3)

Von Dr. Jürgen Simon

In Teil 1 wurde ausgeführt, dass sich zielgerichtetes wirtschaftliches Handeln im Rahmen eines Rechnungswesens immer in Zahlen ausdrücken lässt, die für eine Vielzahl von Adressaten innerhalb und außerhalb des Unternehmens oder der sozialen Einrichtung von Interesse sind. In Teil 2 wurden die wichtigsten Instrumente der Rechnungslegung dargestellt, vor allem die Bilanz, die Gewinn- und Verlustrechnung (G+V) sowie die übrigen Teile eines Jahresabschlusses. In diesem Teil 3 wird auf grundsätzliche Aspekte einer Jahresabschlussanalyse eingegangen. An ausgewählten Posten der Bilanz und der G+V (in Teil 4) wird aufgezeigt, wie ein Analyst den Aussagegehalt der Zahlen unter verschiedenen Gesichtspunkten beleuchtet. Mit diesen Ausführungen sollen Sie eine Hilfestellung bei der Interpretation des Jahresabschlusses Ihres Betriebes erhalten.



### Der Autor

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

### 6. Ausgangspunkte der Analyse

Der Blickwinkel des Analysten von Jahresabschlüssen ist entscheidend geprägt von der Fragestellung, die er für einen der vielen Adressaten eines Geschäftsberichtes zu beantworten versucht. So wird ein Kreditgeber aus dem Jahresabschluss entnehmen wollen, wie sicher die Rückzahlung eines gewährten oder noch zu gewährenden Darlehens ist und wie hoch seine Zinsmarge im Verhältnis zum Risiko sein muss. Einen Anteilseiger interessiert, wie hoch seine Dividende ausfallen wird und ob er seine ursprüngliche Investitionsentscheidung korrigieren sollte. Mitarbeiter wollen wissen, wie sicher ihr Arbeitsplatz in der Zukunft ist und ob Gehaltserhöhungen realistisch durchsetzbar sind.

Die Herausforderung für den Analysten ist es also, aus Zahlen der Vergangenheit eine Aussage über die Zukunft eines Betriebes zu machen. Dabei wird er sich verschiedener Hilfsmittel und -wege bedienen:

Es ist äußerst hilfreich, das Zahlenwerk im Zusammenhang mit den Jahresabschlüssen der letzten Jahre zu analysieren, also eine Zeitreihe zu betrachten. Dabei müssen für einen solchen Vergleich die Jahresabschlüsse mehrerer Geschäftsjahre in ein Standardformat gebracht werden. Denn nur eine Standardisierung gewährleistet, dass formale Änderungen bei der Darstellung von Geschäftsvorgängen

von Jahr zu Jahr in der Bilanz und der G+V ausreichend berücksichtigt werden können und somit die Vergleichbarkeit des zu analysierenden Zahlenmaterials sichergestellt ist.

Der Analyst wird sich auf die wesentlichen Veränderungen einzelner Posten der Bilanz oder der G+V konzentrieren. Eine Erklärung für eventuelle Brüche in einer mehrjährigen Zeitreihe ist entweder in gesamtwirtschaftlichen, branchen- oder firmenspezifischen Entwicklungen zu finden. Aber auch Stagnation oder stetige Veränderungen der Daten beinhalten eine Aussage, die der Analyst in seiner Bewertung berücksichtigt.

Hilfreich ist ferner, das Zahlenwerk mit Kennzahlen aus der Branche zu vergleichen. Veröffentlichte Jahresabschlüsse der Wettbewerber und allgemeine Brancheninformationen aus der Presse oder aus anderen Quellen verschaffen einen Einblick in die Entwicklung eines Wirtschaftssektors. Der Blickwinkel des Analysten wird dabei sein, wie das zu untersuchende Unternehmen (oder die soziale Einrichtung) sich im Vergleich zu anderen Anbietern am Markt in der jeweiligen Region behauptet hat, also wie weit in der Branche übliche ›benchmarks‹ erreicht wurden. Die Kernfragen sind u.a.: Welche Rolle wird das Unternehmen wahrscheinlich in den nächsten Jahren spielen? Entsprechen die Produkt- oder Service-Standards den Erwartungen der Kunden? Wird damit auch in der Zukunft mindestens der Umsatz erzielt werden können, der die Kosten deckt und einen ausreichenden Gewinnausweis erlaubt.

Allein aus den Zahlen der Bilanz und der G+V ist nicht immer Klarheit über die Entwicklung des Unternehmens zu erzielen. Oft ist ein Rückgriff auf andere Stellen des Jahresberichts notwendig und möglich. So enthält z. B. der Anhang zum Jahresabschluss, also der Textteil mit den wesentlichen Erläuterungen und Begriffsbestimmungen, ergänzende Informationen zum reinen Zahlenwerk. Oft sind hier detaillierte Aufschlüsselungen der Zahlen, z. B. eine Aufteilung des Umsatzes nach Region, nach Abteilung oder nach Service-/Produktart, zu finden.

Eine bei der Jahresabschlussanalyse immer wieder neu zu lösende Herausforderung ergibt sich aus unvollständigem Datenmaterial und fehlenden bzw. unverständlichen Erläuterungen. Die bilanzielle Darstellung von Geschäftsvorgängen kann sehr kreativ sein und ist selbst dem erfahrenen Leser von Jahresabschlüssen nicht immer sofort verständlich. Dann helfen nur direkte Fragen an das Management und/oder den Hersteller des Zahlenwerks mit der Bitte um Erläuterung.

### Fazit

Die Aufgabenstellung des Analysten bestimmt den Blickwinkel seiner Untersuchung der Zahlen eines Unternehmens, denn immer geht es um die Aufschlüsselung von Informationen, ihre Interpretation und schließlich eine Urteilsfindung im Hinblick auf vorgegebene Ziele. Dabei wird versucht, aus einer

AKTIVA		Bilanz zum 31. Dezember 2004		PASSIVA	
	€	€		€	€
A. Anlagevermögen			A. Eigenkapital		
I. Immaterielle Vermögensgegenstände	100.000,00		1. Kapital	101.911,26-	
I. Sachanlagen			2. Jahresüberschuss	124.682,69	
1. Grundstücke und grundstücksgleiche Rechte und mit Wohnbauten auf fremden Grundstücken	1.101.911,00		B. Rückstellungen		
2. Technische Anlagen	10.010,00		1. sonstige Rückstellungen	29.747,47	
3. Einrichtungen und Ausstattungen ohne Fahrzeuge	46.530,00		C. Sonderposten	10.000,00	
4. Fahrzeuge	<u>1,00</u>	1.258.452,00	D. Verbindlichkeiten		
B. Umlaufvermögen			1. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen – davon mit einer Restlaufzeit bis zum einem Jahr € 6.956,92	6.956,92	
I. Vorräte			2. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten – davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr € 1.176.864,84	1.204.109,60	
1. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe		6.845,00	3. Erhaltene Anzahlungen – davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr € 10.352,46	10.352,46	
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände			4. Sonstige Verbindlichkeiten – davon mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr € 54.928,83	<u>54.928,83</u>	1.276.347,81
1. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen		50.449,20			
III. Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks		2.005,51			
C. Rechnungsabgrenzungsposten		<u>1.115,00</u>			
		1.318.866,71			1.318.866,71

sorgfältigen Analyse der Vergangenheit abzuleiten, wie das Unternehmen für die Zukunft aufgestellt ist. Auch wenn es für eine detaillierte Prognose zusätzliche Instrumente wie z. B. Budgetzahlen im Rahmen einer mehrjährigen Finanzplanung gibt, ist ohne eine Analyse der Vergangenheit keine sinnvolle Aussage über die Zukunft möglich.

## 7. Analyse der Bilanz

Vor der Betrachtung einzelner Posten der Passiv- und der Aktivseite der Bilanz muss Klarheit herrschen über einige Besonderheiten und Hilfsmittel der Bilanzanalyse sowie über das Ziel der Analyse.

