

Arbeitsrecht und Kirche

Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

1 2006



aus dem Inhalt

- 2** ...dann ist man nicht mehr Kirche. Interview mit dem thüringischen Justizminister Harald Schliemann
- 4** Gesund arbeiten bis zur Rente
- 7** Betriebliches Eingliederungsmanagement
- 11** Ist die Anwendung eines kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsregelungswerks auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse unverzichtbares Kriterium für eine Zuordnung zur Kirche?
- 18** Bischof Huber: Rückkehr zum ersten Weg
- 21** Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts im Vergütungsgruppensystem

ISSN 1614-1903

SachBuchVerlag
Kellner

Die Eka

EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht

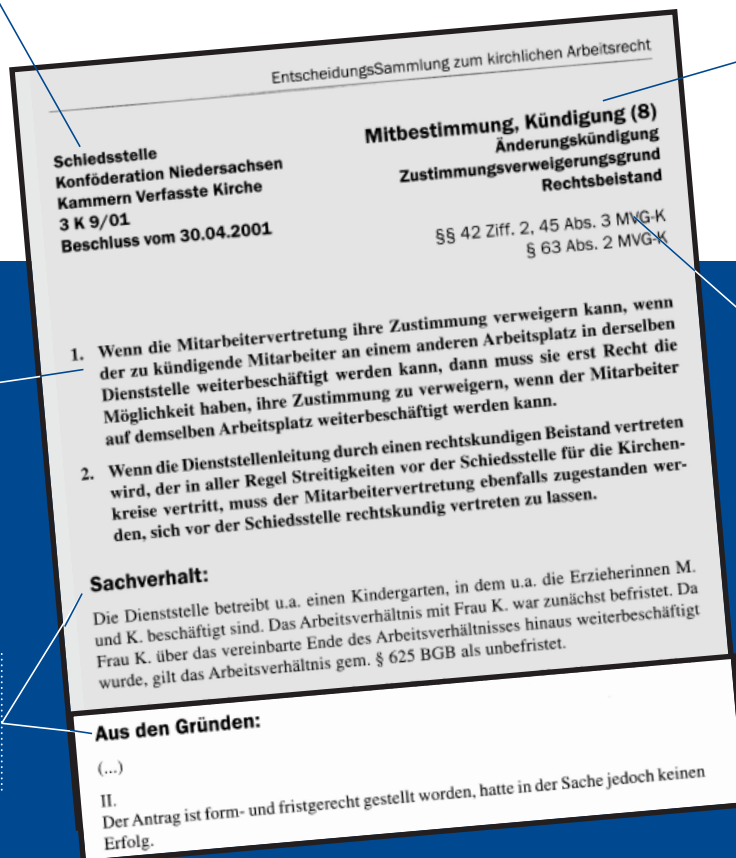
Die Auswahl bezieht sämtliche Problembereiche ein, wie Eingruppierung, Kündigung, Personalakte, befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeitszeiten, Mitbestimmungskompetenzen der MAV und vieles mehr. Für bessere Lesbarkeit aufbereitet und übersichtlich gegliedert. Dadurch ist der schnelle Zugriff auf die bereits 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.

Wer hat was
wann entschieden

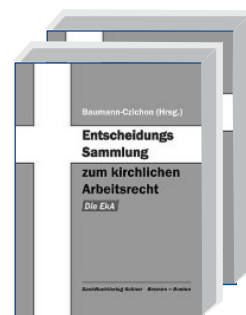
Das Ergebnis auf
einen Blick:
Die Leitsätze

Sachverhalt und
Gründe ergänzen
Details für Sie



Haupt- und Nebensichworte
gliedern das Werk praktisch

Entscheidungsgrundlage



NR. 018 ■ BAUMANN-CZICHON (HRSG.):

Die Eka. EntscheidungsSammlung
zum kirchlichen Arbeitsrecht.

Neuartiges, wichtiges Nachschlagewerk für
Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen
der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie.
Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlich-
tungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeits-
gerichtsurteile. Nun mit über 230 Entscheidungen,
1.300 Seiten in 2 Ordnern.

SachBuchVerlag Kellner. EUR 104,90.

Die 5. Ergänzungslieferung erscheint in 2006.

Aus dem Stichwortverzeichnis:

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

Handlich und übersichtlich gegliedert.

2 Ordner/A5, über 1.300 Seiten.

1 Ergänzungslieferung pro Jahr.

EUR 104,90.



Bestellfax siehe Seite 17



Der Chefredakteur

Bernhard Baumann-Czichon

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche
Zeitschrift für
Mitarbeitervertretungen

Redaktion:

Bernhard Baumann-
Czichon (verantwortlich)
Otto Claus
Michael Dembski
Dr. Herbert Deppisch
Mira Gathmann
Prof. Dr. Ulrich Hammer
Michael Heinrich
Klaus Kellner
Annette Klasing
Barbara Kopp

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: 4 Quartale
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
kann keine Gewähr
übernommen werden.

Liebe Leserin, lieber Leser,

am 1. April 2006 beginnt die allgemeine Wahlzeit für Betriebsräte. In einem gemeinsamen Aufruf werben der Vorsitzende des Rates der EKD, Bischof Huber, und der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz, Kardinal Lehmann, für eine aktive Teilnahme an den Betriebsratswahlen. Die Arbeitswelt – so die Bischöfe – befinde sich in einem gewaltigen Umbruch. Massenarbeitslosigkeit, Entlassungen und Verlagerungen von Arbeitsplätzen ließen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um ihren Arbeitsplatz fürchten. Gleichzeitig wüchse der Druck auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Lohnverzicht zu leisten, längere Arbeitszeiten zu akzeptieren und soziale Sicherungen aufzugeben. In dieser Situation seien Betriebsräte als aufmerksame Zuhörer, kompetente Ratgeber und besonnene Verfechter von Arbeitnehmerrechten gefragt. **Recht haben sie, die Bischöfe.** Übrigens: am 1. Januar 2006 hat die allgemeine Wahlzeit im Anwendungsbereich des Mitarbeitervertretungs-gesetzes der EKD begonnen. Das muss Bischof Huber entgangen sein, denn einen Aufruf zur Wahl von Mitarbeitervertretungen haben wir nicht gelesen. Auch muss ihm entgangen sein, dass gerade er es ist, der mit der Rechtsverordnung über die vorübergehende Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz Lohnverzicht erzwingt und soziale Sicherungen preisgibt. Sie predigen Wasser und trinken Wein – dieses Eindrucks kann man sich nicht erwehren, wenn man die konzer- tierte Aktion jedenfalls in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie beobachtet, flächendeckend zu einem kirchlichen Tarif deutlich unterhalb des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) zu kommen. Gerade weil der TVöD von den kirchlichen Arbeitgebern noch unter- boten werden soll, ist es nicht nur für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sondern auch in besonderer Weise für kirchliche Arbeitnehmer wichtig, dass die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst nicht unter das Niveau des TVöD abgesenkt werden. Um das zu ver- hindern streiken die Kolleginnen und Kollegen. Es geht nicht – wie mancher wohlbestallte Journalist meint – um »ein paar Minuten Arbeit täglich«. Es geht darum, ob die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst noch weiter verschlechtert werden können. Denn mit dem TVöD hat die Gewerkschaft ver.di schon einen erheblichen Beitrag zur Entlastung der öffentlichen Haushalte geleistet. Es geht darum, ob diejenigen, die bei Müllabfuhr, in Krankenhäusern und anderen Betrieben hohem Arbeits- druck ausgesetzt sind, noch mehr schuften müssen. Die Regelaltersrente von 65 erreicht jetzt schon kaum jemand. Und es geht darum, ob nochmals Tausende von Arbeitsplätzen abgebaut werden.

»In christlicher Verantwortung über Arbeitsgestaltung mitbestimmen« – so haben die Bischöfe gerufen. In christlicher Verantwortung den Streik unterstützen, dass ist die notwendige Konsequenz.

Verlag und Redaktion wünschen Ihnen alles Gute.

Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

- 2** ...dann ist man nicht mehr Kirche. Interview mit dem thüringischen Justizminister Harald Schliemann
- 4** Gesund arbeiten bis zur Rente
- 7** Betriebliches Eingliederungsmanagement
- 11** Ist die Anwendung eines kirchlich-diakoni- schen Arbeitsvertragsregelungswerks auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse in der Diakonie unverzichtbares Kriterium für eine Zuordnung zur Kirche?
- 16** Fachliteratur
- 18** Bischof Huber: Rückkehr zum ersten Weg
- 20** Arbeitsrecht auf Augenhöhe
- 21** Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts im Vergütungsgruppensystem und Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeits- vergütungsrichtlinien
- 26** Rechtsprechung
- 28** Der Informationsanspruch der Mitarbeiter- vertretung in wirtschaftlichen Angelegenheiten



Diesmal:

Dieser Ausgabe liegt ein Flyer der ver.di, Arbeit und Leben Herford, bei.

... dann ist man nicht mehr Kirche

Mit Harald Schliemann

Interview: Harald Schliemann, Justizminister in Thüringen, vorher Vorsitzender am Bundesarbeitsgericht, Vorsitzender des Ersten Senats des Kirchengerichtshofs der EKD

AuK: Das Bundesarbeitsgericht hat unter Ihrem maßgeblichen Einfluss erst im 5. und dann im 4. Senat die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen wie Arbeitsvertragsrichtlinien der richterlichen Inhaltskontrolle weitestgehend entzogen und sie insoweit Tarifverträgen gleichgestellt. Grundlage war die Annahme, dass die unabhängigen und paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen in etwa die gleiche Richtigkeitsgewähr bieten wie die Tarifverträge, die aus Verhandlungen mit arbeitskampffähigen Gewerkschaften resultieren. Gilt das auch, wenn beispielsweise die Kirchenkonferenz vorgibt, wie ein neues kirchliches Vergütungssystem auszusehen hat?

Schliemann: Es wird immer Vorgaben einer Seite geben. Das Problem bei solchen Verhandlungen ist einerseits die formale Parität und die ist zweifelsfrei gegeben. Das zweite ist aber – wenn man so will – die Verhandlungsparität. Bei der Verhand-



lungsparität taucht natürlich immer ein Problem auf: wer schlichtet den Streit, wenn man nicht zueinander kommt. Da gibt es im Tarifvertragssystem den Arbeitskampf und da gibt es im Dritten Weg die Zwangsschlichtung durch das in den Arbeitsrechtsregelungsgesetzen vorgesehene Schlichtungsverfahren. Ich persönlich achte beides gleichermaßen. Hin-

sichtlich der Verhandlungsparität ist dann allerdings zu bedenken, wer über welche Informationen verfügt und wer welche Informationen wie durchdringen kann. Da besteht zum Teil Nachholbedarf – merkwürdiger Weise aber nicht nur auf der Seite der Mitarbeiter.

AuK: Kann man noch von Parität sprechen, die sich – wie Sie ausgeführt haben – letztlich in der Frage der Schlichtung im Fall der Nichteinigung realisiert, wenn ein Arbeitsrechtsregelungsgesetz für das Schlichtungsverfahren die Grundsätze des zivilrechtlichen Säumnisverfahrens vorsieht? Wenn es also vorschreibt, dass der Schlichtungsausschuss im Falle des Nichterscheins einer Seite ausschließlich nach dem Vorbringen der anderen Seite zu entscheiden hat, so wie es jetzt die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg/Schlesische Oberlausitz (EKBO) vorsieht?

Schliemann: Der Weg, den Berlin-Brandenburg und die Schlesische Oberlausitz gehen, scheint mir ein Holzweg zu sein. Aus ganz einfachen Gründen: es geht hier nicht um ein gerichtliches Verfahren, sondern es geht darum, im Rahmen eines geregelten Verfahrens Lohngerechtigkeit herbeizuführen. Ein gerechtes Ergebnis kann man nur über Verhandlung und nicht über Einseitigkeiten erzielen.

AuK: Wenn wir schon bei der EKBO sind. Sie wird zum 01.01.2006 das Mitarbeitervertretungsgesetz dahin abändern, dass durch Notlagendienstvereinbarungen die von der

Landeskirche abgeschlossenen Tarifverträge aufgehoben oder eingeschränkt werden können. Sie haben in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) schon darauf hingewiesen, dass das so nicht geht, weil die Kirche staatliches Recht natürlich nicht aufheben kann. Aber was bedeutet eigentlich das Vorgehen der EKBO rechtspolitisch gesehen für das Verhältnis von Staat und Kirche? Wackelt da nicht der Schwanz mit dem Hund?

Schliemann: Auch das ist die Frage, wie der Hund das aufnimmt. Und ich denke schon, dass meine Position da sehr eindeutig ist. Es gibt den Zweiten Weg und es gibt den Dritten Weg. Wenn man – wie jetzt in der EKBO – in einer Kirche beide Wege auf einmal vereint findet, dann macht es keinen Sinn, zwischen diesen Wegen hin und her zu springen. Ich bin auch kein Verfechter der These, dass man Arbeitsbedingungen in Dienstvereinbarungen regeln sollte, auch nicht bei Notlagen.

AuK: Wo sollten sie denn geregelt werden?

Schliemann: Die gehören auf den Dritten Weg und der Dritte Weg ist dann eben die Arbeitsrechtliche Kommission und notfalls die Schiedskommission. Beispielsweise Rheinland-Westfalen-Lippe: Die machen Einzelfallregelungen, aber bitte mit Hilfe der Arbeitsrechtlichen Kommission.

AuK: Das Diakonische Werk der EKD hat bereits 1998 die sogenannten W-Gruppen eingeführt, von denen fast ausschließlich Frauen betroffen sind und das damit begründet, dass gerade die hauswirtschaftlichen Bereiche von Ausgliederung betroffen seien und das sei zu vermeiden. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer jüngst veröffentlichten Entscheidung zum zweiten Mal zu den W-Gruppen Stellung genommen und eine etwaige Ungleichbehandlung als gerechtfertigt angesehen, weil vor allem diese Arbeitsplätze im hauswirtschaftlichen Bereich von Ausgliederungen betroffen seien. Nun stellen wir heute fest, dass nicht nur alle Arbeitsfelder in diakonischen Einrichtungen von Ausgliederungen betroffen sind, sondern wir stellen auch fest, dass zunehmend Einrichtungen dazu übergehen, selbst überhaupt kein Personal mehr einzustellen, sondern das gesamte Personal durch alle Ebenen auf Tochterunternehmen zu übertragen, die dann als Leiharbeitsfirmen auftreten und nach den Leiharbeitsarbeitsverträgen arbeiten. Wie kommt es, dass das Bundesarbeitsgericht so was nicht zur Kenntnis nimmt?

Schliemann: Das kann ich Ihnen nicht beantworten. Ich kenne die Entscheidung, aber ich kenne nicht den ihr zugrundeliegenden Fall. Ich kenne nur die veröffentlichte Entscheidung, nicht aber das Umfeld und den Kontext. Nur man sollte sich dabei eines überlegen: natürlich versuchen auch kirchliche Einrichtungen immer wieder, der von ihr so verstandenen und auch wirklich vorhandenen wirtschaftlichen Bedrohung zu entgehen. Da muss man vorsichtig sein. Ich habe immer wieder den Standpunkt vertreten und vertrete ihn auch nach wie vor, dass das Vorhandensein kirchlicher Einrichtungen kein Selbstzweck ist. Und da muss man eben sagen, okay, wir können bestimmte Dinge dann so nicht mehr leisten und dann können wir sie eben nicht leisten. Dann muss man sich beschränken oder man säkularisiert total. Dann kann man sich des ganzen Instrumentenkastens uneingeschränkt bedienen, aber dann ist man nicht mehr Kirche.

AuK: Damit stellen Sie auch schon die Frage, wann eine Einrichtung noch der Kirche zuzuordnen ist. Der Dritte Weg gilt als verfahrensmäßige Absicherung des Leitbildes

der Dienstgemeinschaft: Probleme werden gemeinsam gelöst. Kann eine Einrichtung, die sich dem Dritten Weg nicht nur nicht anschließt, sondern sich von diesem wieder abwendet wie z. B. Einrichtungen, die nur noch Leiharbeiter beschäftigen, noch der Kirche zugerechnet werden?

Schliemann: Das erste wesentliche Kriterium ist, dass Kirche beherrschenden Einfluss auf die Geschäftsführung der Einrichtung hat. Diesen Einfluss muss Kirche dann aber auch ausüben und sich halt dagegen sperren, dass säkularisiert wird. Wenn säkularisiert wird, ist die Tochter keine Einrichtung z. B. der Diakonie mehr, weil sie dem Diakonischen Werk nicht beiträgt. Tritt sie aber nicht bei, dann hat sie auch den Schutz nach Art. 140 Grundgesetz nicht. Welchen Sinn es im Arbeitsrecht machen soll, Leiharbeitsverhältnisse über Tochterfirmen zu organisieren und dann noch kirchliches Arbeitsrecht in Anspruch zu nehmen, obwohl gerade Leiharbeitsverhältnisse dem Kirchenarbeitsrecht nicht unterstellt sind, das hat sich mir bisher nicht erschlossen.

AuK: Die evangelische Kirche hat nun die sogenannte Loyalitätsrichtlinie erlassen und damit die von den Beschäftigten im kirchlichen Dienst zu erfüllenden Loyalitätspflichten konkretisiert. Gehört es dann nicht auch dazu, dass die Kirche für sich selber im Auftreten gegenüber den Mitarbeitern ihre Pflichten und Anforderungen konkretisiert und festlegt?

Schliemann: Dienstgemeinschaft ist keine Einbahnstraße. Wie weit man die gegenseitigen Pflichten in einem Statuspapier oder ähnlichem aufschreiben soll, wäre noch zu prüfen. Auf jeden Fall kann man Loyalität nicht einseitig organisieren, nicht einseitig einfordern. Die Frage ist also, wie geht Kirche mit ihren Mitarbeitern im Konfliktfall um. Muss man es beschreiben oder genügt es, den Status so zu belassen wie er ist. Hinter der Idee mit den Loyalitätspflichten steckt ja noch etwas anderes. Das ist nicht primär das Disziplinieren, sondern es sind aus meiner Sicht Vorsorgemaßnahmen im Hinblick auf Europa. Wenn man die Kirchlichkeit nicht irgendwie beschreibt, dann droht man in Europa abgeschoben zu werden in das Feld der Tendenzträger. Und das ist etwas, was mit unserem nationalen kirchlichen Selbstbestimmungsrecht absolut unvereinbar ist.

AuK: Wird das Bemühen, das Kirchliche wahrnehmbar zu machen, nicht durch Einrichtungen gestört, die Mitarbeiter

einsetzen, um den kirchlichen Zweck der Einrichtung zu verfolgen, die aber nicht von der Kirche beschäftigt werden?

Schliemann: Es gibt ein Problem der Glaubwürdigkeit nach außen. Das sollte man nicht unterschätzen. Ich habe mich seit Jahren nachhaltig dafür eingesetzt und werde es auch weiterhin tun, dass dann, wenn man Kirchlichkeit leben will, dieses bitte auch freundlicherweise bei der Auswahl seiner Mitarbeiter zu geschehen hat. Nicht 100 %, das wäre zuviel, aber doch so, dass der maßgebliche beherrschende Einfluss auch innerhalb eines Hauses ein kirchlicher bleibt. Und da gibt es Grenzen, ich sage noch mal, ich behaupte nicht, dass diakonische Einrichtungen einen Selbstzweck der Existenz haben, sie haben die Aufgabe der *missio* durch die Tat. Und die *missio* durch die Tat erfolgt durch Mitarbeiter.

AuK: Meine letzte Frage: Die Bundesländer haben Teile des Gesamtpaketes des BATs gekündigt. Die Verhandlungen über die Übernahme des TVöD mit den Bundesländern sind bislang erfolglos geblieben. Sie gehören nun als Justizminister einer Landesregierung an und haben daher zumindest mittelbar auch an der Tarifpolitik teil. Könnte es nicht zu Konflikten führen, wenn sie gleichzeitig das Amt als Senatsvorsitzender am Kirchengerichtshof ausüben, wenn z. B. über Eingruppierung oder Notlagenregelungen oder andere kostenwirksame Fragen gestritten wird, die ja nicht nur eine Frage von Tarifpolitik oder eine Folge von Tarifpolitik sein können, sondern auch Folge von Regierungsentscheidungen, z.B. über die Förderungen von sozialen Einrichtungen, auch kirchlichen Einrichtungen?

Schliemann: Nein. Hinter Ihrer Frage steckt eine unzutreffende Annahme. Die Annahme nämlich, dass das, was im säkularen Bereich geschehe, so ohne Weiteres auf die Kirche durchschlüge. Gerade bei Eingruppierungen ist etwas anderes zu beobachten. Es waren eher die Kirchen, die Vorbild waren für neue Strukturen im öffentlichen Dienst. Auch von daher beantwortet sich die Frage ganz von alleine.

AuK: Wir danken für das Gespräch!



Baumann-Czichon u. a.: Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation Niedersachsen (MVG-K)

- Für betriebliche Praktiker der Mitarbeitervertretungen und Dienststellenleitung.
- Viele Entscheidungen zum kirchlichen Arbeitsrecht für eine kompetente und ausgewogene Auslegung.
- Erscheint voraussichtlich Mitte 2006.

Gut lesbarer Text für Newcomer und langjährig Tätige.
2. Auflage, ca. 500 Seiten, Hardcover, EUR 39,80

Direktbestellung auf Seite 17

Gesund arbeiten bis zur Rente

Von Matthias Holm

Moderner Arbeits- und Gesundheitsschutz ist mehr als die Suche nach Fluchtwegen und Stolperstellen



Der Autor

Matthias Holm,
*Dipl.-Ingenieur,
Berater im Institut
für Gesundheitsförde-
rung und Personal-
entwicklung (IGP)
Arbeitswissenschaft-
ler, Berufspädagoge
und Fachkraft für
Arbeitssicherheit*

Die Anforderungen an die Beschäftigten in den pflegenden Berufen wachsen stetig. Erhöhte Qualitätsstandards sind mit einer immer geringeren Anzahl von Kolleginnen und Kollegen zu erfüllen. Krankheitsbilder von Patienten und Klienten verändern sich und fordern eine hohe Anpassungsleistung von den Beschäftigten. Die Angst vor Aggressionen der Klienten ist in vielen Bereichen täglich präsent. Die dünne Personaldecke erfordert immer wieder kurzfristig Veränderungen des Dienstplans, die ein geregeltes Privatleben oft unmöglich machen.

Die Aufzählung von Merkmalen einer stetigen Leistungsverdichtung lässt sich beliebig fortsetzen. In vielen Bereichen sind die Beschäftigten zudem schweren körperlichen Belastungen ausgesetzt. Das Heben und Tragen ist in vielen Tätigkeitsfeldern der Diakonie täglich präsent, ebenso das Arbeiten in gebeugter Körperhaltung.

Die Mitarbeiter sehen sich oft am Ende der Leistungsfähigkeit. Ein übersteigertes Pflichtgefühl und die Angst, sich gegen Stations- oder Einrichtungsleitung aufzulehnen verhindert in vielen Fällen, dass sie sich gegen die gesundheitsschädigende Überbelastung wehren.

Die Folgen sind in verschiedenen Studien dokumentiert: Der psychische Gesundheitszustand der AltenpflegerInnen ist knapp 12% schlechter als der Vergleichswert der berufstätigen Bevölkerung. 81% der AltenpflegerInnen leiden mäßig oder stark an Rückenschmerzen (DAK Gesundheitsreport Altenpflege).

Moderner Gesundheitsschutz gefragt

Die Verbesserung der gesundheitlich belastenden Arbeitsbedingungen ist die Kernaufgabe des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Den oben beschriebenen Veränderungen der Arbeitsbedingungen haben auch die Inhalte des modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes Rechnung zu tragen. Es sind längst nicht mehr die Arbeitsunfälle, die das Krankheitsgeschehen prägen. Rückenschmerzen und andere arbeitsbedingte psychosomatische Störungen führen in den Einrichtungen zu weit mehr Ausfallzeiten als die Folgen von Stürzen oder anderen Arbeitsunfällen.

Der Gesetzgeber hat auf die veränderte Belastungssituation am Arbeitsplatz reagiert. In der Folge einer europaweiten Harmonisierung ist in Deutschland im Jahre 1996 das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in Kraft getreten. Es enthält einige wegweisende

Veränderungen, die einen vorbeugenden Schutz der Gesundheit sicherstellen sollen.

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber in § 5 zu der Durchführung einer systematischen Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber hat an jedem Arbeitsplatz zu beurteilen, welche Gesundheitsgefährdungen für den Beschäftigten mit seiner Tätigkeit verbunden sind. Der Arbeitgeber hat entsprechend der ermittelten Gefährdung Maßnahmen des Arbeitsschutzes umzusetzen und eine Wirkungskontrolle durchzuführen. In einer Dokumentation hat er die Gefährdungen, die Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis der Wirkungskontrolle zusammen zu stellen.

Der Gesetzgeber verpflichtet den Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung insbesondere auch Gefährdungen zu ermitteln, die sich aus den Arbeitsabläufen, der Auswahl der Arbeitsmittel und aus der Gestaltung der Arbeitszeit ergeben. Gefährdungen durch eine unzureichende Qualifikation (Überforderung der Beschäftigten) sind ebenfalls zu ermitteln.

Die Umsetzung der geforderten Gefährdungsbeurteilung wäre der erste systematische Schritt, um die herrschende Belastungssituation in den Einrichtungen zu beschreiben und Ansatzpunkte für Verbesserungsmaßnahmen zu suchen. Trotz der mittlerweile fast 10-jährigen Gültigkeit ist das Arbeitsschutzgesetz in vielen Einrichtungen noch nicht zur Kenntnis genommen worden. Viele Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die vom Arbeitgeber als fachkundige Berater für den Gesundheitsschutz engagiert werden müssen, begutachten auf ihren Begehungen weiterhin Stolperstellen oder die Öffnungsrichtung von Fluchttüren. Diese Aspekte sind zwar nach wie vor wichtig, rechtfertigen es aber nicht, die gesundheitsgefährdende Situation aus der Arbeitstätigkeit zu vernachlässigen.

Mitarbeitervertretung muss eigene Konzepte entwickeln

Das Mitarbeitervertretungsgesetz verpflichtet die Interessenvertretung darüber zu wachen, dass die zum Schutze der Beschäftigten erlassenen Gesetze auch umgesetzt werden. Die im Arbeitsschutzgesetz formulierte Verpflichtung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung ist so allgemein gehalten, dass sie der Mitarbeitervertretung ein umfassendes Mitbestimmungsrecht ermöglicht.

Um sich konstruktiv einzubringen, sollte sich die MAV zuerst einmal ein genaues Bild darüber verschaffen, welchen Stand die Gefährdungsbeurteilung in der eigenen Einrichtung erreicht hat. Das ist recht einfach, weil der Arbeitgeber verpflichtet ist, für die Gewerbeaufsicht eine Dokumentation vorzuhalten, aus der der Stand der Gefährdungsbeurteilung ersichtlich ist. Die MAV hat das Recht, Einblick in diese Unterlagen zu nehmen.

Wenn die MAV nicht in das bisherige Vorgehen zur Gefährdungsbeurteilung einbezogen ist, sollte sie sich mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt in Verbindung setzen, um Informationen

über das Vorgehen und die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung zu erhalten.

Liegen die Ergebnisse der bisher durchgeführten Arbeiten zur Gefährdungsbeurteilung vor, hat die MAV zu prüfen, ob neben den sicherheitstechnischen Kriterien auch die Belastungen abgecheckt wurden, die von den KollegInnen am Arbeitsplatz erlebt werden. Außerdem ist zu prüfen, ob das angewendete Verfahren zur Ermittlung der Belastungen aus Sicht der MAV geeignet ist, die Beschäftigten ausreichend zu beteiligen, damit sie ihre Belastungen einbringen können.