### a) Klarstellungen vor der Analyse der Bilanz mit ausgewählten Analyseinstrumenten

#### *Stichtagsbezogene Vergleiche über Zeitabschnitte*

Bei der Analyse der Aktiva und Passiva einer Bilanz muss sich der Analyst immer wieder klarmachen, dass ein Status lediglich zum (jährlichen) Bilanzstichtag ein aktuelles Bild des Unternehmens darstellt. In gewissem Umfang ist ein solcher Schnappschuss zum Geschäftsjahresende mit durchaus legalen Mitteln gestaltbar, was die Interpretation der Daten erschwert. Auch wenn in einer Bilanzanalyse einige Zahlen auf ihre Stimmigkeit überprüft werden können, sind für den außen stehenden Analysten nicht immer alle genutzten Gestaltungsmöglichkeiten erkennbar. Der Vergleich von Jahresabschlüssen über eine Zeitreihe von mehreren Jahren neutralisiert in gewissem Umfang die Besonderheiten, die sich zu einzelnen Bilanzstichtagen ergeben haben. Kenntnisse der Branche und Erfahrung mit ihren üblichen bilanziellen Darstellungsgewohnheiten

erleichtern eine aussagefähige, wirklichkeitsnahe Analyse.

#### *Kennzahlen*

Kennzahlen sollen die Sachverhalte kompakt in Ziffern ausdrücken, die sich bei der Bilanzanalyse als wesentlich erweisen haben. Besonders gebräuchlich sind Kennzahlen, die als Prozentsatz eines Ganzen ausgedrückt werden, z.B. das ausgewiesene Eigenkapital als Prozentsatz der gesamten Bilanzsumme. Die Interpretation, ob z.B. eine Eigenkapitalausstattung von 10% oder von 30% der Bilanzsumme ausreicht, ist dann z.B. von den Vergleichszahlen der Wettbewerber in der Branche abhängig. Veränderungen dieser bestimmten Prozentzahl über mehrere Bilanzstichtage erlauben dagegen auch auf einzelbetrieblicher Basis eine sinnvolle Aussage.

Kennzahlen können verschiedene Bilanzposten in Beziehung zueinander bringen, z. B. die Höhe des Eigenkapitals im Vergleich zum langfristig gebundenen Anlagevermögen. Eine solche Relation drückt aus, wie solide ein Unternehmen finanziert ist. Solche Beziehungszahlen sind nicht ungefährlich, denn sie fassen einen Sachverhalt verkürzt zusammen und vermuten einen logischen Zusammenhang, der nicht unbedingt immer besteht.

### b) Liquidität als Ziel der Bilanzanalyse

Das Management muss jederzeit die Zahlungsfähigkeit seines Unternehmens sicherstellen. Denn sollten zu irgendeinem Zeitpunkt nicht genügend frei verfügbare finanzielle Mittel zur Begleichung der angefallenen Verbindlichkeiten vorhanden sein, kann jeder Gläubiger mit seiner offenen Forderung das Unternehmen in die Insolvenz treiben. Ein wichtiges

## Rechnungswesen

Ziel der Bilanzanalyse ist also die Prüfung, ob genügend Liquidität zur jederzeitigen Gewährleistung der Zahlungsfähigkeit vorhanden ist. Unter diesem Blickwinkel werden in den folgenden Abschnitten zunächst die Kapitalherkunft und dann die Kapitalverwendung beleuchtet.

### c) Analyse der Kapitalherkunft (Passivseite der Bilanz)

#### (i) Eigenkapital

Der Blick eines Bilanzanalysten fällt zunächst auf die oberste Position auf der Passivseite der Bilanz, die Ausstattung mit Eigenkapital. Eigenkapital ist immer Risikokapital in dem Sinne, dass es für den Unternehmenserfolg ›haftet‹. Der Eigenkapitalgeber hat kein Anrecht auf eine Verzinsung, sondern erzielt bei positivem Geschäftsergebnis eine Dividende und verliert bei Verlusten im Extremfall seinen kompletten Kapitaleinsatz. Zahlreiche Investoren z. B. in börsennotierte Hochtechnologie-Firmen mussten in den letzten Jahren schmerzhaft feststellen, dass ihre Aktien an diesen Firmen dramatisch an Wert verloren hatten. Im Gegensatz zum Eigenkapitalgeber/ Aktionär wird ein Fremdkapitalgeber auf die pünktliche Auszahlung der vereinbarten Zinsen und Tilgungen bestehen und mit der Fälligkeit seiner Forderung ggf. das Unternehmen in Zahlungsschwierigkeiten bringen können. Daher ist die Höhe des Eigenkapitals entweder als Prozentsatz der Bilanzsumme oder als Verhältniszahl von Fremdkapital zu Eigenkapital (sog. Leverage) eine sinnvolle Wiedergabe der finanziellen Stabilität des Unternehmens.

Auch die Rücklagen sind Teil des Eigenkapitals. Sie werden gebildet aus einbehaltenen Gewinnen und drücken nicht nur den Periodenerfolg der letzten Jahre aus, sondern auch das Vertrauen der Anteilseigner in die Zukunft des Unternehmens. Denn sie verzichten jetzt durch Rücklagenbildung auf ihre Gewinnausschüttung/Dividende zugunsten finanzieller Stabilität und höherer zukünftiger Gewinne.

Rücklagen können sich auch aus Investitionsförderprogrammen ergeben und gelegentlich mit einer Zweckbindung verknüpft sein. Auch der Begriff Sonderposten aus Zuweisungen oder Fördermitteln der öffentlichen Hand taucht in Bilanzen von Unternehmen mit sozialen, förderfähigen Geschäftszwecken auf. Für eine Bewertung dieser eigenkapitalähnlichen Posten sind Details jeweils im Anhang zur Bilanz erläutert. Der Analyst muss selbst entscheiden, ob er solche Rücklagen oder Sonderposten ganz oder anteilig in seine Berechnung des haftenden Eigenkapitals einbezieht. In öffentlich refinanzierten Sozialeinrichtungen wird man die Sonderposten solange dem Eigenkapital zurechnen können, wie von einer langfristigen Fortführung des Unternehmens ausgegangen werden kann. Denn die Sonderposten werden im Verhältnis zur Abschreibung des damit finanzierten Wirtschaftsgutes aufgelöst. Das bedeutet, dass der Geldgeber sukzessive auf die Rückzahlung verzichtet und damit das Vermögen der Einrichtung vermehrt.

Über die notwendige Höhe des Eigenkapitals gibt es keine generell gültige Aussage. Dafür sind die Unterschiede in Abhängigkeit von der Branche und, bei sozialen Organisationen, der Bonität und Zielsetzung des Eigentümers/Gewährträgers zu groß. Bei einem Wirtschaftsbetrieb würde eine Eigenkapitaldecke von weniger als 10% sicher Fragen aufwerfen, die unbedingt beantwortet werden müssen. Mehr als ca. 30% Eigenkapital würden wohl dazu führen, dass sich der Analyst entspannt auf andere Posten des Jahresabschlusses konzentriert. Sozialeinrichtungen verfügen meist über einen sehr hohen Eigenkapitalanteil.

Eine Überschuldung des Unternehmens ist auf jeden Fall gegeben, wenn das Eigenkapital aufgezehrt ist und keine Mittel mehr zur Abdeckung wirtschaftlicher Risiken zur Verfügung stehen. Buchhalterisch erscheint das ›negative Eigenkapital‹ dann auf der Aktivseite. Die Anmeldung zur Insolvenz beim Amtsgericht ist jetzt nur noch zu vermeiden, wenn das Anlagevermögen nachweisbar ausreichend stille Reserven enthält, die nicht an anderer Stelle der Bilanz ausgewiesen werden.