Die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung ist ein sehr komplexes Vorgehen, bei dem viele Faktoren zu berücksichtigen sind. Für den Einstieg in die Problematik ist es unerlässlich, dass sich Vertreter des MAV-Gremiums in entsprechenden Seminaren qualifizieren. In größeren Einrichtungen ist es sinnvoll, als MAV eine externe Beratung bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung hinzuzuziehen.

Weitere Handlungsfelder im Gesundheitsschutz

Die Mitarbeitervertretung kann auf vielen Handlungsfeldern aktiv werden, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern.

Arbeitsschutzbegehungen

Parallel zur Gefährdungsbeurteilung sollte die MAV beim Arbeitgeber einfordern, dass in jedem Arbeitsbereich einmal jährlich eine Arbeitsschutzbegehung durchgeführt wird. Bei diesen Begehungen sind alle Belastungsfaktoren in dem entsprechenden Arbeitsbereich zu erfassen. Nur nach Stolpersteinen im Treppenhaus zu suchen reicht nicht aus. Wie eingangs beschrieben, führen Belastungsfaktoren aus dem Bereich Dienstplangestaltung und Arbeitsorganisation zu weit höheren gesundheitlichen Gefährdungen als technische Mängel. Die Checklisten, die bei einer Begehung abgeprüft werden, sind also um entsprechende Kriterien zu erweitern. Beispiele solcher ganzheitlichen Checklisten sind bei der Berufsgenossenschaft, im Internet oder beim Autor dieses Beitrages zu recherchieren.

Es ist elementar wichtig, dass jede Begehung von einem Mitglied der MAV begleitet wird, damit auch wirklich die eben genannten erweiterten Kriterien mit abgeprüft werden. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte sind von ihrer Ausbildung her sehr auf die technischen Gefährdungen fixiert und brauchen die ständige kritische Überprüfung der MAV. Sind Mängel dann im Begehungsprotokoll dokumentiert, ist es eine ständige Aufgabe der MAV zu überprüfen, dass Verbesserungen umgesetzt werden.

Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen

Nach der Neufassung des Infektionsschutzgesetzes haben fast alle Beschäftigten aus den pflegenden Berufen, aber z.B. auch ErzieherInnen in Kindertagesstätten einen Anspruch auf einen umfassenden Impfschutz gegen Infektionskrankheiten. Verbunden

mit diesen freiwilligen Impfungen ist eine Vorsorgeuntersuchung beim Betriebsarzt. Viele Arbeitgeber setzen diese Verpflichtung sehr zögerlich um, da sie mit beachtlichen Kosten verbunden ist. Hier hat die MAV dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten über ihre Rechte informiert sind und mit dem Arbeitgeber ein Konzept zu entwickeln, dass die gesetzliche Verpflichtung schnell umgesetzt werden kann.

Überlastungsanzeigen

Die Kolleginnen in den Einrichtungen erleben die Leistungsverdichtung in ihrem Arbeitsbereich oft als Überforderung. Die ständige Angst Fehler zu machen und die körperliche Überbelastung führt bei vielen Beschäftigten zu körperlichen Folgeerscheinungen mit krankheitsbedingten Fehlzeiten. Diese Fehlzeiten erhöhen wiederum die Arbeitslast der verbliebenen KollegInnen. Um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, müssen die Beschäftigten mit der Überlastungsanzeige ein Notsignal setzen können, dass zwangsweise Veränderungen einleitet. Dass eine Senkung der erlebten Belastungen auch ohne zusätzliches Personal möglich ist, haben viele Maßnahmen in der Praxis schon bewiesen. Verbesserte Absprachen, bessere Strukturierung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die konsequente Mitsprache der Beschäftigten in Entscheidungsprozessen (und auch mal ein Lob der Leitung) senken das Beanspruchungsniveau oft erheblich. Leider trauen sich Beschäftigte häufig nicht, die Überlastungsanzeige auch wirklich zu gebrauchen, aus Angst vor Repressalien durch die Leitung. Damit zementieren Sie aber den als belastend erlebten Zustand und verschieben längst überfällige Veränderungen.

Die Überlastungsanzeige kann also als Instrument des Gesundheitsschutzes gesehen werden und sollte von der MAV aktiv unterstützt werden. Zum einen ist es sinnvoll, die notwendigen Veränderungsschritte nach Eingang einer Überlastungsanzeige in einer Dienstvereinbarung festzuschreiben (Analyse der Überlastung, Maßnahmenfindung, Maßnahmenumsetzung). Darüber hinaus muss die MAV durch Aufklärung und Sensibilisierung der Belegschaft dafür sorgen, dass die Überlastungsanzeige in der Praxis auch genutzt wird.

Weitere Handlungsfelder, die zum Themenfeld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gehören, aber erst in Beiträgen späterer Ausgaben dieser Zeitschrift bearbeitet werden sollen, sind unter anderem:

- Umsetzung des Nichtraucherschutzes
- Hilfe bei Suchterkrankungen
- Mobbing und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
- Gewaltprävention in der Pflege
- Gesundheitsförderungsprojekte
- Psychische Belastungen durch Führung

Professionelle MAV-Arbeit im Gesundheitsschutz

Die obigen Ausführungen zeigen, dass sich das Handlungsfeld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Nicht häufig, aber
immer öfter muss
demonstriert werden.



Seminar zum Thema:

**Grundlagen Arbeits-
und Gesundheitsschutz**
29. Mai–2. Juni 2006,
Springe

Teamer:
Matthias Holm, Dipl. Ing.,
Peter Oehne,
Mitarbeitervertreter

**Mobbing und Stress
am Arbeitsplatz**
9.–13. Oktober 2006,
Bad Zwischenahn

Teamer:
Matthias Holm, Dipl. Ing.,
Marco Stelljes-Hops,
Mitarbeitervertreter

Info und Anmeldung:
dia e.V., Vogelsang 6,
30459 Hannover
diaev@htp-tel.de

stark erweitert hat. Die Praxis zeigt, dass viele Arbeitgeber und auch seine Berater (Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt) diesen im Arbeitsschutzgesetz geforderten ganzheitlichen Ansatz im Arbeitsschutz noch nicht umsetzen. In diesen Fällen muss von der Mitarbeitervertretung der nötige Druck ausgehen, die vorherrschende einseitig technische Orientierung aufzubrechen.

Um überhaupt Druck ausüben zu können, muss das gesamte MAV-Gremium erkennen, dass es sich beim Gesundheitsschutz nicht um ein ›Nischenthema‹ handelt. Die Ausweitung des Themas auf Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte und Führung bietet die Chance über einen neuen Weg in betriebliche Prozesse einzugreifen. Die Einladung eines externen Gesundheitsschutz-Beraters in eine MAV-Klausur (oder Sitzung) könnte hier eine Sensibilisierung aller MAV-Mitglieder leisten.

Um sich vertieft mit den Aufgabenstellungen des modernen Gesundheitsschutzes auseinanderzusetzen sollte ein Ausschuss ›Gesundheitsschutz‹ im Gremium benannt werden, der sich speziell qualifiziert und nach einer betrieblichen Analyse die Schwerpunkte der weiteren Arbeit festlegt. Bei der Ausschussarbeit ist zu beachten, dass die umfassenden Überlegungen zur Erstellung MAV-eigener Konzepte im Gesundheitsschutz nicht zwischen Tür und Angel zu leisten sind. KollegInnen im Ausschuss ›Gesundheitsschutz‹ sollten das Selbstverständnis entwickeln, sich zumindest stundenweise für die Ausschussarbeit von der Arbeit freizustellen.

Neben der Qualifizierung auf Seminaren bietet es sich für die MAV an, den betriebsinternen Sachverstand zu nutzen. Sowohl der Betriebsarzt als auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit haben den Arbeitgeber und die Mitarbeitervertretung gleichberechtigt zu

beraten. So steht es jedenfalls im § 9 des Arbeitssicherheitsgesetzes. Dass die Wirklichkeit oft anders aussieht liegt daran, dass die beiden Berater, die der Arbeitgeber verpflichtend im Betrieb engagieren muss, von der MAV nicht gefordert werden. Wenn die MAV zum Schluss kommt, dass diese beiden Berater nicht für einen besonderen modernen Gesundheitsschutz stehen, bietet sich immerhin die Gelegenheit, neue Konzepte gemeinsam mit ihnen zu entwickeln.

Zu einer fortschrittlichen Ausschussarbeit im Gesundheitsschutz gehört zudem der Kontakt zu den Aufsichtsdiensten. Sowohl die Gewerbeaufsicht als auch die Berufsgenossenschaft verstehen sich in erster Linie als Beratungsinstanzen und nicht als Kontrollbehörden. Die MAV ist jederzeit berechtigt und aufgefordert, mit den beiden Instanzen Kontakt aufzunehmen, auch ohne den Arbeitgeber darüber zu informieren. Die Mitarbeiter der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienste / Wohlfahrtspflege und die Mitarbeiter der Gewerbeaufsicht können aus ihrem großen Erfahrungsschatz wertvolle Hinweise für die Entwicklung eigener Vorgehensweisen geben.

Fazit

Der moderne Gesundheitsschutz ist ein umfassendes Handlungsfeld, auf dem die MAV eigene Konzepte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einbringen muss. Dabei ist der Fokus auf die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und weniger auf die Arbeitssicherheit zu lenken. Da vom Arbeitgeber selten Initiativen für solch einen ganzheitlichen Gesundheitsschutz ausgehen, werden Korrekturen im Arbeitsschutz nur durch engagierte und geschlossen auftretende Mitarbeitervertretungen erreicht.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Von Mira Gathmann

Seit dem 01.05.2004 ist das Neunte Sozialgesetzbuch um eine Vorschrift zur Gesundheitsprävention erweitert worden. In § 84 Abs. 2 SGB IX hat der Gesetzgeber eine Regelung geschaffen, die für alle Beschäftigungsverhältnisse in Frage kommen kann und zwar unabhängig, ob der Arbeitnehmer (schwer-)behindert ist:
Das betriebliche Eingliederungsmanagement.



Die Autorin

Mira Gathmann
Rechtsanwältin,
Bremen

§ 84 Abs. 2 SGB IX lautet:

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein Verfahren, das krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern verhindern oder möglichst frühzeitig beenden und den Arbeitsplatz für leistungsgeminderte Arbeitnehmer sichern soll. Damit haben Prävention und die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit im novellierten SGB IX ein stärkeres Gewicht erhalten.

Prävention umfasst alle Anstrengungen, die dazu beitragen, Arbeitsunfälle, Berufserkrankungen und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden. Die Aufgabe Prävention ist nicht neu, erhält jedoch vor dem Hintergrund aktueller Veränderungen in der Arbeitswelt neue Bedeutung. Dabei geht es vor allem um die zunehmende Arbeitsverdichtung mit ihren möglichen Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten und um die demografische Entwicklung. Im Jahr 2005 hat es in Deutschlands Betrieben und Dienststellen erstmals mehr über 50-jährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeben als unter 30-Jährige. Im Jahr 2015 wird jede und jeder dritte Beschäftigte in Deutschland älter als 50 Jahre sein. Das bedeutet: Die Belegschaften altern bei gleichzeitig intensiverer Nutzung ihrer Arbeitskraft. Vor diesem Hintergrund wird die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, die Ressource Gesundheit, bedeutsamer. Prävention im Sinne einer Strategie der Gesundheitsförderung muss zum integralen Bestandteil des betrieblichen Geschehens werden, und zwar bezogen auf alle Beschäftigten, ob mit oder ohne Behinderung.

Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, die Vorbeugung gegen erneute Arbeitsunfähigkeit und die Erhaltung des Arbeitsplatzes.

Auf wen ist das betriebliche Eingliederungsmanagement anzuwenden?

§ 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfasst alle Beschäftigten unabhängig davon, ob eine (Schwer-)behinderung vorliegt oder nicht. Ebenso wenig kommt es auf die Größe des Betriebs oder Unternehmens und die Zahl der dort Beschäftigten an.

Anwendungsvoraussetzung des § 84 Abs. 2 Satz 2 SGB IX ist jedoch, dass der Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist. Erfasst werden damit einerseits langzeiterkrankte Arbeitnehmer, deren Arbeitsunfähigkeit länger als 42 Tage andauert. Zum anderen werden aber auch die Arbeitnehmer erfasst, deren krankheitsbedingte Fehlzeiten innerhalb eines Jahres insgesamt mehr als 6 Wochen ergeben.

Wie ist das Verfahren gestaltet?

Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber bei Vorliegen der obigen Voraussetzungen tätig zu werden. Er soll dann den Betriebsrat/ die Mitarbeitervertretung und – ist der betroffene Arbeitnehmer schwerbehindert – auch die Schwerbehindertenvertretung einschalten. Darüber hinaus ist die Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Beschäftigten bei diesen Sachverhalten zwingend, da sensible Bereiche aus der Persönlichkeitssphäre betroffen sind. Dem Beschäftigten sind vor Einleitung des Verfahrens die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements und Art und Umfang der hierzu erhobenen Daten mitzuteilen, § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX. Auch der Werks- oder Betriebsarzt kann je nach Fallgestal-

tung hinzugezogen werden. Des Weiteren werden die örtlichen gemeinsamen Servicestellen und bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt eingebunden, wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben zur Verwirklichung der Zielsetzung in Betracht kommen.

Leistungen zur Teilhabe sind Leistungen, die u.a. von der Rentenversicherung, den gesetzlichen Krankenversicherungen, der Bundesagentur für Arbeit etc. erbracht werden, um den Auswirkungen einer Krankheit oder einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung auf die Erwerbsfähigkeit der Versicherten entgegenzuwirken oder sie zu überwinden. Dadurch sollen Beeinträchtigungen der Erwerbsfähigkeit der Versicherten oder ihr vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verhindert werden bzw. die Betroffenen sollen möglichst dauerhaft in das Erwerbsleben eingliedert werden, § 9 SGB VI. Diese Leistungen umfassen z. B. Trainingsmaßnahmen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes, berufliche Anpassung und Weiterbildung oder auch Überbrückungsgeld entsprechend § 57 SGB III. Die Leistungen umfassen auch medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen wie z.B. die Vermittlung von Kontakten zu örtlichen Selbsthilfe- und Beratungsmöglichkeiten, Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten, Anleitung zur Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe, § 33 SGB IX.

Ein verbindliches Konzept, wie das Verfahren zu gestalten ist, gibt das Gesetz nicht vor. Entsprechend der Zielsetzung der Vorschrift ist eine Klärung herbeizuführen über die Möglichkeiten, die den Beteiligten zur Verfügung stehen. Hierbei soll ein individueller Hilfeplan erstellt werden.

Ist das vorrangige Ziel des Verfahrens die Vorbeugung der Arbeitsunfähigkeit, kann z. B. geschaut werden, inwieweit arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren vermieden werden können oder welche Gesundheitsförderungsmaßnahmen ergriffen werden können.

Soll durch das Verfahren eine bereits bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden werden, sind Rehabilitationsmaßnahmen zu ergreifen, wie z. B. eine stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess oder ambulante bzw. stationäre Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation.

Geht es um die Erhaltung des Arbeitsplatzes, sind Maßnahmen der Integration zu ergreifen. In Betracht kommen hier z. B. eine Veränderung von Arbeitsplatz und/oder -zeit. Auch eine Versetzung kann möglicherweise helfen.

Welche Möglichkeiten hat die betriebliche Interessenvertretung?

Den betrieblichen Interessenvertretungen kommt im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements eine hervorgehobene Rolle zu. Nach der Inten-

tion des Gesetzgebers soll der Arbeitgeber Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung bereits dann einbinden, sobald ein Beschäftigter sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, so dass zeitnah Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit und Erhaltung des Arbeitsplatzes ergriffen werden können.

Erteilt der betroffene Arbeitnehmer die Zustimmung zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, verschafft er damit dem Arbeitgeber aber auch zwangsläufig Zugang zu Informationen, die die Krankheit also auch Krankheitsursachen und Krankheitsverlauf betreffen. Durch diese Informationen wird der Arbeitgeber gegebenenfalls in die Lage versetzt, in einem Kündigungsschutzprozess eine negative Prognose hinsichtlich des künftigen Gesundheitszustandes des erkrankten Beschäftigten abzugeben.

Voraussetzungen für eine krankheitsbedingte Kündigung

- Um eine krankheitsbedingte Kündigung auszusprechen, muss eine negative Prognose hinsichtlich des künftigen Gesundheitszustandes des betroffenen Mitarbeiters erstellt werden.
- Die Auswirkungen des künftigen Gesundheitszustands des Mitarbeiters müssen zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen.
- Im Rahmen einer dann vom Arbeitgeber durchzuführenden Interessenabwägung ist zu prüfen, ob die betrieblichen Interessen das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes überwiegen.

Hier treffen widerstreitende Interessen aufeinander, die nur durch vertrauensbildende Maßnahmen aufgefangen werden können. Die betrieblichen Interessenvertretungen sind in diesem Stadium gefordert, z. B. durch Dienstvereinbarungen Regelungen zu schaffen, die dem (informationellen) Selbstbestimmungsrecht des Beschäftigten Rechnung tragen und damit eine Basis für Vertrauen in das betriebliche Eingliederungsmanagement bilden. Es muss sichergestellt werden, dass dem Arbeitgeber nur diejenigen Informationen zufließen, die der Beschäftigte auch preisgeben möchte.

Den betrieblichen Interessenvertretungen steht aber ferner ein Initiativrecht zu, d. h. sie sind nicht darauf beschränkt zu warten, bis der Arbeitgeber von sich aus das betriebliche Eingliederungsmanagement einleitet, sondern sie können selber die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements fordern, § 84 Abs. 2 S. 6 SGB IX.

Wie kann die Mitarbeitervertretung das Selbstbestimmungsrecht des Betroffenen schützen?

Die Möglichkeit, die Initiative zu ergreifen, setzt voraus, dass die Mitarbeitervertretung die erforderlichen Informationen darüber erlangen konnte, welche Arbeitnehmer wie lange erkrankt sind. In diesem

Zusammenhang stellt sich die Frage, wie das Selbstbestimmungsrecht des Betroffenen dabei gewahrt werden kann. Grundsätzlich verlangt § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX die Zustimmung des Betroffenen zur Durchführung des Verfahrens. Würde man die Mitarbeitervertretung aber nun darauf verweisen, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement erst dann durchgeführt werden kann, wenn der Betroffene seine Zustimmung erteilt hat, würde der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX leer laufen. Leer laufen würde auch § 84 Abs. 2 S. 7 SGB IX, der der Interessenvertretung ausdrücklich den Auftrag gibt, die Einhaltung der Vorschriften durch den Arbeitgeber zu überwachen. Die Daten, wer wie lange arbeitsunfähig erkrankt ist, müssen der Mitarbeitervertretung daher ohne weitere Voraussetzungen, d.h. auch ohne vorherige Zustimmung des Betroffenen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Dies bestätigt auch das Bundesverwaltungsgericht, indem es sagt, dass ein Informationsanspruch der Interessenvertretung insoweit besteht, als sie Auskünfte von Seiten der Dienststelle benötigt, um die ihr obliegenden Aufgaben zu erfüllen und ihre Beteiligungsrechte uneingeschränkt wahrnehmen zu können (BVerwG, Beschluss vom 29.08.1990 – 6 P 30.87). Der Arbeitgeber kann den Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung nicht mit dem Hinweis auf seine Verpflichtung zum Schutz von (Personal-)Daten zurückdrängen. So ist der Arbeitgeber sogar verpflichtet, der Interessenvertretung alle ihm bekannten Fälle von Schwangerschaften unaufgefordert mitzuteilen (BAG, Beschluss vom 27.1.1968 – 1 ABR 6/67).

Alle aus der Bekanntmachung der Daten resultierenden Maßnahmen bedürfen dann allerdings der Zustimmung des Betroffenen.

Hier offenbart sich der Konflikt, der in der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements liegt. Der Arbeitgeber soll auf der einen Seite umfassend informiert sein, um das Verfahren so effektiv wie möglich zu gestalten. Auf der anderen Seite birgt dies das Risiko, dass Informationen in Bezug auf die Diagnose auch gegen den Betroffenen verwendet werden können. Wie sensibel die dem Arbeitgeber zur Kenntnis zu gebenden Informationen tatsächlich sind, hängt natürlich maßgeblich von der zu Grunde liegenden Erkrankung ab. Hat der Mitarbeiter z.B. ein chronisches Rückenleiden, so kann versucht werden, den Arbeitsplatz so rückenfreundlich wie möglich zu gestalten, ohne dass weitere Probleme auf der persönlichen Ebene diskutiert werden müssen bzw. ohne dass weitere sensible Daten über den Arbeitnehmer bekannt werden. Wesentlich sensibler sind aber z.B. psychosomatische Krankheiten oder auch Alkoholismus. In diesem Zusammenhang muss dem betroffenen Mitarbeiter in jeder Phase des Verfahrens deutlich gemacht werden, dass kein Schritt ohne seine Zustimmung durchgeführt werden kann und dass er somit maßgeblichen Einfluss auf das Ver-

fahren nehmen kann. Vor allem sollte der Mitarbeiter darauf hingewiesen werden, dass es notwendig sein kann, vor Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements arbeitsrechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Die Entscheidung, ob das betriebliche Eingliederungsmanagement durchzuführen ist, ist insoweit nicht mitbestimmungspflichtig, als der Gesetzgeber bereits die Entscheidung gefällt hat, dass es durchzuführen ist. Das ›Wie‹ des betrieblichen Eingliederungsmanagements fällt als Instrument des Gesundheitsschutzes in den Bereich der zwingenden Mitbestimmung, § 40 Nr. 2 MVG-K, § 40 b MVG-EKD.

Was passiert bei Nicht-Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements?

§ 84 Abs. 2 SGB IX sieht keine Konsequenzen vor, wenn das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht durchgeführt wird. Eine mittelbare Konsequenz wird sich aber im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung zeigen. Die Mitarbeitervertretung kann die Verweigerung der Zustimmung damit begründen, dass der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Erhaltung des Arbeitsplatzes nicht nachgekommen ist.

Bei einer beabsichtigten krankheitsbedingten Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters werden die Integrationsämter, deren vorherige Zustimmung nötig ist, zu prüfen haben, ob der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus § 84 Abs. 2 SGB IX tatsächlich nachgekommen ist. Hat er das betriebliche Eingliederungsmanagement gar nicht oder nur unzureichend durchgeführt, können die Integrationsämter das Verfahren aussetzen oder aber sogar die Zustimmung zur Kündigung verweigern.

Im Übrigen ist aber auch bei den nichtbehinderten Mitarbeitern zu bedenken, dass die Kündigung stets ultima ratio ist. Der Arbeitgeber muss alle ihm zumutbaren und geeigneten Möglichkeiten zur Verhinderung der Kündigung ausgeschöpft haben. Vor Ausspruch der Kündigung muss daher stets geprüft werden, ob der Arbeitnehmer auf einem freien Arbeitsplatz des Betriebs ggf. auch unter anderen Bedingungen weiter beschäftigt werden kann. Ist ein Arbeitnehmer (auf Dauer) nicht mehr in der Lage, seine Arbeit auf seinem bisherigen Arbeitsplatz zu erbringen oder ist seine Leistungsfähigkeit krankheitsbedingt gemindert, sind die Anforderungen an den Arbeitgeber höher. Es genügt also nicht, einfach nur nach freien Arbeitsplätzen im Betrieb zu schauen. Der Arbeitgeber ist vielmehr verpflichtet, leidensgerechte Arbeitsplätze frei zu machen oder zu schaffen. Dazu gehört neben der Änderung von Arbeitsabläufen und dem Umverteilen von Aufgaben auch die Versetzung anderer Mitarbeiter. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist daher eine Konkretisierung der Bemühungen, die der Arbeitgeber vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung anstellen muss. Erst wenn diese Bemühungen zur Vermeidung der Kündigung erfolglos geblieben sind und darüber hinaus die

Seminar zum Thema:

Krank – kaputt – raus?

15.–19. Mai 2006,

Dassel

Teamer:

Mira Gathmann,

Rechtsanwältin

Michael Heinrich,

Mitarbeitervertreter

Mobbing und Stress am Arbeitsplatz

9.–13. Oktober 2006,

Bad Zwischenahn

Teamer:

Matthias Holm, Dipl. Ing.

Marco Stelljes-Hops,

Mitarbeitervertreter

Info und Anmeldung:

dia e.V., Vogelsang 6,

30459 Hannover

diaev@http-tel.de

Interessenabwägung zu Gunsten des Arbeitgebers ausgefallen ist, kann eine Kündigung aus-gesprochen werden. Wenn der Arbeitgeber das betriebliche Eingliederungsmanagement gar nicht oder nur unzureichend durchgeführt hat, kann er mit der Begründung, die Kündigung sei im konkreten Fall ultima ratio, nicht durchdringen, denn er hat gerade nicht alle Bemühungen unternommen, die Kündigung zu vermeiden. Die Folge ist dann, dass die Kündigung im Sinne des § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt ist.

Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses wird es dem Arbeitgeber obliegen, darzulegen, dass

das betriebliche Eingliederungsmanagement in ausreichendem Maße durchgeführt worden ist. Es kann dem betroffenen Mitarbeiter nicht zugemutet werden, darzulegen, welche Möglichkeiten es zur Vermeidung der Kündigung gegeben hätte. Es sollte daher genügen, wenn der Betroffene im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses vorträgt, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement, zu dem er seine Zustimmung erteilt hätte, nicht durchgeführt worden ist.

Zusammenfassung

Durch das betriebliche Eingliederungsmanagement wird allen Beteiligten eine Vielzahl von Möglichkeiten eröffnet, langzeiterkrankte Mitarbeiter vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu schützen und den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess zu erleichtern. Voraussetzung für das Funktionieren des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist die Schaffung von Vertrauen in das Verfahren. Den Interessenvertretungen kommt hierbei eine zentrale Rolle zu, um die Möglichkeiten des betrieblichen Eingliederungsmanagements voll auszuschöpfen.

Agenda für Interessenvertretungen

Der Ablauf des Verfahrens kann wie folgt aussehen:

- Die Personalabteilung teilt dem Vorgesetzten mit, wenn ein Mitarbeiter ununterbrochen oder wiederholt länger als 6 Wochen erkrankt ist.
- Der Vorgesetzte teilt dem Mitarbeiter mit, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement geplant ist mit dem Ziel der Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit. Dem Mitarbeiter werden auch alle weiteren Beteiligten genannt und er wird darüber informiert, dass ohne seine Zustimmung das Verfahren nicht eingeleitet wird.
- Stimmt der Mitarbeiter zu, erfolgt eine Erörterung zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter sowie der Interessenvertretung.

Im Rahmen dieses Erörterungsgesprächs können z. B. folgende Fragen geklärt werden:

- Hilft eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes?
In welcher Form?
- Sind Änderungen des Arbeitsumfeldes nötig?
- Können Gesundheitsförderungsmaßnahmen wie z. B. Rückenschule, Pausenregelung, Massagen etc. helfen?
- Sind Änderungen des Arbeitsumfeldes nötig?
- Kann vorübergehend oder dauerhaft eine andere Tätigkeit ausgeübt werden?
- Welche Leistungen von Dritten (Integrationsamt, Reha-Träger) können genutzt werden?
- Welche medizinischen Maßnahmen könnten eine Verbesserung herbeiführen?

Der Mitarbeiter entscheidet gemeinsam mit allen Beteiligten, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen. Jede neue Maßnahme bedarf wiederum der Zustimmung des Mitarbeiters

»Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben!«

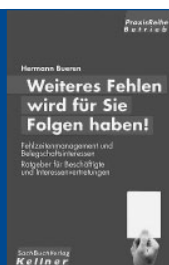
Fehlzeitenmanagement und Belegschaftsinteressen. Ratgeber für Beschäftigte und Interessenvertretungen.

»Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben!«

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

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

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



Wichtige Erkenntnisse und Handlungsmöglichkeiten.

Ein Ratgeber für alle Beteiligten.

160 Seiten,

Großformat: 16,5 x 23,5 cm

EUR 18,90.

Ist die Anwendung eines kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsregelungswerks auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse in der Diakonie unverzichtbares Kriterium für eine Zuordnung zur Kirche?