#### (ii) Fremdkapital

Sorgfältig zu unterscheiden von Rücklagen sind Rückstellungen. Sie sind Teil des Fremdkapitals und werden immer für einen bestimmten Zweck gebildet. Sie beziehen sich also auf zukünftige Auszahlungen, die das Unternehmen jetzt schon mit hoher Wahrscheinlichkeit nach Zweck und Höhe kennt, deren Fälligkeit aber erst nach dem Bilanzstichtag liegt. Da Rückstellungen den auszuweisenden Gewinn mindern und sich somit die Gewinnbesteuerung verschiebt, prüft das Finanzamt die jeweiligen Begründungen für getätigte Rückstellungen sorgfältig.

Ebenfalls zum Fremdkapital zählen die Verbindlichkeiten, die sich untergliedern in Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten und gegenüber Lieferanten sowie Sonstige Verbindlichkeiten. Bei den ersten beiden Posten wird die Fälligkeit nach Laufzeiten bis zu einem Jahr separat aufgeschlüsselt, jeweils gemessen ab dem Bilanzstichtag. Für die Liquiditätsentwicklung des laufenden Geschäftsjahres kann darin eine wichtige Aussage enthalten sein. Denn jeder Gläubiger von fälligen und titulierten Forderungen kann, wie oben angedeutet, bei Nichtzahlung beim Amtsgericht einen Antrag auf Insolvenz des Schuldners stellen.

Auch in den Sonstigen Verbindlichkeiten steckt Gefahrenpotential für mögliche Illiquidität. Hier werden u.a. zu zahlende Steuern und Sozialabgaben ausgewiesen. Sowohl das Finanzamt als auch die Sozialversicherungsträger können die Insolvenz ihrer Gläubiger beantragen und sind ggf. dazu gesetzlich verpflichtet, wenn die Zahlungsrückstände zu hoch sind und/oder als uneinbringlich gesehen werden müssen.

Aussagen über verbindlich zugesagte Kreditlinien und deren Ausnutzung im Laufe des Geschäftsjahres sowie über eingeräumte Zahlungsziele der Lieferanten sind, wenn überhaupt, nur dem Anhang des Jahresabschlusses zu entnehmen. Gerade solche Informa-

tion wäre jedoch wichtig um einzuschätzen, wie viel Liquidität dem Unternehmen kurzfristig zur Verfügung steht.

#### d) Analyse der Mittelverwendung (Aktivseite der Bilanz)

Jetzt ändert sich der Blickwinkel der Analyse von der bislang erfolgten vertikalen Betrachtung einzelner Passiva-Posten zur Verknüpfung von ausgewählten Aktiva- und Passiva-Posten. Denn eine vertikale Betrachtung einzelner Aktiva-Posten allein gibt nur Sinn, wenn Datenmaterial über Zeitreihen und Branchenvergleiche vorliegt.

##### (i) Anlagevermögen

Zum Anlagevermögen zählen Immaterielle Vermögensgegenstände, Sachanlagen und Finanzanlagen:

- Immaterielle Vermögensgegenstände sind z.B. der Firmenwert, den der Käufer eines Unternehmens früher gezahlt hat; ebenso fallen gekaufte Software-Programme in diese Kategorie.

- Sachanlagen enthalten die Posten für Grundstücke, Bauten, technische Anlagen und andere Einrichtungen. Gemäß HGB sind diese Posten mit ihren Anschaffungswerten zu aktivieren und mit steuerlich vorgegebenen Sätzen abzuschreiben. Die sich so ergebenden Buchwerte in der Bilanz haben jedoch mit dem tatsächlichen Marktwert der Objekte vor allem dann wenig gemein, wenn die Anschaffung schon Jahre oder gar Jahrzehnte zurück liegt. Ist z. B. die Immobilie zu heutigen Marktpreisen wesentlich mehr wert, so stehen solche ›stillen Reserven‹ den Eigentümern des Unternehmens zu und sind analytisch wie Eigenkapital auf der Passivseite zu sehen. Dagegen könnte die bilanzielle Bewertung einer Spezialmaschine über dem Marktpreis liegen, was im Falle einer insolvenzbedingten Verwertung sichtbar würde und daher zu Abschlägen vom ausgewiesenen Eigenkapital führen müsste.

- Finanzanlagen sind langfristig angelegte Mittel des Unternehmens. Wenn sie am Kapitalmarkt investiert sind, dann sind ihre Marktpreise bekannt und nachvollziehbar. Ein Bewertungsproblem taucht allerdings auf, wenn es sich bei den Finanzanlagen um Beteiligungen an anderen Firmen handelt.

Bei immateriellen Vermögensgegenständen, Sachanlagen und Beteiligungen ist also deren Bewertung kritisch zu hinterfragen. Aus Sicht des Analysten wäre lediglich der Marktwert jedes einzelnen Postens interessant, denn nur dieser Wert würde im Falle der Insolvenz und des anschließenden Verkaufs zugunsten der Gläubiger realisiert werden können. Die aus steuerlichen und/oder historischen Gründen ausgewiesenen Werte interessieren dann nicht mehr.

Der Analyst wird für die Betrachtung einer von Fall zu Fall zu entwickelnden ›analytischen‹ Eigenkapitalausstattung daher Abschläge vornehmen für die Vermögensgegenstände, deren Bewertung nicht nachvollziehbar und/oder deren Marktwert nach seiner Einschätzung wesentlich geringer ist als in der Bilanz ausgewiesen. Dagegen wird er das analytische Eigen-

kapital um die nachweisbaren stillen Reserven erhöhen, die im Sachanlagevermögen versteckt sind.

##### (ii) Umlaufvermögen

Zum Umlaufvermögen zählen Vorräte, Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, Sonstige Vermögensgegenstände sowie Flüssige Mittel (Kasse) und Guthaben bei Kreditinstituten.

Während der Kassenbestand sowie die Guthaben bei Kreditinstituten mit Kontoauszügen leicht belegbar und damit zur kurzfristigen Deckung von Liquiditätslücken schnell verfügbar sind, taucht bei Vorräten und Forderungen aus Lieferungen und Leistungen ein Bewertungsproblem auf. Denn abhängig vom Zeitpunkt der Bildung der Vorräte kann ihre Bewertung zu Marktpreisen wesentlich von den steuerlich bedingten Buchwerten abweichen. Der Wert der Forderungen ist dagegen abhängig von der Bonität der jeweiligen Schuldner. Nur nach Prüfung des Einzelfalls ist eine Aussage möglich, inwieweit Forderungen gegen bestimmte Schuldner in voller Höhe einbringlich sein werden.

Besonders kritisch sind die Posten Forderungen gegen Gesellschafter oder Forderungen gegen Konzerngesellschaften zu durchleuchten. Hier handelt es sich oft um Darlehen, deren Rückzahlung nicht unbedingt gewährleistet ist, wenn das Unternehmen in eine Liquiditätsklemme kommt. Der Analyst wird diese Posten i.d.R. vom ausgewiesenen Eigenkapital abziehen und damit das Haftkapital reduzieren.

Zur Ermittlung der kurzfristigen Liquidität sind also einige Posten des Umlaufvermögens nicht ohne Anpassungen zu verwenden. Zudem eignet sich die Bilanz nur begrenzt für eine grundsätzliche Aussage über die Stärken und Schwächen der Finanzierungsstruktur des Unternehmens. Denn die Bilanz als stichtagsbezogener Schnappschuss ist bei ihrer Veröffentlichung längst veraltet.