Von Robert Johns

Der Autor

Robert Johns
ist Justitiar und
stellv. Direktor des
Diakonischen
Werks Braunschweig

I. Notwendigkeit der Klärung

Im vergangenen Jahr wurde verstärkt diskutiert, welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit ein auf der Basis des Zivilrechts organisierter Träger diakonischer Arbeit der evangelischen Kirche als Teil ihrer selbst zugeordnet ist.¹ In dieser Diskussion wurde die Frage aufgeworfen, inwieweit die Anwendung eines kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsregelungswerks auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse in diakonischen Einrichtungen unverzichtbares Zuordnungskriterium ist oder doch nur ein – nicht zwingend notwendiges – Indiz für die Kirchlichkeit.

1. Die Frage ist von einiger Bedeutung. Nur aus der Position der Zuordnung zur Kirche heraus ist es privatrechtlich organisierten Trägern diakonischer Einrichtungen und Dienste möglich, von den in unserer Rechtsordnung anerkannten Sonderrechten der Kirchen zur Selbstverwaltung und Selbstbestimmung teilzuhaben. Die diakonischen Einrichtungen können nur deshalb die aus Art. 140 GG folgenden besonderen Rechte der Kirchen für sich in Anspruch nehmen und hierdurch z. B. Arbeitskämpfe aus ihren Einrichtungen fernhalten, sowie die unmittelbare Beteiligung nicht kirchlicher Organisationen, z. B. Gewerkschaften, sowohl bei der Bildung von Mitarbeitervertretungen als auch bei der Gestaltung der rechtlichen Arbeitsbedingungen und der Gehälter ausschließen.

2. Für die Diakonischen Werke führt dieses zu einer besonderen Verantwortung einerseits gegenüber der Evangelischen Kirche und andererseits gegenüber unserer Verfassungsgemeinschaft. Gemäß Art. 15 der Grundordnung der EKD sind »die diakonisch-missionarischen Werke Wesens- und Lebensäußerung der Kirche.« Das heißt, dass Mitglieder der Diakonischen Werke der EKD oder ihrer Gliedkirchen der Kirche zugeordnet sind. Die Kirche hat die Kompetenz zur Anerkennung einer Zuordnung an die Diakonischen Werke delegiert. Das Bundesarbeitsgericht hat dieses in nunmehr wohl ständiger Rechtsprechung anerkannt.² Das heißt nicht, dass nur die Diakonischen Werke allein die Kompetenz zur Vermittlung des Status »kirchlich« haben. Die Kirchen können auch parallele Wege zulassen. Gleichwohl reicht derzeit regelmäßig die Mitgliedschaft im Diakonischen Werk aus, damit unsere Rechtsgemeinschaft Rechtsträger sozialer Dienste und Einrichtungen als diakonische Rechtsträger der evangelischen Kirche anerkennt.

Wenn dem Diakonischen Werk die Verantwortung übertragen ist, durch Aufnahme und Aufrechterhaltung einer Mitgliedschaft einem Rechtsträger mit dem Status der Kirchlichkeit besondere Rechte der Kirche in Staat und Gesellschaft zu vermitteln, so hat das Diakonische Werk die unabweisbare Pflicht gegenüber Kirche und Gesellschaft, bei Fehlen unver-

zichtbarer Zuordnungskriterien die Mitgliedschaft zu verweigern oder zu beenden.

II. Anwendung eines kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsregelungswerks aufgrund formaler kirchlicher Rechtsvorschrift

Rein formal lässt sich die Frage in den Fällen beantworten, in der eine Gliedkirche der EKD die Anwendung eines bestimmten kirchlichen Arbeitsvertragsregelungswerks kirchengesetzlich oder in anderer Weise anordnet, z. B. durch die von der Kirche inhaltlich mitbestimmte Satzung des gliedkirchlichen Diakonischen Werks. Grundsätzlich wird für die Zuordnung zur Kirche ihr ordnender und gestaltender Einfluss auf Organisation und Inhalt der Arbeit des Diakonischen Trägers zumindest insoweit zu verlangen sein, als es um die kircheninterne Durchsetzung der von ihr selbst erlassenen Gesetze und Regeln geht. Ein offener Verstoß gegen eine von der Kirche formulierte Anordnung ist doch ein eindeutiges Indiz für die Tatsache, dass der Träger sich selbst nicht als Teil dieser Kirche betrachtet – ungeachtet der Frage, inwieweit diese Vorgaben formal- und materiellrechtlich tatsächlich für den rechtlich selbstständigen diakonischen Träger gelten. Das ist vor allem dann evident, wenn der Träger seine abweichende Position nicht im Rahmen der von der Kirche für sich selbst bestimmten Organisationsstruktur vertritt, sondern eigenmächtig umsetzt. Eine Zuordnung zur Kirche gegen den so offenkundigen Willen des Trägers selbst ist schlicht nicht denkbar. Trotz oben dargestellter Regelvermutung würde auch die formale Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft im Diakonischen Werk den Fehler angesichts des faktisch Offenkundigen nicht heilen. Das Bundesarbeitsgericht prüft deshalb bei Mitgliedschaft im Diakonischen Werk zusätzlich, inwieweit der Träger sich selbst durch gegensätzliches Verhalten in Widerspruch zur Kirche setzt, deren Zuordnung er geltend macht.³ Die Kirche könnte natürlich trotz des Widerspruchs die Zuordnung ausdrücklich bestätigen, denn innerhalb des Bereichs des Selbstverwaltungsrechts können weder Staat noch Justiz eine ausdrückliche Selbstzuordnung ohne Weiteres widerlegen. Will die Kirche sich selbst aber nicht in Widerspruch zu Ihrem Selbstverständnis setzen, muss sie Ihre Prinzipien durchsetzen und offene Verstöße notfalls durch Aberkennung der Kirchlichkeit ahnden. Andernfalls würde wohl zu Recht angenommen werden müssen, dass die formalrechtliche Anordnung zur Anwendung kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts gar nicht aus ihrem Selbstverständnis heraus geschieht. Dann wäre aber der Gebrauch der Sonderrechte aus Art. 140 GG in diesem Bereich nicht zu rechtfertigen.

In der Regel sind die Dinge nicht so einfach und klar erkennbar. Nur in wenigen Gliedkirchen der EKD wird durch Gesetz oder Satzung des Diakonischen Werkes formal die Anwendung eines konkreten, oder zumindest als solches abstrakt benannten, kirchlichen Arbeitsvertragsregelungswerkes angeordnet.

¹ Hinzuweisen ist hier u.a. auf folgende Beiträge: das im März 2004 bekannt gewordene Papier der leitenden Juristen der EKD; der Artikel von Dr. Lothar Stempin in der Ausgabe Juni 2004 des DIP des Diakonischen Werkes Braunschweig und die Beiträge von Dr. Hans-Tjabert Conring, Joachim Lies und Sigrid Bernhardt-Müller auf dem Symposium »Zuordnungskriterien für die diakonischen Einrichtungen – Chancen und Risiken für die Diakonien des Diakonischen Werkes der EKD e.V. am 3. September 2004 in Kassel.

² zuletzt im Urteil vom 31.07.2002, Az. 7 ABR 12/01

³ z. B. in BAG 17.06.2003 3 AZR 310/02

Allerdings wurde in den vergangenen Jahrzehnten der ordnende und gestaltende Einfluss der Kirchen gerade dadurch besonders erkennbar, dass in fast allen Gliedkirchen der EKD auch ohne formalrechtliche Vorschriften über eine Anwendungspflicht die meisten diakonischen Träger von ihrer Kirche zum Dritten Weg veranlasst worden sind. Dort, wo Tarifverträge unmittelbar gelten, sind sie mit Billigung der Kirche und zu besonderen, kirchenspezifischen Konditionen geschlossen worden.

III. Arbeitsvertragsrecht als Bestandteil unabdingbarer Grundprinzipien der Kirche ?

Wie ist es nun zu werten, wenn diakonische Träger sich, ganz oder teilweise, nur für abgegrenzte Einrichtungsbereiche vom kirchlichen Arbeitsvertragswerk verabschieden? Die veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen der Freien Wohlfahrtspflege, insbesondere erhöhter Wettbewerb zwischen den Anbietern und monopolartige Marktmacht der Kostenträger, führen zu einer Umstrukturierung der diakonischen Landschaft. Aus Kostengründen vollziehen diakonische Träger den einseitigen Ausstieg aus dem kirchlichen Arbeitsrechtsregelungssystem. Immer häufiger werden auch Unternehmensteile oder Aufgaben ausgegliedert und in Betriebe unterschiedlicher Rechtsform überführt. Hierbei ist die Abkehr vom bisher maßgeblichen, kirchlichen Arbeitsvertragsregelungswerk eher häufig als selten eines der Hauptmotive. Wird hierdurch das Selbstverständnis der evangelischen Kirche berührt? Ist also die Anwendung eines kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsregelungswerks auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse ein Zuordnungskriterium zur Kirche oder doch nur ein verzichtbares Indiz unter vielen?

1. Die Anwendung eines ganz bestimmten Arbeitsvertragsregelungswerks, wie z. B. ebengerade die Arbeitsvertragsrichtlinien oder den BAT (Kirchliche Fassung), ist sicher kein Zuordnungskriterium, sofern die Kirche die Anwendung nicht ausdrücklich vorschreibt. Ohne ausdrückliche Vorgaben ist nicht der konkrete Inhalt eines bestimmten Arbeitsvertragsregelungswerks bei der Identifizierung von Zuordnungskriterien ausschlaggebend, sondern allenfalls die darin zum Ausdruck kommenden Prinzipien bei der Regelung der gegenseitigen Rechte und Pflichten von Leitung und Mitarbeitenden sowie die Prinzipien des Zustandekommens und der Geltungserlangung des angewandten Arbeitsvertragsregelungswerks.

2. Wie sind diese Prinzipien zu beschreiben? Für die Diakonie ist es essentiell, dass ihr Wirken als Erfüllung des Auftrags Christi zur tätigen Nächstenliebe zu begreifen ist. Eine kirchliche Einrichtung kann erwarten, dass alle Mitarbeitenden das kirchliche Selbstverständnis der Einrichtung anerkennen und es sich in ihrem dienstlichen Handeln zu Eigen machen.⁴ An dieser Stelle ist von Bedeutung, dass die beachtliche rechtliche Verpflichtung der Mitarbeitenden von privatrechtlich verfassten diakonischen Ein-

richtungen zur Anerkennung des kirchlichen Selbstverständnisses und Auftrags nur im Arbeitsvertrag geschehen kann. Das gilt auch für eine zurzeit viel diskutierte Loyalitätsverpflichtung. Kirchliche Rechtsvorschriften und Satzungen binden nämlich unmittelbar rechtsverbindlich nur den Einrichtungsträger, nicht die angestellten Mitarbeitenden.

3. Die Rollen- und Pflichtenverteilung bei der Auftrags Erfüllung geschieht in einer ›Dienstgemeinschaft‹. Ohne hier vertieft auf die theologische Begründung des Begriffs eingehen zu wollen, ist in allen Gliedkirchen der EKD anerkannt, dass alle innerhalb einer diakonischen Einrichtung an der Erfüllung ihres Auftrages Mitwirkenden – ungeachtet, ob als Leitung oder als weisungsgebundene Mitarbeitende – eine Dienstgemeinschaft bilden. Die Erfüllung des Auftrags zur Diakonie in Dienstgemeinschaft⁵ ist Kernbestandteil des Selbstverständnisses und als Zuordnungsmerkmal anerkannt.

Die Anerkennung einer Dienstgemeinschaft bedeutet nicht, dass es im kirchlichen Dienst keine Interessengegensätze gibt. Sie gebietet aber, dass unterschiedliche Interessen bei Dienstgebern und Mitarbeitern unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden.⁶ Die Verteilung der gegenseitigen Rechte und Pflichten innerhalb der Dienstgemeinschaft müssen den Prinzipien entsprechen, die innerhalb der Kirche aufgrund der Gebote zur Gottes- und Nächstenliebe für Gemeindemitglieder im Umgang miteinander als angemessen anerkannt sind.

Hierzu gehört unter anderem das Prinzip der Lohngerechtigkeit. Für die katholische Kirche ist unter can. 231 im Codex Iuris Canonici ausdrücklich geregelt: *›Laien, die auf Dauer oder auf Zeit zu einem besonderen Dienst der Kirche bestellt sind, haben Anspruch auf einen gerechten Lohn entsprechend ihrem Stand, damit sie angemessen, unter Wahrung der Vorschriften des Zivilrechts für ihren und ihrer Familie Lebensunterhalt Sorge tragen können; dazu gehört das Recht zur Vorsorge im Alter sowie zu sozialer Sicherheit und zur Hilfeleistung im Krankheitsfall‹*. Auch ohne ausdrückliche Regelung ist davon auszugehen, dass die in der Regelung zum Ausdruck kommenden Prinzipien im Wesentlichen ebenso in den Kirchen der EKD Geltung haben. Mit den Prinzipien des Leitbilds der christlichen Dienstgemeinschaft ist es deshalb unvereinbar, wenn leitende Mitarbeitende den anderen erwerbsabhängigen Mitarbeitenden als Gegenleistung für deren Arbeit nur einen in auffälligem Missverhältnis zur Leistung stehenden Lohn zuerkennen.

4. Als Zwischenergebnis kann hier festgehalten werden, dass der Inhalt eines bei einem kirchlich-diakonischen Träger verwendeten Arbeitsvertrags zumindest nicht im Widerspruch zu wichtigen Grundprinzipien der Kirche stehen darf. Ein solches Grundprinzip ist das Leitbild der Dienstgemeinschaft. Eine Zuordnung zur Kirche scheidet wegen Verletzung dieses Grundprinzips deshalb aus oder muss

⁴ Ricardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 3. Aufl., § 4 Rz. 6

⁵ Zu dem Begriff und seiner Bedeutung Ricardi, a.a.O., § 4 Rz. 9 ff mit zahlreichen Nachweisen

⁶ Ricardi, a.a.O., § 4, Rz.19

beendet werden, wenn z. B. ein Träger unter Ausnutzung des Nachfrageüberhangs nach Arbeitsstellen mit Mitarbeitenden Arbeitsverträge schließt, deren Regelungen über Leistungen und Gegenleistungen in einem auffälligen Missverhältnis zueinander zum Nachteil des Mitarbeitenden stehen. Unter dem Gesichtspunkt der Lohngerechtigkeit wird diese Grenze nicht erst dann erreicht, wenn das Zivilrecht von Sittenwidrigkeit oder Lohnwucher ausgeht, sondern deutlich früher.

Wir haben hier demnach zumindest ein negatives Zuordnungskriterium. Die Verletzungen der Prinzipien der Dienstgemeinschaft führen dazu, dass eine Zuordnung zur Kirche ausscheidet oder beendet werden muss.

IV. Prinzipien der Dienstgemeinschaft im Verfahren des Zustandekommens der Arbeitsvertragsinhalte

1. In unserer Rechtsordnung werden die Inhalte von Arbeitsverträgen regelmäßig von Arbeitgebern formularmäßig vorgegeben oder von Tarifvertragsparteien vereinbart. Im ersten Fall sind die Arbeitsvertragsinhalte nach den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches und der im Wege des Richterrechts gebildeten Arbeitsrechtsgrundsätzen von den Gerichten inhaltlich voll daraufhin überprüfbar, ob eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers enthalten ist. Es besteht in unserer Verfassungsgemeinschaft aber für alle Arbeitnehmer zumindest im Grundsatz die Rechtsgarantie, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen, die für ihre Mitglieder notfalls mit Mitteln des Arbeitskampfes Tarifvereinbarungen über Arbeitsbedingungen und insbesondere Entgelte herbeiführen, die regelmäßig über das hinaus gehen, was noch eben gerade als »nicht unangemessene Benachteiligung« zu werten ist.

Diese Rechtsgarantie, ihre Forderungen zu Arbeitsbedingungen und Entgelten von Gewerkschaften mit Mitteln des Arbeitskampfes verhandeln und durchsetzen zu lassen, besteht nicht für die Mitarbeitenden der kirchlich-diakonischen Einrichtungen. In Kirche und Diakonie können aus ihrem Selbstverständnis heraus die Beteiligten an der Dienstgemeinschaft ihren Auftrag aus dem Evangelium zu tätiger Nächstenliebe, z.B. durch Krankenpflege, nicht für die Dauer einer dienstgemeinschaftsinternen Auseinandersetzung über die Verteilung der Ressourcen suspendieren. Arbeitskampf ist keine einer Dienstgemeinschaft angemessene Form der Konfliktbewältigung. Koalitions- und Arbeitskampfrecht verschaffen den Gewerkschaften über Art und Inhalt der Auftragserfüllung in der Einrichtung Gestaltungsmacht, die nach kirchlichem Selbstverständnis nur von der Kirche selbst wahrgenommen werden darf. Deshalb haben diakonische Einrichtungen Teil am Selbstbestimmungsrecht der Kirche und können z. B. Arbeitskämpfe aus ihren Einrichtungen fernhalten und die unmittelbare Beteiligung nicht kirchlicher Organisationen, z. B. Gewerkschaften, sowohl bei der Bildung

von Mitarbeitervertretungen als auch bei der Gestaltung der rechtlichen Arbeitsbedingungen und der Gehälter ausschließen. Diese Rechte sind nicht nur Abwehrrechte gegen Fremdbeeinflussung, sondern verschaffen Kirche und Diakonie eigene Gestaltungsmacht, u.a. zur Regelung der Arbeitsbedingungen in Dienststellen und Einrichtungen.

2. Diese Rechte zur Kirchenautonomie sind jedoch nicht schrankenlos. Sie werden begrenzt durch die Schranken der für jedermann geltenden Gesetze. Darüber hinaus muss die Kirche bei der Wahrnehmung ihrer besonderen Rechte die für die staatliche Ordnung maßgebenden Rechtsprinzipien wahren. Das Bundesverfassungsgesetz verlangt hier eine Konkordanz zwischen kirchlicher und staatlicher Ordnung, die es gestattet, auf beiden Seiten davon auszugehen, dass staatliche Gesetze nicht die wesentlichen eigenen Ordnungen der Kirchen beeinträchtigen und dass kirchliche Gesetze nicht die für den Staat unabdingbare Ordnung kränken werden.⁷ Da nun Koalitionsrecht und Tarifvertragssystem unabdingbare Bestandteile unserer Verfassungsordnung sind, ist die Kirche veranlasst, zur Wahrung und Verteidigung ihrer Kirchenautonomie, gleichwertige Rechte für Mitarbeitende in kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen zu schaffen und durchzusetzen.

Das Tarifvertragssystem bezweckt eine gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen im Arbeitsverhältnis. Der individuelle Arbeitsvertrag vermag diese Funktion ohne Einbettung in eine vom Grundsatz der sozialen Selbstverwaltung beherrschte Arbeitsverfassung nicht zu erfüllen. Der Grundsatz der sozialen Selbstverwaltung gehört deshalb zu den Rechtsgrundsätzen, die tragende Prinzipien der staatlichen Ordnung normieren. Der Staat kann zwar nicht erzwingen, dass die Kirchen für ihren Bereich das Arbeitsrecht nach dem Grundsatz der sozialen Selbstverwaltung regeln. Bleiben die Kirchen hier jedoch untätig, so wird das System einer im Verhältnis zueinander positiv geordneten Trennung von Staat und Kirche in Frage gestellt.⁸

3. Aus ihrem Selbstverständnis heraus können die Kirchen ihre wesensnotwendige Autonomie nur eingebettet in das System der Konkordanz zur staatlichen Ordnung rechtfertigen und bewahren und müssen jede Dienst- und Arbeitsleistung als ein Stück kirchlichen Auftrags in der Welt betrachten. Daher stimmen katholische und evangelische Kirche auch darin überein, dass es dem Wesen des Dienstes in der Kirche nicht gerecht wird, wenn der Inhalt der Arbeitsverhältnisse einseitig durch den kirchlichen Gesetz- oder Arbeitgeber gestaltet wird. Grundsätzlich unumstritten ist deshalb heute, dass der erste Weg dem Wesen des Dienstes in der Kirche nicht gerecht wird. Die Evangelische Kirche erkennt den Grundsatz der Mitbestimmung im Arbeitsrecht ausdrücklich als für sich verbindlich an.⁹ Die Dienstgemeinschaft soll deshalb auch in den Verfahrensstrukturen einer Arbeitnehmerbeteiligung an der Gestal-

⁷ BVergGE 42, 312
⁸ Ricardi, a.a.O., § 12 Rz.13
⁹ Scheffer/Meyer, Kommentar zu den AVR, 4. Aufl. Einleitung S. 17 ff. mit weiteren Nachweisen.

tung der Arbeitsbedingungen zum Ausdruck kommen. Die Grundsätze hierfür sind Partnerschaft, Parität, Lohngerechtigkeit, keine Konfliktregulierung durch Streik und Aussperrung, Sicherung der religiösen Grundlage und Zielbindung des kirchlichen Dienstes, Sicherung einheitlicher Geltung.¹⁰ Für die EKD, ihre Gliedkirchen und die Diakonie sind in den Siebzigern Anforderungen einer kirchengemäßen Arbeitsvertragsrechtssetzung formuliert worden. Diese lauten:

1. Wahrung des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen,
2. Partnerschaft statt Konfrontation,
3. verantwortliche, faire Konfliktlösung,
4. volle Parität,
5. Geltung für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Kirche und Diakonie,
6. keine einseitige Aufhebung der geltenden Arbeitsbedingungen,
7. (ggfs.) Notlagenregelung.

Zurzeit genügen die auf dem Dritten Weg von Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen Arbeitsvertragsregelungen und die sogenannten kirchenspezifische Tarifverträge diesen Anforderungen. Alle Gliedkirchen der EKD wenden in Ihren Dienststellen und Einrichtungen ein auf diese Basis gesetztes Arbeitsvertragsrecht an und haben ihren zugeordneten, privatrechtlich verfassten Trägern gegenüber zum Ausdruck gebracht, dass Sie von ihnen Gleiches erwarten.

4. Wenn nun aber ein Rechtsträger den Arbeitsverträgen ein anderes, nicht mindestens nach den genannten Prinzipien zustande kommendes Arbeitsvertragsrecht zu Grunde legt, so begibt er sich in einen unauflösbaren Widerspruch zu der Kirche, der er zugeordnet sein will. Wer einseitig als Arbeitgeber die Vertragsinhalte und insbesondere die im Austauschverhältnis stehenden gegenseitigen Ansprüche regelt, verstößt auch dann gegen die genannten Grundprinzipien der Dienstgemeinschaft, wenn objektiv das Ergebnis seiner Verteilung gerecht erscheinen mag.

Kurz auf einen Nenner gebracht: Der erste Weg ist mit dem Wesen einer kirchlichen Dienstgemeinschaft unvereinbar.¹¹ Die Dienstgemeinschaft der Mitarbeitenden ist jedoch wesentliches Merkmal für das Wirken zur Erfüllung des diakonischen Auftrages. Insofern haben wir ein weiteres negatives Zuordnungskriterium. Wer bei seinen Mitarbeitenden einseitig im ersten Weg bestimmte Arbeitsvertragsinhalte anwendet, hat keine christliche Dienstgemeinschaft in seiner Einrichtung und begibt sich in Widerspruch zu seiner Kirche. Er kann deshalb nicht (mehr) Kirche sein. Die Zuordnung muss deshalb unterbleiben oder beendet werden.

V. Arbeitsvertragsrecht im Bereich der Konföderation

Die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat im Jahr 1997 ein Arbeitsrechtsrege-

lungsgesetz für Einrichtungen der Diakonie erlassen, in dem die Arbeitsrechtssetzung nach den Prinzipien des Dritten Weges vorgeschrieben ist. Obwohl das Gesetz es den selbstständigen diakonischen Trägern freistellt, sich der Geltung zu unterwerfen, haben die Synode und der Rat anlässlich der Beschlussfassung der Erwartung Ausdruck verliehen, dass die diakonischen Träger den Dritten Weg im Arbeitsrecht mitgehen. Die Diakonischen Werke wurden aufgefordert, notfalls durch Änderung ihrer Satzung ein Instrumentarium zu schaffen, das die Verbindlichkeit herstellen sollte.

Der Rat der Konföderation hat im Beschluss vom 27.10.2004 zuletzt bestätigt: *»Die Konföderation hält am Dritten Weg fest und erwartet dies auch von den diakonischen Trägern.«*

Die Konföderation hat die Zuständigkeit zur Formulierung des Selbstverständnisses der beteiligten Kirchen im Bereich des Arbeitsrechts. Sie äußert sich durch Beschlüsse und Äußerungen der Synode und des Rats. Wenn diese Gremien unmissverständlich den Dritten Weg als maßgebliches Verfahren der Arbeitsvertragsgestaltung für Dienstgemeinschaftsglieder bezeichnen, steht die Anwendung von nicht nach diesen Prinzipien zustande gekommenen Arbeitsverträgen im Widerspruch zum bekundeten Willen der beteiligten Kirchen. Die Zuordnung zu ihnen muss dann unterbleiben.

VI. Wahrung der Dienstgemeinschaft durch arbeitsvertragliche Bezugnahme auf andere Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen?

1. Der Dienstgemeinschaftsgedanke ist dann nicht verletzt, wenn zwar die Arbeitsrechtsregelungen nicht auf dem Dritten Weg oder durch Tarifvertrag festgelegt werden, jedoch das Verfahren und der Inhalt eine die Grundprinzipien der Dienstgemeinschaft wahrende, gleichwertige Komponente enthalten. Unstreitig ist dies bei den Regelungen für die Mitglieder der Dienstgemeinschaft der Fall, die Pfarrer oder Kirchenbeamte sind. Hier darf davon ausgegangen werden, dass der kirchliche Gesetzgeber, also die Synode, keine einseitig unangemessene Regelung trifft, nicht zuletzt weil auch Berufsvertreter in den Synoden vertreten sind. Ausschlaggebend ist jedoch vor allem, dass für den Betroffenenkreis die verfassungsrechtlich geschützten Regeln des Berufsbeamtentums und damit das Alimentationsprinzip gelten. Es findet also eine Kompensation des Nachteils fehlender Mitbestimmung statt. Den Interessen der Betroffenen wird durch ein mit Verfassungsrang ausgestattetes Recht auf gerechte Versorgung Rechnung getragen.

2. Bei mit Arbeitsvertrag beschäftigten Mitarbeitern kann eine kompensierende Komponente aber nicht in der vertraglichen Bezugnahme auf ein anderes, für einschlägige Gewerke bestehendes Tarifwerk gesehen werden. Hier bestimmt der Träger ganz allein, auf welches Tarifwerk Bezug genommen wird. Die betroffenen Mitarbeitenden haben angesichts

¹⁰ vergl. Ricardi, a.a.O., § 13 Rz.1, 2

¹¹ Abgesehen natürlich von den im ersten Weg beschlossenen Regelungen für Pfarrer und Kirchenbeamte. Hier ist jedoch ein in anderer Weise dem Dienstgemeinschaftsgedanken wählender Verfahrensweg gegeben, vergl. hierzu unten unter VI. 1.

drohender Arbeitslosigkeit selbst oftmals keine Möglichkeit, die Bezugnahme abzulehnen. Sie haben mangels eigenen Arbeitskampfrechts und wegen häufig nicht bestehender Gewerkschaftsmitgliedschaft keine Möglichkeit, auf das Zustandekommen der Inhalte des Tarifwerks Einfluss zu nehmen. Selbst ein Beitritt zur die Tarifregelung vereinbarenden Gewerkschaft hilft den Arbeitnehmern nicht. Denn letztlich bestimmt allein der Träger, ob und wie lange die Bezugnahme aufrechterhalten wird. Als kirchlicher Träger unterliegt er niemals selbst einer Tarifbindung und kann deshalb ohne Gefahr der Nachwirkung und eines Arbeitskampfes aus dem Tarifwerk jederzeit wieder aussteigen. Er kann dann Neueingestellten andere Arbeitsverträge geben und Mitarbeitenden anlässlich jeder Neuvereinbarung z.B. über Arbeitszeit oder Beförderung, die ungünstigeren Arbeitsvertragsbedingungen aufrufen. Die Androhung von Einrichtungsschließungen oder Aufgabe des betroffenen Einrichtungsteils, z.B. Küche oder Gebäudereinigung, vermag auch Mutigere zum Abschluss ungünstigerer Verträge zu bewegen. Bei so offenkundiger Rechtlosigkeit der Mitarbeitenden kann diese Konstruktion nicht den Prinzipien der Dienstgemeinschaft genügen.