#### Fazit

*Die Analyse der Bilanz, im Gegensatz zur Analyse der G+V, ist schwerpunktmäßig auf die Frage nach der Sicherstellung der Liquidität des Unternehmens ausgerichtet. Aus den einzelnen Posten der Passiva (Mittelherkunft) und der Aktiva (Mittelverwendung) sowie aus Vergleichen mit Wettbewerbern aus der Branche versucht der Analyst, sich ein Urteil über die finanzielle Solidität des Unternehmens zu bilden.*

#### Ausblick auf Teil 4

*In Teil 4 wird die Analyse des Jahresabschlusses mit der Betrachtung einzelner Posten der G+V sowie anderer Bestandteile des Jahresabschlusses fortgesetzt.*

## Argumente und Gesichtspunkte für die tarifpolitische Linie von ArbeitnehmerInnenvertretungen in kirchlichen Arbeitsrechtskommissionen

Von Hermann Lührs

Für die meisten Angestelltenverhältnisse im Kirchenbereich galt bisher in materieller Hinsicht der Bezug auf den BAT. In prozeduraler Hinsicht gilt in den Arbeitsrechtskommissionen das Prinzip: Änderungen des Bestehenden brauchen eine Mehrheit.



Der Autor

Hermann Lührs,  
Mitarbeitervertretung  
Ev. Entwicklungsdienst,  
Bonn, Arbeitnehmervertreter  
der Arbeitsrechtlichen  
Kommission der EKD.

Kommen solche Mehrheiten (oder die ersetzenden Schlichtungsbeschlüsse) nicht zustande, dann trat - je nach rechtlicher Ausgangslage und Verhandlungsergebnis - entweder die jeweilige Fassung des BAT in Kraft oder eine Abweichung davon. Am 01. Oktober 2005 wird im Bereich des Bundes und der Kommunen der bisherige BAT durch den neuen Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) ersetzt. Der TVöD reformiert und modernisiert das Arbeitsrecht der Angestellten und ArbeiterInnen des Bundes und der Kommunen. Die Vergütungsstruktur wird neu gestaltet, die Arbeitszeit wird im Westen von 38,5 auf 39 Wochenstunden angehoben, im Osten von 40 auf 39 Stunden gesenkt. Die Beschäftigten erhalten dieses Jahr anstelle einer prozentualen Anpassung der Gehälter eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro, zahlbar in drei Teilbeträgen zu je 100 Euro, beginnend im April 2005. In den beiden Folgejahren gibt es ebenfalls eine Einmalzahlung von je 300 Euro. Das sind die Ergebnisse der Tarifverhandlungen vom Februar 2005. In den Ländern sind die Verhandlungen über die Übernahme des TVöD gerade gescheitert. Was dort herauskommen wird, ist mit Stand Mai 2005 nicht zu sagen.

Überall dort, wo im kirchlichen und diakonischen Bereich der BAT (noch) die Bezugsgröße ist, wird es entweder bei dem BAT, Stand Januar 2005 bleiben oder der TVöD wird - ggf. mit Abweichungen - übernommen. Und eine dritte Variante zeichnet sich ab: Gehaltssysteme eigener Art, die von den tariflichen Aushandlungsprozessen im Öffentlichen Dienst strukturell abgelöst sind. Die Arbeitgebervertreter, besonders aus dem Bereich der Diakonie, sind sich in Bezug auf diese Optionen uneinig. Welche Linie dort durchgesetzt wird, scheint noch offen. Die ArbeitnehmervertreterInnen in den Kommissionen wiederum stehen vor der politischen Frage, welche Haltung sie einnehmen wollen und vor allem: welche praktische Verhandlungs- und Vorgehensweise sie wählen können. Am Beispiel der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD, Hannover (Kirchenbereich) soll die tarifpolitische Problemstellung veranschaulicht werden.

### Beispiel ARK.EKD

Die Arbeitgeberseite der ARK.EKD hat zur Sitzung der ARK am 08. 04. 05 Verhandlungsantrag über die Einmalzahlungen gestellt. Sie verlangt, dass diese Zahlungen überhaupt nicht erfolgen sollen. Sie verlangt weiter, dass die Übernahme des neuen Tarifvertrages Öffentlicher Dienst (TVöD) nur in Frage komme, wenn zusätzliche Absenkungen und Verschlechterungen unter das Niveau des TVöD stattfinden. Begründet wird dies mit der Lage und der Zukunft des EKD-Haushaltes.

Der Verhandlungsantrag der Arbeitgeberseite bewirkt, dass die Einmalzahlungen vorläufig nicht geleistet werden. Die vorrangige Absicht der Arbeitgeberseite ist dabei ausdrücklich nicht, Kosten zu sparen. Vielmehr soll Zeit verstreichen und Druck auf die Arbeitnehmerseite in der Kommission ausgeübt werden. Im Schreiben vom 23. 03. 05 teilt das Kirchenamt den Empfängern arbeitsrechtlicher Informationen mit: ›Wir wollen das neue Tarifrecht grundsätzlich mit der Mitarbeiterseite diskutieren. Daher müssen wir verhindern, dass dieser erste Teil [die Einmalzahlungen] in Kraft tritt.‹

In der Abstimmung am 08. 04 scheiterte der Antrag der Arbeitgeberseite, auf die Einmalzahlungen zu verzichten. Ebenfalls scheiterten die Anträge der Arbeitgeberseite, bestimmte Zulagen bei niedrigeren Vergütungsgruppen (Ballungsraumzulage und Textverarbeitungszulage) zu streichen. Die Anträge wurden auf einer Sondersitzung der ARK-EKD am 10. 05. 05 erneut mit dem Zwischenergebnis behandelt, dass man in zwei nicht-förmlichen Beratungen versuchen will, zunächst Möglichkeiten für Beschäftigungssicherungskonzepte auszuloten, bevor die ARK erneut förmlich zusammentritt.

### Kosten und Politik

Die Arbeitgeberseite bringt gegen die Einführung des TVöD Kostengründe in Anschlag. Die Klärung der Kostenfrage ist von großer Bedeutung. Zwei Aspekte sind bei der Beurteilung zu unterscheiden. Erstens die Überführung der heute Beschäftigten in den TVöD, zweitens die Neueinstellungen nach Einführung des TVöD.

Die Regeln der Überführung der heute Beschäftigten in das neue Tabellengefüge sind so gestaltet, dass am Überführungstag niemand schlechter bezahlt wird als vorher - wenige Jüngere werden in bestimmten Vergütungsgruppen kurzfristig besser bezahlt. In der Zukunft liegende Lebensaltersteigerungen, Bewährungsaufstiege und künftige Kinderzuschläge nach dem BAT-System werden aber entweder nur eingeschränkt, oder gar nicht weitergeführt. Das führt dazu, dass die Überleitung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse von BAT nach TVöD aus Sicht der Personalkostenhaushalte in den ersten 2-3 Jahren kostenneutral, danach tendenziell Kosten mindernd wirkt. Berechnungen von beliebigen Fallgruppen belegen das.

Bei Neueinstellungen ab 2006 hingegen erzeugt die Vergütungsstruktur des TVöD sofort und durchgängig Einsparungen gegenüber dem alten BAT-System.

Denn in der neuen Gehaltsstruktur sind Bewährungsaufstiege abgeschafft, Alterssteigerungen gespreizt und Gehaltszulagen entfallen, die aus dem Familienstand (Zahl der Kinder) abgeleitet sind. So werden z. B. bei neu eingestellten Beschäftigten mit 1 oder mehr Kindern – berechnet auf 10 Jahre – Kostenentlastungen mit zweistelligen Prozentwerten zu Buche schlagen. Die Einsparungen sind hier größer als derzeit öffentlich diskutiert wird: ver.di kann nicht damit mobilisieren, es lohne sich, für einen Tarif mit abgesehenem Niveau zu streiken. Und die Länder kämpfen nicht gegen den TVöD weil er teurer wäre als der BAT. Sie wissen, dass er billiger ist. Aber der TVöD würde die seit der einseitigen Kündigung der Tarifverträge neu eingestellten Landesbeschäftigten auf ein tarifliches Niveau in der Arbeitszeit und beim Weihnachts- und Urlaubsgeld zurückholen. Daraus entstehen aus Ländersicht die ›Mehrkosten‹ des TVöD.