3. Weder eine Variante des Dritten Weges noch eine kompensierende Komponente zur Wahrung der Prinzipien der Dienstgemeinschaft ist die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf ein anderes, im Dritten Weg der Kirche beschlossenes Arbeitsvertragsregelungswerk aus einem nicht einschlägigen Zuständigkeitsbereich. Das gilt jedenfalls dann, wenn die betroffenen Mitarbeitenden nicht am Zustandekommen der Inhalte im paritätischen Verfahren durch eigene Vertreter beteiligt sind und der Träger sich nicht verbindlich, dauerhaft und umfassend den Rechtsvorschriften unterwirft, die Grundlage des anderen, auf dem Dritten Weg beschlossenen Tarifwerks, sind.

a) In der Regel bestehen für die Mitarbeitenden bereits keine Mitwirkungsmöglichkeiten am paritätischen Verfahren der Beschlussfassung über die für andere Bereiche beschlossene Arbeitsrechtsregelung. Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschließen Arbeitsrechtsregelungen auf der Grundlage von kirchlichen Rechtsvorschriften, die den räumlichen, sachlichen und persönlichen Geltungsbereich definieren. Mitarbeitende aus Einrichtungen außerhalb des Geltungsbereichs können deshalb keine eigenen Repräsentanten zur Beteiligung am Verfahren entsenden.

b) Selbst wenn der Beitritt zum anderen Arbeitsrechtsregelungsverfahren des Dritten Weges nach den dafür maßgeblichen Rechtsvorschriften möglich ist, wäre dies nur dann als eine zulässige Variante des Dritten Weges anzuerkennen, wenn der Träger sich verbindlich und dauerhaft für alle vergleichbaren Mitarbeitenden der künftigen Geltung der Regeln des anderen Tarifwerks des Dritten Weges ohne einseitige Ausstiegsmöglichkeit unterwirft. Dieses müsste satzungsrechtlich abgesichert werden. Behält sich der Träger jedoch vor, jederzeit für Neuverträge wieder-

um andere Arbeitsrechtsregelungen des ersten, zweiten oder Dritten Weges anzuwenden, so ist dieses letztlich nur eine Spielart des ersten Weges unter dem Deckmäntelchen des Dritten Weges. Die Situation unterscheidet sich dann nicht vom Fall der Bezugnahme auf Tarife anderer Gewerke.

VI. Ergebnis

1. Bei Verstoß gegen für das Selbstverständnis der Kirche unabdingbare Prinzipien ist eine Zuordnung privatrechtlich organisierter Träger zur Kirche ausgeschlossen, weil der Träger sich selbst in offenem Widerspruch zur Kirche begibt, ohne deren interne Ordnung zur Willensbildung zu beachten.

2. Das Leitbild der christlichen Dienstgemeinschaft ist ein solches unabdingbares Prinzip. Mit diesem Leitbild ist die Festlegung der Arbeitsbedingungen und Entlohnung auf dem ersten Weg unvereinbar, es sei denn, das Verfahren enthielte – wie im Berufsbeamtentum vorhanden – Kompensationskomponenten mit Verfassungsrang, die die Rechte und Bedürfnisse der Mitarbeitenden in gleichwertiger Weise berücksichtigen.

3. Im Bereich der evangelischen Kirche ist für die Vereinbarkeit mit dem Dienstgemeinschaftsprinzip von berufener Stelle der Kirchen festgelegt, dass das Verfahren zur Festlegung der Arbeitsvertragsinhalte und Entlohnung u.a. mindestens folgenden Grundsätzen gerecht werden muss: *Partnerschaft, Parität, Lohngerechtigkeit, faire Konfliktregulierung ohne Arbeitskampf*. Diesen Prinzipien werden nur Verfahren des Dritten Weges der Kirchen und sogenannte kirchenspezifische Tarifverträge gerecht.

4. In der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen ist kraft Willensbekundung von Rat und Synode der Dritte Weg das maßgebliche Prinzip für das Arbeitsvertragsrechtssetzungsverfahren. Eine Verletzung des Dienstgemeinschaftsgedankens und ein nicht heilbarer Widerspruch zur Kirche liegen dann vor, wenn in den Arbeitsverträgen keine Rechtsgarantien für die Anwendung von nach den Prinzipien des Dritten Weges beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen bestehen. Die Bezugnahme auf andere, für einen persönlich, räumlich und/oder sachlich anderen Bereich auf dem Dritten Weg beschlossene Arbeitsrechtsregelungen ist keine dem Dritten Weg vergleichbare Rechtsgarantie, solange die Anwendung allein der Freiwilligkeit des Trägers unterliegt. Das gilt erst recht, wenn die betroffenen Mitarbeitenden keine Repräsentanten in die Arbeitsrechtliche Kommission entsenden können, die das andere kirchliche Tarifwerk beschließt.

5. Den Diakonischen Werken kommt die Pflicht und Verantwortung zu, das Zuordnungsmerkmal der Mitgliedschaft zu verweigern oder zu beenden, wenn ein privatrechtlich organisierter Träger die Prinzipien des Leitbildes der christlichen Dienstgemeinschaft für die gesamte Einrichtung, oder für Mitarbeitende aus Teilbereichen verletzt oder sich anderweitig offenkundig in Widerspruch zur Kirche begibt.

für Mitarbeitervertretungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es bestellen immer mehr MAV'en ihre Fachliteratur bei uns.

Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen



wir natürlich auch alle anderen lieferbaren Titel und beraten bei der Auswahl. Ein Besuch auf unserer Homepage lohnt sich ebenso: www.kellner-verlag.de

Klaus Kellner



Nr. 041 ■

JOHANNES
SCHUIR/FRANK
SCHWIETERT:
**Betriebsrat oder
Mitarbeiter-
vertretung?**

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

154 Seiten, kartoniert. SachBuchVerlag Kellner. EUR 24,-



Nr. 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 Kranken-Mobbing wehren können, wird in diesem gut lesbaren Buch dargestellt.

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

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. 014 ■ 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

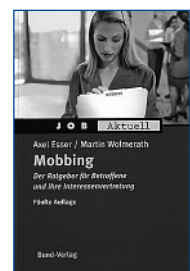
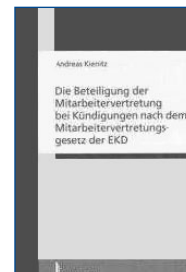


Nr. 200 ■ KIENTZ:

**Die Beteiligung der Mitarbei-
tervertretung bei Kündigung
nach dem Mitarbeiter-
vertretungsgesetz der EKD.**

Der kollektivrechtliche Kündigungsschutz im kirchlichen Bereich und der kirchliche Rechtsschutz.

156 Seiten.
Luchterhand-Verlag.
EUR 12,40



Nr. 313 ■ ESSER/WOLMERATH:

Mobbing.

Der Ratgeber für Betroffene und die Interessenvertretung. Zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Situation und hilft bei Konflikten am Arbeitsplatz.

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



Nr. 044 ■ BAUMANN-CZICHON u.a.:

**Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation
Niedersachsen (MVG-K)**

Erscheint Mitte 2006. 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



NEU 2006

Nr. 615 ■ BLEISTEIN/THIEL:
Kommentar zur Rahmen-
ordnung für eine Mitar-
beitervertretungsordnung
(MAVO).

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

5. Auflage 2006, 990 Seiten, gebunden.

Luchterhand-Verlag. EUR 79,00

Nr. 144 ■

SGB – Sozialgesetzbuch.

Mit sämtlichen 11 Büchern des SGB sowie Pflege-VersicherungsG, GesundheitsreformG, GesundheitsstrukturG, RentenreformG.
32. Auflage 2005, 1472 Seiten, kartoniert. dtv. EUR 14,50



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. 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. 502 ■ FIEBIG U. A.:

Kündigungsschutzgesetz.

Handkommentar mit vollständig integrierter Novelle des Gesetzes inkl. zahlreicher Antragsmuster und Formulierungshinweise sowie Tipps zur Prozessaktik.
Ein wichtiger Ratgeber.



2. Auflage 2004, 1200 Seiten, gebunden. Nomos-Verlag. EUR 59,-

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. 31., überarbeitete Auflage 2006, 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

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



Telefonservice 0421-77866

Fachbuch Direktbestellung

Per Fax: 0421-704058

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 (Vorbestellung möglich)	39,80
064	AVR-K Modern.	24,80
014	MVG-EKD. – Textausgabe 2004	5,00
100	Arbeits- und Sozialordnung.	24,90
100-CD	Arbeits- und Sozialordnung auf CD-ROM.	34,00/58,00
144	SGB-Sozialgesetzbuch.	14,50
200	Die Beteiligung der MAV bei Kündigungen...	12,40
313	Mobbing. Erkennen und wehren.	14,90
330	Arbeitsrecht in der Kirche.	45,00
334	Praxishandbuch für MAV'en der kath. Kirche	49,00
367	Handbuch kirchliches Anstellungsrecht.	48,60
396	Datenschutz in der ev. Kirche.	24,00
415	Das neue 1x1 der Persönlichkeit	12,90
443	Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder	14,90
500	Kirchliches Arbeitsrecht.	56,00
502	Kündigungsschutzgesetz – Kommentar.	59,00
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	79,00
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

Telefon

Zur Kenntnis genommen:
Arbeitgeber:

Mehr als hier aufgeführt.

Hier werden aus Platzgründen nur wenige Titel angeboten. Geliefert werden aber auch alle anderen gewünschten Fachliteraturtitel. Gerne helfen wir bei der Suche nach speziellen Büchern, Zeitschriften, Loseblattwerken und CD-ROMs.

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

An den
SachBuchService Kellner
St.-Pauli-Deich 3

28199 Bremen

Bischof Huber: Rückkehr zum ersten Weg

Von Renate Richter

Zur Rechtsverordnung über die vorübergehende Gestaltung der Arbeitsbedingungen der privat-rechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EK BO)

Mit einer Rechtsverordnung hat die Kirchenleitung der EK BO am 16. Dezember 2005 die Arbeitsbedingungen und die Vergütung für neueingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der verfassten Kirche ab 1. Februar 2006 geregelt.

Eine Ermächtigung dazu hatte sich die Kirchenleitung mit dem von der Synode beschlossenen Arbeitsrechtsregelungsgesetz vom 23. April 2005 geholt (§ 5).

Für die Beschäftigten der ehemaligen ev. Kirche in Berlin-Brandenburg gibt es einen Tarifvertrag mit den Gewerkschaften ver.di, GEW und GKD. Zum 31.01.2006 hat die Kirchenleitung diesen Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter, den sogenannten KMT, und den Vergütungs- und Lohntarifvertrag gekündigt, ebenso zum 31.12.2005 den Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit, die Schlichtungsvereinbarung und die Notlagenvereinbarung. Für die derzeit rund 8400 kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die alten Verträge weiter.

Die Kirchenleitung begründete diesen Schritt mit der anhaltenden Finanznot der Landeskirche. Sie will die Tarifverträge durch kostengünstigere und flexiblere Regelungen ersetzen.

Protest der Beschäftigten

Am Reformationstag protestierten 800 Beschäftigte aus Kirche und Diakonie auf einer Kundgebung vor der Kaiser-Wilhelm-Gedächtniskirche in Berlin gegen die Kündigung der Tarifverträge.

Tarifverhandlungen mit Kirche wenig aussichtsreich

In den beiden ersten Tarifverhandlungsrunden nach Inkrafttreten des TVöD liegen nach Gewerkschaftsangaben die Vorstellungen beider Seiten extrem weit auseinander. Es ist von daher wenig wahrscheinlich, dass es in absehbarer Zeit zu Kompromissen kommt.

Regelung für die Beschäftigten der ehemaligen evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz

In der Rechtsverordnung ist für den Bereich der ehemaligen evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz die weitere Anwendung der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) der UEK (Union ev. Kirchen) auf dem Stand vom 30. April 2005 geregelt.

Aber auch hier hat die Kirchenleitung das letzte Wort: Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK, die nach dem 30. April 2005 in Kraft treten, werden nur dann angewandt, wenn das Konsistorium das beschließt.

Damit entspricht die Rechtslage in der EK BO der der katholischen Bistümer, wo die Beschlüsse der Kommissionen zur Ordnung der Dienst- und Anstellungsverhältnisse (KODA) erst durch Entscheidung des Bischofs Geltung erlangen – Bischof Huber denkt und handelt ökumenisch, wenn es um die Ausschaltung der Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht!

Für die Beschäftigten in der Diakonie wird Arbeitsrecht im dritten Weg gesetzt über Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EK BO. In dieser Kommission stagniert seit zwei Jahren die Zusammenarbeit.

Arbeitsvertragsgrundlagen für Neueinstellungen nach der Rechtsverordnung

Zwar sollen für die ab 1.2.2006 abzuschließenden Arbeitsverträge die Regelungen des KMT gelten – aber mit Ausnahme von knapp 50 Paragraphen (§ 17 a, 24, 26, 29, 29 a, 31 bis 41, 46 bis 51, 52 bis 53, 60, 72, 74 bis 74 c, 80, 87 und 88 bis 101).