Die Arbeitnehmerseite der ARK.EKD vertritt die Position, den TVöD für den Bereich der EKD ohne Niveauabsenkung zu übernehmen. Die Rechtslage – bei der Sitzung der ARK-EKD am 08.04.05 vom Kirchenamt der EKD bestätigt – ist für die Anwender der Dienstvertragsordnung der EKD (DVO.EKD) so: der für die Bundesangestellten jeweils geltende Tarifvertrag wird automatisch wirksam. Das ist ab 01.10.2005 der TVöD. Damit gilt ab 01.10.2005 der TVöD im Bereich der DVO.EKD – es sei denn, es wird Verhandlungsantrag gestellt und eine Mehrheit in der ARK beschließt Abweichungen. Die Arbeitnehmerseite in der ARK.EKD hat damit – formal – eine recht gute Ausgangsposition. Die Arbeitgeberseite kann die Geltung des TVöD vor diesem Hintergrund zunächst lediglich verzögern. Diese Verzögerung könnte langwierig werden, etwa dann, wenn sie eine Schlichtungsauseinandersetzung herbeiführt, die in das Jahr 2006 oder sogar noch darüber hinaus reicht.

Diese Entwicklung würde dazu führen, dass der BAT in Geltung bleibt – und damit auch die Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden; mehr KollegInnen und Kollegen würden Kinderzuschläge erhalten und Lebensalterssteigerungen und Bewährungsaufstiege vollziehen, die sie dann in das neue System ›mitnehmen‹ können. Ob das im Interesse der Arbeitgeberseite liegt, mag sie prüfen. Die Arbeitnehmerseite müsste diese Entwicklung nicht bedauern, für sie empfiehlt es sich jedoch nicht, hierauf Politik zu gründen.

Denn tatsächlich dreht sich die Kontroverse darum, ob der TVöD überhaupt übernommen wird. Die mögliche Abkehr der Arbeitgeberseite vom Tarifsystem des öffentlichen Dienstes steht im Zusammenhang von Zielsetzungen, die der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD) vorantreibt. Danach soll ein Entgeltsystem geschaffen werden, das sich an den Konkurrenzbedingungen, die für Diakonieuunternehmen auf einem inzwischen vermarktlichten Sozialsektor gelten, so ausrichtet, dass Personalressourcen dorthin gesteuert werden können, wo sie Ertragskraft und Wettbewerbsvorteil des Unternehmens steigern.

Möglicherweise kann diese marktradikale Variante auf Arbeitgeberseite nicht durchgesetzt werden. Man wird eher versuchen einen ›Kompromiss‹ in der Weise herbeizuführen, dass zumindest die automatische Ankoppelung an das Tarifgefüge des Öffentlichen Dienstes für die Kirchen beseitigt und ein ›eigenständiges Entgeltsystem für kirchlich-diakonische Arbeit‹ etabliert wird und so der Zusammenhang von Kirche und Diakonie erhalten bleibt. Vorschläge für ein solches System zu entwerfen, ist der Auftrag, den die Kirchenkonferenz im März 2005 dem Kirchenamt der EKD erteilt hat.

### ***Nicht jammern, sondern klagen!***

Die Abkehr der Kirchen vom Tarifgefüge des öffentlichen Dienstes weist auf das Ende des Dritten Weges der Kirchen. Die Arbeitnehmerseiten in den Arbeitsrechtskommissionen haben keine Möglichkeit, die Kerne von Tarifregelungen (Arbeitszeit, Gehalt, Urlaub und weitere Rahmenbedingungen) zu ›verhandeln‹. Arbeitnehmervertretungen in Arbeitsrechtlichen Kommissionen können diese Kernfragen nicht verhandeln, denn sie besitzen keine Tarifmacht. Sie können unter den Bedingungen des Dritten Weges weder Gegnerunabhängigkeit noch Tarifmächtigkeit erwerben, Arbeitskämpfungsmittel stehen ihnen nicht zu Gebote. ›Tarifverhandlungen‹ in Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind – wie es ein Richter am Bundesarbeitsgericht genannt hat: kollektives Betteln.

Daran ändert die Vorstellung der Dienstgemeinschaft nichts. Die Dienstgemeinschaft ist ein theologischer Begriff, der im Zusammenhang mit Fragen des Glaubens diskutiert und interpretiert werden muss. Als Kategorie der Betriebsführung wird der Begriff gründlich missverstanden und führt zu Verschlechterungen bei den Arbeits- und Reproduktionsbedingungen der Beschäftigten, wie unlängst in Hessen-Nassau gezeigt wurde.

Fest steht: Die Abkehr der Kirchen vom Tarifsystem des Öffentlichen Dienstes bei Beibehaltung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen kann ohne einen mit den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifvertrag kein Entgeltsystem hervorbringen, das die Bindungswirkung eines Tarifvertrages hat. Jeder verschlechternde Beschluss einer Arbeitsrechtlichen Kommission ist individuell arbeitsgerichtlich überprüfbar. Von jeder einzelnen Beschäftigten in jedem einzelnen Fall. Sollte die Abkehr vom Tarif des Öffentlichen Dienstes oder dessen materielle Verschlechterung in der ARK.EKD durchgesetzt werden, wird es die Aufgabe der Arbeitnehmerseite sein, die Belegschaften zu Arbeitsgerichtsklagen aufzurufen. Weitere ver.di-Betriebsgruppen können gebildet werden und den Klagen eine organisierende politische Richtung geben. Betriebliche Schwerpunkte dafür können sein: die Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes der EKD in Stuttgart, der Evangelische Entwicklungsdienst in Bonn und das Kirchenamt der EKD in Hannover.

## Erfolgreiche Aktion gegen Lohndumping in der Diakonie

Von Michael Passior

Zum 01.04.2005 hat das Stephansstift in Hannover ihr Helffeld Altenhilfe mit 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Diakonische Altenhilfe Hannover gGmbH ausgegliedert.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden nach § 613a BGB in die neue Gesellschaft überführt. Alle in Ihrem Arbeitsvertrag festgelegten Regelungen wie:

- Wochenarbeitszeit
- Eingruppierung
- Vertragsgrundlage (BAT oder AVR-K)
- Betriebliche Altersvorsorge blieben unberührt.

Arbeitsrecht in der Diakonie in Niedersachsen wird durch das Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG-D) geregelt. Parität ist verpflichtend. In der Vergangenheit haben sich die beiden Seiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer daran gehalten und auch angemessene Kompromisse hinsichtlich der Sozialstandards und Vergütungsstrukturen gefunden. Mit den novellierten Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-K) ist seit dem 01.01.2005 ein modernes Regelwerk in Kraft und damit den Veränderungsprozessen im BAT zeitlich voraus. Seit September letzten Jahres wird neuerlich über Veränderungen in der AVR-K verhandelt. Die Arbeitgeberseite fordert Absenkungen von bis zu 20%. Der Verhandlungsstand von Dezember ist für die Arbeitgeber nicht ausreichend. Weiterhin geforderte über 10%-tige Absenkungen sind weder begründbar noch gerechtfertigt und mit uns nicht zu machen

### Doch was geschieht nun:

Der Vorsteher des Stephansstiftes, Herr Pastor Weber, der auch gleichzeitig Präsident des Diakonischen Werkes Hannover ist, verlässt das ARRG-D: in der zum 01.04.05 ausgegründeten Altenhilfe Stephansstift sollen für neu einzustellende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dem Arbeitgeber erlassene Regelungen angewendet werden. Das Stephanstift und Pastor Weber verstoßen damit eklatant gegen die im letzten Jahr beschlossenen Grundsätze der Tariftreue durch die Konferenz diakonischer Werke in Niedersachsen.

Anfang April erhielten wir als Mitarbeitervertretung die ›AVR-light‹. Diese sahen folgende Absenkungen vor: Die neuen Beschäftigten sollen danach Lohnsenkungen von bis zu 30 % hinnehmen, die unteren Entgeltgruppen E1 bis E3 sollen bis zu 20% abgesenkt und das 13. Entgelt gestrichen werden. Altersfreizeit entfällt für ältere Arbeitnehmer, der Urlaub wird gekürzt.

Nach ersten Protesten und der Ankündigung eines kirchengerichtlichen Verfahrens erhielten wir Mitte

April eine Presseerklärung überreicht, in der mitgeteilt wurde, dass die einseitig festgelegten Regelungen nicht umgesetzt werden. Stattdessen sei beschlossen worden, die Dienstvertragsordnung der Landeskirche für neue Mitarbeiterinnen anzuwenden. In der DVO (BAT angelehnt) wurde aber gerade das Weihnachts- und Urlaubsgeld gestrichen und die 40 Std. Woche eingeführt, was einer Absenkungen von ca. 10% entspricht. Nicht beachtet wurde, dass die Mitarbeitervertretung bei der betrieblichen

Lohngestaltung gem. MVG-K mitzubestimmen hat. Die Leitung hat einseitig die neuen Regelungen in Kraft gesetzt. Dies hat dazu geführt, dass das Kirchengerichtsverfahren mit Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung gegenüber der Diakonischen Altenhilfe Hannover gGmbH eingeleitet wurde.

Herr Brandes, Direktor des DW Hannover, sowie Herr Schwekendiek, Vorsitzender des Ev. Krankenhausverbandes Niedersachsen, unterstützen das Vorgehen von Herrn Pastor Weber. Mit diesem Vorgehen soll ein grundsätzlicher Systemwechsel vollzogen werden. Aber: Dieses Vorgehen verschlechtert dramatisch die Wettbewerbsbedingungen, führt zu weiteren Absenkungen durch die Kostenträger und entwertet die Arbeit der Beschäftigten. Das Vorgehen bedroht jene, die am Niedersächsischen Weg der Arbeitsrechtsetzung festhalten und es zerstört die partnerschaftliche Arbeitsrechtsetzung in Niedersachsen.

Herr Brandes, Direktor des DW Hannover, sowie Herr Schwekendiek, Vorsitzender des Ev. Krankenhausverbandes Niedersachsen, unterstützen das Vorgehen von Herrn Pastor Weber. Mit diesem Vorgehen soll ein grundsätzlicher Systemwechsel vollzogen werden. Aber: Dieses Vorgehen verschlechtert dramatisch die Wettbewerbsbedingungen, führt zu weiteren Absenkungen durch die Kostenträger und entwertet die Arbeit der Beschäftigten. Das Vorgehen bedroht jene, die am Niedersächsischen Weg der Arbeitsrechtsetzung festhalten und es zerstört die partnerschaftliche Arbeitsrechtsetzung in Niedersachsen.

### Mitarbeiter wehren sich

Die Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission unterbrachen die Verhandlungen und fordern die Arbeitgeber auf, zum ARRG-D zurückzukehren. In den großen Diakonischen Einrichtungen fanden Mitarbeiterversammlungen statt, in denen Resolutionen verabschiedet wurden:

- Kein Lohndumping in der Diakonie
- Kein einseitiges Arbeitsrecht durch den Arbeitgeber
- Volle Anwendung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes

Eine landesweite Unterschriftensammlung der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in Niedersachsen erbrachte in drei Tagen 6500 Unterschriften aus 90 Einrichtungen der Diakonie.

Am 22.04.2005 erklärte die Konferenz Diakonischer Werke in Niedersachsen (KDWN), dass die beschlossenen Grundsätze der Tariftreue weiter bestehen und dass ein einseitiges Arbeitsrechtsdiktat im ›ersten Weg‹ damit unvereinbar sind. Gegen Mittag überreichten Mitarbeitervertreter dem stellvertreten-



# aktuell

den Vorsitzenden des Verbandes der diakonischen Arbeitgeber die mehr als 6500 Unterschriften. Am Nachmittag des 22. 04. 2005 erklärten das Stephansstift und Pastor Weber, dass sie für die Diakonische Altenhilfe Hannover gGmbH (DiAH) die Anwendung eines eigenen Tarifes aufgeben. Sie werden dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz beitreten und somit für alle Mitarbeiter weiterhin verbindlich AVR-K anwenden.

Dies ist ein Teilerfolg den die Arbeitnehmer aufgrund ihres Protestes erreicht haben.

In der Mitgliederversammlung der ag-mav am 28.4.2005 sprachen wir nochmals über die Krise in der Arbeitsrechtsetzung. Es wurde deutlich, dass das einseitige Handeln des Stephansstiftes kein Einzelfall

ist. Auch der Birkenhof in Hannover, größte Diakonische Altenhilfeeinrichtung in Niedersachsen, hat vor Tagen im Verwaltungsrat den Beschluß gefasst, einseitig eigene Regelungen für neue Mitarbeiter anzuwenden. Dies hat zur Folge: Ausstieg aus den AVR-EKD und ein weiteres drastisches Absenken des Lohnniveaus. In der Mitgliederversammlung wurde eine Resolution verabschiedet: Mitarbeitervertreter besorgt über Erosion der kircheneigenen Arbeitsrechtsetzung. Keine Arbeitsrechtsetzung nach Gutsherrenart! Im Anschluss daran fand eine Demonstration mit 300 Teilnehmern statt, die vom ver.di Landesbezirk Niedersachsen/Bremen organisiert wurde. Die Demonstration ging zum Birkenhof, um gegen Dumpinglöhne speziell in der Altenhilfe zu protestieren.

## Geheimverhandlungen in der ARK Bayern – Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) Bayern verhandelt bereits seit März 2004 über vollständig neue Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR).

Von Dr. Herbert Deppisch

**Die AVR Bayern sind Grundlage für die Arbeitsverträge von mehr als 40.000 Beschäftigten der bayerischen Diakonie. Der Mantel der AVR Bayern sollte nach einer Präsentation aus dem Diakonischen Werk Bayern schon seit Ende 2004 fertig sein. Derzeit verhandelt man noch über Entgeltregelungen, Eingruppierungen und eine vollständig neue Vergütungstabelle. Dazu treffen sich die Fachgruppe Diakonie monatlich zu eintägigen Sitzungen.**

Laut Zeitplan der ARK Bayern sollen die neuen AVR samt Überleitungsregelungen schon im September 2005 beschlossen werden. Und ab Anfang 2006 wären dann alle Neuregelungen gültig. Hintergrund für Eile ist wohl, dass die ARK Bayern zum

1. Oktober für vier Jahre neu besetzt wird. Offenbar soll noch die bisherige Mannschaft die weitreichenden Beschlüsse fassen.

Zu den Verhandlungen habe man Experten zu ausgewählten Fragestellungen eingeladen. Gleichzeitig orientiere man sich vorwiegend am Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) aus Nordelbien, zumindest was die Mantelregelungen angeht. Zu befürchten ist also, dass die neuen Entgelte die des KTD noch unterschreiten.

Klar ist jetzt schon, dass bestimmte Vergütungsbestandteile gestrichen werden sollen, z.B. das Übergangsgeld. Auch Ortszuschlag, Bewährungsaufstieg und Altersstufensteigerung sollen – wie übrigens im Tarifvertrag Öffentlicher Dienst (TVöD) – der Vergangenheit angehören. Die Zahl der Vergütungsgruppen wird zwischen 11 und 14 liegen (im TVöD: 15). Und es wird ein leistungsabhängiges ›Zusatzentgelt‹ geben,

das etwa 10% des Grundentgelts betragen soll. Dann feiern die Nasenprämien in Bayern ›fröhliche Urständ‹.

In der Mitarbeiterschaft der bayerischen Diakonie ist bisher so gut wie nichts über die Planungen bekannt. Weder die bayerische Diakonie noch die Arbeitnehmervertreter in der ARK haben es bisher für nötig gehalten, die Beschäftigten zu informieren. Offenbar befürchtet man Unruhe und Unmut. So entlarvt sich der 3. Weg erneut als Geheimveranstaltung. Die Ergebnisse werden den Beschäftigten dann am Ende präsentiert. ›Vogel friss oder stirb!‹ nennt man diese Strategie.

Die Arbeitnehmerbank in der ARK Bayern wird seit etwa 1980 allein vom Verband kirchlicher Mitarbeiter (vkm) besetzt, ein Verband mit geringer Mitgliederzahl, der aber von der Landeskirche wohlwollend gesponsert wird. Der vkm Bayern hat bereits durch zahlreiche Absenkungen und Verschlechterungen der AVR von sich reden gemacht. Letzte Zumutung war die Einführung der 40-Stunden-Woche zum Jahresbeginn 2005. Es ist davon auszugehen, dass die neue AVR diese Arbeitszeitverlängerung beibehält.

## 40-Stundenwoche per Dienstanweisung?

Von Thomas Heinemann

›Jedem seine Chance‹ – damit wirbt das CJD (Christliches Jugenddorfwerk Deutschland e.V.). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen nur nicht, ob auch sie damit gemeint sind. Aktueller Anlaß des Streits ist eine vom Arbeitgeber verkündete Arbeitszeitverlängerung auf 40 Wochenstunden ohne Lohnausgleich.

Das CJD ist seit 1989 Fachverband des diakonischen Werkes. Trotz der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk weigert sich das CJD beharrlich kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden und leistet sich eine vereinseigene Vergütungsordnung nach den Spielregeln des ›Ersten Weges‹. Die einseitig diktierten Richtlinien der Arbeitsverträge sollen nun per ›Weisungsrecht‹ weiter verschlechtert werden. So hat die Geschäftsleitung eine Veränderung der Vergütungsordnung beschlossen, ohne auch nur zuvor mit der Gesamtmitarbeitervertretung darüber gesprochen zu haben. Diese neue Vergütungsordnung stellt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter massive Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen dar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im CJD empfinden es jetzt als besonders schmerzlich, dass man seitens der Geschäftsleitung sogar noch versucht, trotz offenkundiger arbeitsrechtlicher Bedenken mit dem Hinweis auf einen ›dynamischen Verweis‹ auf die jeweilige gültige Fassung der Vergütungsordnung im Arbeitsvertrag und mit ›vertraulichen Gesprächen‹ auch diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die 40-Stunden Woche zu zwingen, bei denen das arbeitsrechtlich sauber nur über eine Änderungskündigung möglich

wäre. Hier verfährt die Geschäftsleitung offensichtlich nach der Devise: ›Ich weiß, dass du im Recht bist. Ich weiß aber auch, dass du dich nicht wehren wirst, und deshalb tue ich es.‹ Am 25.05.05 nahm die Geschäftsleitung an einer Sondervollversammlung der Gesamtmitarbeitervertretung in Bonn teil. Das Resultat insgesamt war enttäuschend. So empfanden die Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung die Teilnahme der Geschäftsleitung als vorgegaukelte Demokratie und Vortäuschung einer Dienstgemeinschaft. Schon im Vorfeld war deutlich geworden, dass die Geschäftsleitung an einem ernsthaften Gespräch auf Augenhöhe nicht interessiert war. So wurde vor der Versammlung bereits angekündigt: ›...werden die Vollversammlung dazu nutzen, die Gesamtmitarbeitervertretung von der Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit der 40-Stunden Woche zu überzeugen.‹ Hier spielt die Geschäftsleitung eindeutig mit der Angst ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus Sorge um ihren Arbeitsplatz den Gang vor das Arbeitsgericht scheuen. Die Mitarbeitervertretungen im CJD kämpfen um Einflussnahme. Die Gründung von Betriebsräten wird angedacht, sollte die Geschäftsleitung weiter einseitig über Bezahlung und Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmen. Das CJD ist als Einrichtung der Kirche zugeordnet. Wenn eine Einrichtung der Kirche zugeordnet ist, müsste in ihr die kirchenrechtliche legitimierte Ordnung Anwendung finden. Das CJD handelt demzufolge rechtswidrig, wenn sie bei der Aufrechterhaltung der Zuordnung zur Kirche die kirchliche Ordnung in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen nicht anwendet. Eine Einrichtung, die durch ihre Organe bestimmt, dass die kirchenrechtliche Ordnung in ihr keine Anwendung findet, müsste hier also hinnehmen, dass Betriebsräte mit den im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten gebildet wird.

## Rechtsprechung

### Rechtsprechung in Leitsätzen

#### Stiefkinder in einer eheähnlichen Gemeinschaft

■ Die Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft müssen nicht für den Unterhalt der Kinder des Partners/der Partnerin aufkommen, da sie ihnen gegenüber keine Unterhaltsverpflichtung haben.

LSG Nordrhein-Westfalen,  
-L 9 B 6/05 ER-

#### Grundsicherung für Arbeitssuchende und Sozialhilfe

■ Die Sozialhilfe kann nur noch von denjenigen Bedürftigen beantragt werden, die nicht mehr arbeiten können; sie ist damit gegenüber der Grundsicherung für Arbeitssuchende nachrangig. Dies gilt selbst dann, wenn ein Arbeitsloser kein Arbeitslosengeld II beantragt und deshalb ganz ohne Geld dasteht.

LSG Hamburg,  
-L 3 B 16/05 ER SO-

#### Verfassungsmäßige Zwangsarbeit

■ Nach Überzeugung des SG Schleswig ist ›sanfter Zwang‹ zur Annahme einer Arbeit durchaus zulässig. Wird eine als zumutbar geltende Arbeit abgelehnt führt daher weder eine Eingliederungsvereinbarung noch eine Leistungskürzung zu verfassungswidriger Zwangsarbeit.  
SG Schleswig, -S 17 SO 82/05 ER-

#### Ausschluss von SGB-II-Leistungen

■ Neben Krankenhäusern und Pflegeheimen gelten auch Einrichtungen der Jugendhilfe, Drogentherapie und Ähnliches als stationäre Einrichtungen. Der Ausschluss von Leistungen nach dem SGB II gilt hier bereits dann, wenn ein Arbeitsloser eine auf mehr als sechs Monate angelegte Maßnahme antritt.

SG Dortmund,  
-S 27 AS 32/05 ER-

## Vergleichsberechnungen

### Vergleichsberechnungen belegen: Der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) ist billiger als BAT

Die Gewerkschaft ver.di einerseits und der Bund sowie die Kommunen andererseits haben die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) soweit abgeschlossen, dass dieser Tarifvertrag mit Wirkung ab 1.10.2005 in Kraft treten kann.

Das Diakonische Werk der EKD hat sogleich erklärt, der TVöD sei zu teuer und eine (inhaltliche) Übernahme komme für die Diakonie nicht in Betracht.

Auch die Kirchenkonferenz und viele Landeskirchen vertreten diese Auffassung. Von verschiedener Seite wird dazu behauptet, der TVöD führe zu erheblichen Mehrkosten, zumindest in der Übergangsphase. Im Gespräch sind Mehrkosten von 7 bis 8%. Inzwischen liegen Vergleichsberechnungen vor. Danach führt die Umstellung von BAT auf TVöD nicht zu Kostensteigerungen. Im Gegenteil: Die im März 2005 vereinbarten Übergangsregelungen führen bereits in den ersten Jahren zu einer Kostenentlastung. Inzwischen sind im Bereich der EKD für über 100 Arbeitnehmer Vergleichsberechnungen durchgeführt worden, die dieses Ergebnis bestätigen. »Arbeitsrecht und Kirche« hat eigene Vergleichsberechnungen für eine diakonische Einrichtung der Nichtsesshaftenhilfe durchge-

führt, die zum gleichen Ergebnis geführt haben. Es kann also entgegen den »kirchenamtlichen« Behauptungen keine Rede davon sein, dass der TVöD zu Mehrkosten führt. Wenn diese Behauptung dennoch weiter erhoben wird, dann nur mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen in der Kirche endgültig vom öffentlichen Dienst abzukoppeln.

#### Vergleichsberechnung möglich

Wer selber rechnen will, kann bei der Redaktion von »Arbeitsrecht und Kirche« per E-Mail kostenlos einen Rechner bestellen<sup>1</sup>. Mit Hilfe dieses Rechners kann jeder für sich oder seine Einrichtung nachrechnen, was die Umstellung auf den TVöD bringen würde. Der Rechner berücksichtigt die bislang bekannten Ergebnisse der Tarifverhandlungen und rechnet auf der Grundlage der Vergütungstabelle Bund/Land die Vergütungsdifferenz für die nächsten 4 und 10 Jahre. Außerdem kann die Vergütung neu-eingestellter Mitarbeiter auf 4 und 10 Jahre im Vergleich zum BAT berechnet werden. Letzte Genauigkeit wird man erst haben können, wenn der TVöD abschließend in allen Details ausgehandelt ist und in schriftlicher Form vorliegt.

Danach ergibt sich folgendes Bild in der Tabelle.

Diese Beispiele belegen, dass eine allgemeine Tendenz nicht feststellbar ist. Gewinner wird man vor allem unter den jungen, ledigen und kinderlosen MitarbeiterInnen finden. Verlierer sind ältere Familien. Außer in Einrichtungen der Jugendhilfe liegt das Durchschnittsalter von Einrichtungen der Diakonie und Caritas meist deutlich über 30, oft sogar über 35.

Alter	Vergütungs- gruppe	Familien- stand/ Kinder	Einkomm bei Überleitung über 10 Jahre (nach 3 Jahren Beschäftigung)	Einkomm bei Neuein- stellung über 10 Jahre
23	VII/VI	ledig/0	+ 5,7 %	+ 6,5 %
25	IVb/IVa	ledig/0	+ 2,6 %	+ 6,5 %
25	Vb/IVb	ledig/0	+ 2,6 %	- 2,3 %
30	Vb/IVb	ledig/0	- 2,3 %	- 5,0 %
30	Vb/IVb	vh/1	- 5,0 %	- 9,6 %
35	IIa/Ib	vh/1	- 5,0 %	- 7,8 %

<sup>1</sup> Der Vergleichsrechner steht auch zum Runterladen zur Verfügung unter [www.baumann-czichon.de](http://www.baumann-czichon.de)

**Richardi****Arbeitsrecht in der Kirche**

Staatliches Arbeitsrecht und  
kirchliches Dienstrecht

Von Dr. Reinhard Richardi, Professor an  
der Universität Regensburg  
4., neu bearbeitete Auflage, 2003  
XXXVI, 398 Seiten. In Leinen € 45,-  
Bestellnummer 330

## „... ein wichtiges und bedeutendes Buch“

Oberkirchenrat Dr. Christoph Thiele zur Voraufgabe, Juristische Rundschau 3/2002

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

**Das Werk**

stellt die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts im Individualarbeitsrecht und im kollektiven Arbeitsrecht prägnant und anschaulich dar. Ausführlich behandelt sind insbesondere die zentralen Praxisthemen • Kündigungsschutz • Mitarbeitervertretungsrecht • Arbeitnehmerschutz • Arbeitskampf.

**Der Inhalt**

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



Preis inkl. MwSt. / 130848

Lieferbar durch den SachBuchService Kellner. Bestell-Nr. 330. Siehe Buchseiten.

## Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2005



Diakonische  
ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V.

- 5.–9. 9. Mobbing und Stress, Bad Zwischenahn  
5.–9. 9. Einführung in die Mitarbeitervertretungsrechte, Bad Zwischenahn  
26.–30. 9. Soziale Sicherung bei Ende des Arbeitsverhältnisses, Reineberg/Hüllhorst  
26.–30. 9. Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-K), Reineberg/Hüllhorst  
26.–30. 9. Konfliktmanagement/Mediation, Reineberg/Hüllhorst  
10.–14. 10. EDV/ Dienstplan/ Datenschutz, Springe  
10.–14. 10. Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien AVR-K, Springe  
7.–11. 11. Arbeitszeit/Dienstplangestaltung AVR-K, Goslar

**Tagesveranstaltungen:**

25. 8. Kündigung – was kann die MAV tun? Hannover  
6. 10. Teilzeitbeschäftigung, geringfügig Beschäftigte, befr.Arbeitsverhältnisse, Hannover

**Kosten**

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

**Anmeldungen und weitere Informationen:**

Diakonische  
ArbeitnehmerInnen  
Initiative e.V. (dia e.V.)  
Vogelsang 6  
30 459 Hannover  
Tel. 05 11.41 08 97 50  
Fax. 05 11.2 34 40 61  
diaev@htp-tel.de

Telefonservice 0421-77 866

**Abo Direktbestellung**

Per Fax: 0421-704058

# Arbeitsrecht und Kirche

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

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

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

## Anforderung Ansichtsexemplar

Wir ordern hiermit ein kostenloses Ansichtsexemplar.

Absender:


Datum/MAV-Unterschrift:

Bitte auch in Druckbuchstaben


Zur Kenntnis genommen:

Arbeitgeber:


An den  
SachBuchverlag Kellner  
St.-Pauli-Deich 3  
  
28199 Bremen



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](http://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 – Informationsanspruch – Kündigung, verhaltensbedingte – Kündigung, Wahlvorstand – Mitbestimmung, Einstellung – Mitwirkung, Stellenplan – Pausengewährung – Rechtsmittel – Rechtsweg – Schiedsstelle – Schulung – Tarifvorbehalt – Vergütung – Wahlanfechtung



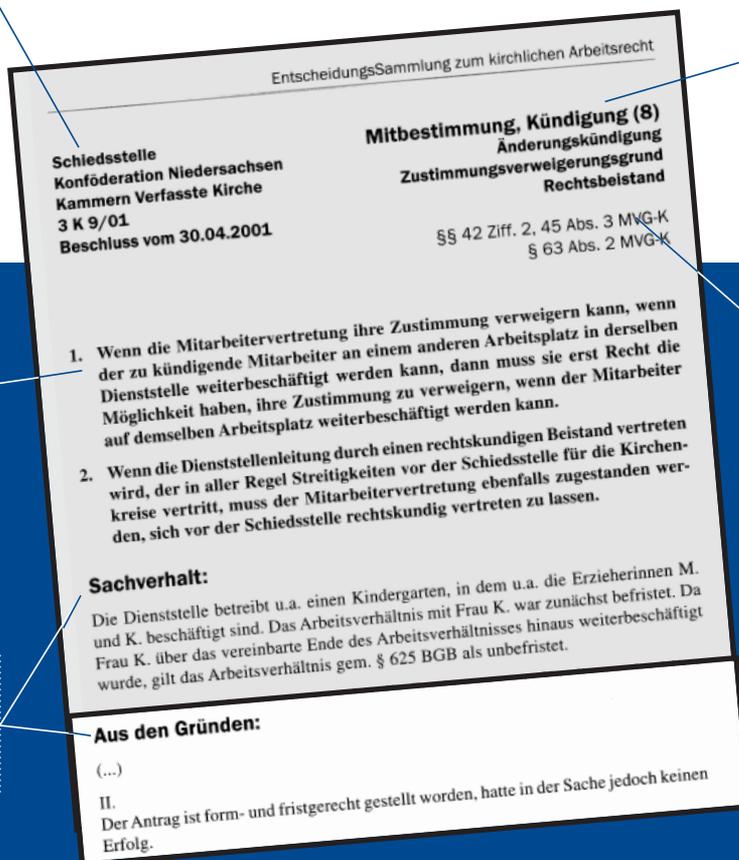
NR. 018 ■ BAUMANN-CZICHON (HRSG.):

**Die EkA. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht.**

Neuartiges, wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher 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

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, über 1.300 Seiten.  
1 Ergänzungslieferung pro Jahr.  
EUR 104,90.



Bestellfax siehe Seite 43