Das betrifft alle wichtigen materiellen Inhalte, u.a. Vergütungsansprüche, Arbeitszeit, Kündigung und Arbeitsplatzsicherung. Die Paragraphen im Einzelnen:

17 a	AZV-Tag
24	Dienstzeit
26	Grundlagen und Zusammensetzung der Dienstbezüge
29	Bewährungsaufstieg
29 a	Zeitaufstieg
31 bis 36	Grundvergütung, Monatslohn
37 bis 41	Zulagen
46 bis 51	Vermögenswirksame Leistung
52 bis 53	Urlaubsgeld
60	Jubiläumszuwendung
72	Ordentliche Kündigung
74	Unkündbare Mitarbeiter
74 a	Arbeitsplatzsicherung
74 b	Vergütungssicherung
74 c	Abfindung
80	Übergangsgeld
87	Schlichtungsausschuss
88 bis 101	Übergangs- und Schlussvorschriften

Neue Tabellen per Rechtsverordnung durch den Arbeitgeber

Die Kirchenleitung hat völlig neue, abgesenkte Tabellen beschlossen – und dabei weiter festgehalten an der überholten Trennung nach Angestellten, Pflegekräften (Kr) und ArbeiterInnen. Sogar an neue ›Erschwerniszuschläge für Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen)‹ hat die Kirchenleitung gedacht – und dabei ordentlich gekürzt.

Die Grundvergütungen der kirchlichen Angestellten in den Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. XIII ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Vergütungsgruppe	Monatsbeträge (in €)		
	bis zum vollendeten 30. Lbj.	ab dem vollendeten 30. Lbj.	ab dem vollendeten 34. Lbj.
Kr. XIII	3.399,00	3.566,00	3.733,00
Kr. XII	3.132,00	3.288,00	3.443,00
Kr. XI	2.954,00	3.104,00	3.252,00
Kr. X	2.778,00	2.917,00	3.055,00
Kr. IX	2.616,00	2.744,00	2.872,00
Kr. VIII	2.466,00	2.584,00	2.703,00
Kr. VII	2.328,00	2.437,00	2.547,00
Kr. VI	2.167,00	2.268,00	2.368,00
Kr. Va	2.089,00	2.183,00	2.276,00
Kr. V	2.034,00	2.123,00	2.211,00
Kr. IV	1.934,00	2.013,00	2.092,00
Kr. III	1.839,00	1.906,00	1.972,00
Kr. II	1.737,00	1.795,00	1.854,00
Kr. I	1.659,00	1.711,00	1.764,00

Es gibt nur noch eine Grundvergütung bzw. einen Monatslohn und ggfs. einen Kinderzuschlag in Höhe von 100 EUR bei tatsächlichem Kindergeldbezug.

Besonders schlecht schneiden die »kirchlichen Arbeiter« ab: Für sie gibt es nur einen Festbetrag ohne Stufensteigerungen. Für Angestellte und Pflegekräfte sind immerhin zwei Steigerungen vorgesehen, aber erst nach vielen Jahren: zum 35. und 45. Lebensjahr.

Besonders pikant: Durch Entscheidung des einzelnen kirchlichen Arbeitgebers kann die Grundvergütung der Tabellenwerte um 5 % angehoben werden. D. h. ohne jegliche Beteiligung der Arbeitnehmerseite ist es in das Belieben des Arbeitgebers gestellt, ob es mehr Geld gibt.

Verlängerung der Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf 40 Stunden erhöht. Damit ist eine weitere Personalreduzierung und Erhöhung der Arbeitslosigkeit absehbar.

Urlaubsgeld, Zuwendung

Anstelle des bisher gezahlten Urlaubsgeldes und der Zuwendung gibt es zukünftig eine Sonderzuwendung, gekürzt auf 40 % eines Monatslohnes bzw. 50 % für die unteren Einkommensgruppen.

Kündigungsregelungen

Die Unkündbarkeit entfällt. Die Kündigungsfristen sind kürzer: in Zeiten drohender Arbeitslosigkeit ein gravierender Nachteil für die ArbeitnehmerInnen.

Vergleichsberechnungen ergeben massive Verschlechterungen

Erste Vergleichsberechnungen ergeben eine massive Absenkung der Löhne und Gehälter und sonstiger Vergütungsbestandteile um 10 bis 12 %. Rechnet man die Arbeitszeiterhöhung mit 4 %, die Absenkung der Sonderzuwendung und die Streichung des Urlaubsgeldes, der vermögenswirksamen Leistungen und der Jubiläumszuwendung mit 2 %, so ergibt sich eine Absenkung um insgesamt bis zu 18 %.

Kirchen- und tarifpolitische Folgerungen

In der bisherigen tarifpolitischen Positionierung der EKD wird betont, wie wichtig zukünftig ein einheitliches Arbeitsrecht sei und wie schädlich die bisherige Zersplitterung. Praktisch wird aber genau das Gegenteil gemacht:

Zusätzliche Arbeitsrechtliche Kommissionen werden durch die Arbeitgeber installiert (Johanniter, Mecklenburg, Pommern, Ev. Kirche in Mitteldeutschland). Und durch die Inkraftsetzung dieser Rechtsverordnung in seiner eigenen Landeskirche durch den höchsten Repräsentanten der EKD, Bischof Huber, wird die Zersplitterung kräftig vorangetrieben.

Für die EKD und ihre Diakonie muss das als Signal verstanden werden, es woanders genauso zu machen. Das wäre das Ende des »Dritten Weges«.

Die Grundvergütungen der kirchlichen Angestellten ergeben sich für die nicht unter den Kr.-Tarif fallenden Mitarbeiter aus der folgenden Tabelle:

Vergütungsgruppe	Monatsbeträge (in €)		
	bis zum vollendeten 35. Lbj.	ab dem vollendeten 35. Lbj.	ab dem vollendeten 45. Lbj.
I	3.914,00	4.225,00	4.536,00
I a	3.586,00	3.828,00	4.069,00
I b	3.278,00	3.510,00	3.743,00
II a	3.051,00	3.265,00	3.478,00
II b	2.882,00	3.076,00	3.270,00
III	2.803,00	2.985,00	3.167,00
IV a	2.599,00	2.766,00	2.931,00
IV b	2.387,00	2.518,00	2.650,00
V b	2.164,00	2.280,00	2.396,00
V c	2.030,00	2.135,00	2.246,00
VI b	1.913,00	1.990,00	2.067,00
VII	1.797,00	1.856,00	1.915,00
VIII	1.702,00	1.756,00	1.810,00
IX a	1.652,00	1.706,00	1.759,00
IX b	1.605,00	1.654,00	1.699,00
X	1.535,00	1.585,00	1.633,00

Die Höhe des Monatslohns für die kirchlichen Arbeiter ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

Lohngruppe	Betrag (in €)
9	2.161,00
8a	2.114,00
8	2.068,00
7a	2.024,00
7	1.979,00
6a	1.936,00
6	1.893,00
5a	1.853,00
5	1.812,00
4a	1.773,00
4	1.734,00
3a	1.697,00
3	1.659,00
2a	1.624,00
2	1.588,00
1a	1.554,00



Die Autorin

Renate Richter,
ver.di
Bundesverwaltung

Arbeitsrecht auf Augenhöhe

Eine Aktion der Gesamtmitarbeitervertretung im CJD

Von Matthias Nesemann

Die Gesamtmitarbeitervertretung im CJD bittet alle Verantwortlichen in Kirche und Diakonie ihre Aktion ›Arbeitsrecht auf Augenhöhe‹ mitzutragen und mitzugestalten. Die Mitarbeitenden im CJD brauchen die Unterstützung aller, die das Ziel einer gerechten Lohnfindung im CJD erreichen wollen.

Der Autor

Matthias
Nesemann,
Vorsitzender der
GMAV im CJD

Gerechte Lohnfindung im CJD

Die Mitarbeitenden im CJD mussten in den vergangenen Monaten erleben, wie die Geschäftsleitung des CJD ohne Rücksprache und einfach per Diktat ihren Geldbeutel entlastet hat:

- *Das Urlaubsgeld wurde ersatzlos gestrichen.*
- *Das Weihnachtsgeld kam verspätet und wurde in einigen Einrichtungen deutlich reduziert. In den neuen Bundesländern wurde es teilweise sogar doppelt reduziert.*
- *Für neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen wurde die Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich verlängert und die Wohnortzulage gestrichen.*

Nicht nur dadurch liegt das Lohnniveau im CJD mehr als 20% unter dem von Mitarbeitenden in vergleichbaren Betrieben.

Die Gesamtmitarbeitervertretung ist wie die überwältigende Mehrheit aller Mitarbeiterversammlungen im CJD der Auffassung, dass sie diesen Zustand nicht klaglos hinnehmen darf, auch wenn ihr auf den ersten Blick die Hände gebunden scheinen.

Was wurde bisher getan?

Die GMAV hat versucht, die offensichtliche Ungerechtigkeit, die hier besteht, in die Köpfe aller Betroffenen hineinzubekommen. Und in der Tat ist es ja auch gar nicht schwer zu verstehen: Das CJD hat sich mit der Einführung des Mitarbeitervertretungsgesetzes entschlossen, den Weg des kirchlichen Arbeitsrechts zu gehen. In allen Fragen der Lohnfindung und der Arbeitszeitgestaltung verhält es sich aber wie ein mittelalterlicher Feudalherr. Denn was bezahlt wird, bestimmt ganz alleine die Geschäftsleitung. Damit verstößt das CJD ganz eindeutig gegen bestehendes Kirchenrecht.

Bisher hat die GMAV im CJD noch keinen Verantwortlichen aus Kirche oder Diakonie gefunden, der nicht wie sie der Meinung war, dass das eigentlich so nicht gehe. Sie hat aber leider auch noch keinen Verantwortlichen aus Kirche oder Diakonie gefunden, der bereit gewesen wäre, mit ihr gemeinsam dieses Unrecht zu beseitigen. Jeder und jede, die angesprochen wurde, hatte das Gesicht zu einer

schmerzlichen Miene verzogen, sah sich aber außerstande, in irgendeiner Weise helfen zu können.

Die GMAV im CJD stand vor schwierigen Fragen: Gab es in Kirche und Diakonie zu wenig Menschen, die den Mut haben, Missstände beim Namen zu nennen und zu beseitigen? Gab es in Kirche und Diakonie eine heimliche Koalition all derer, die von diesem jahrelangen Unrecht profitieren? – Die Lösung erwies sich als viel einfacher: Die meisten Menschen, die wirklich helfen wollten, das Unrecht zu beseitigen, wussten einfach nicht, wo sie konkret anfangen sollten.

Die Aktion

›Arbeitsrecht auf Augenhöhe!‹

Mit der Aktion ›Arbeitsrecht auf Augenhöhe!‹ soll jetzt diese Wissenslücke geschlossen werden. Es soll allen Betroffenen deutlich werden, dass es nicht angehen kann, dass seit mehr als zehn Jahren in dieser Angelegenheit noch keine konkreten Verhandlungen mit den Mitarbeitenden im CJD geführt wurden.

Die GMAV im CJD wird in die Öffentlichkeit tragen, dass die Geschäftsleitung des CJD mit doppelter Zunge spricht: In den Publikationen nach außen gibt man sich offen und gesprächsbereit. Im vorletzten CJD-intern war z.B. die Rede von der Notwendigkeit einer ›angemessenen Partizipation‹ der Mitarbeitenden. Intern ist jedoch davon nichts zu spüren. Auf der letzten GMAV-Versammlung in Bonn erklärte der Sprecher der Geschäftsleitung treuherzig, dies sei nur ein Randproblem der Mitarbeitenden, und er gedenke in absehbarer Zeit keine konkreten Schritte hin zum kirchlichen Arbeitsrecht zu unternehmen.

Die GMAV im CJD hat jetzt die Geschäftsleitung des CJD aufgefordert, verbindlich zu vereinbaren, welche konkreten Schritte in den nächsten Monaten unternommen werden, um dem Ziel der Durchsetzung kirchlichen Arbeitsrechts näher zu kommen. Und sie wird hierfür einen Zeitplan einfordern, denn kirchliches Arbeitsrecht im CJD ist keine Vision, die erst verwirklicht werden soll, wenn die heutigen Mitarbeitenden bereits in Rente sind.

Arbeit auf verschiedenen Ebenen

■ *Einzelne Mitarbeitende versuchen mit Unterstützung ihrer Mitarbeitervertretung und der Gewerkschaft ver.di Betriebsgruppen zu gründen und Betriebsräte zu installieren. Je mehr das gelingt, umso stärker wird der Partner ver.di an der Seite der Mitarbeitenden und umso mehr kann er für sie bewirken.*

■ *Die GMAV nutzt ihre Struktur, um bei allen Beteiligten in CJD, Kirche und Diakonie deutlich zu machen, dass sich die Geschäftsleitung des CJD auf Kosten ihrer Mitarbeitenden dem kirchlichen Arbeitsrecht verweigert. Je mehr Entscheidungsträger in CJD, Kirche und Diakonie ihre Verantwortung ernst nehmen, umso stärker wird der Druck auf die Geschäftsleitung, ihren Sonntagsreden endlich auch Taten folgen zu lassen.*

■ Die GMAV zeigt konkrete Zwischenstationen auf. Je klarer diese Stationen definiert werden können, umso weniger können sich die Verantwortlichen hinter Sätzen verstecken wie: ›Das ist eine hochkomplexe Materie, da müssen wir erst einmal abwarten.‹

■ Alle Mitarbeitervertretungen und Mitarbeitenden zeigen auch nach außen, dass sie nicht mehr gewillt sind, sich wie unmündige Bürger zweiter Klasse behandeln zu lassen. Sie werden die Symbole ihrer Aktion im Alltagsleben zeigen, um den Verantwortlichen im CJD bewusst zu machen, dass sie gegen den geballten Willen ihrer Mitarbeitenden auf Dauer nicht arbeiten können.

■ Das Logo der Aktion ›Arbeitsrecht auf Augenhöhe!‹

Als Logo der Aktion hat die GMAV ein Augenpaar gewählt. Es ist kombiniert mit einem Tuch, auf dem der Text steht ›Arbeitsrecht auf Augenhöhe!‹ Dieses

Logo soll in den verschiedensten Formen in Erscheinung treten:

■ GMAV und Mitarbeitervertretungen werden es auf allen Briefen verwenden.

■ Mitarbeitende und Mitarbeitervertretungen werden es im Alltag bei sich führen und verschicken. Gedacht ist hier an Aufkleber, Postkarten, Tragetaschen, T-Shirts usw.

■ Kreative Köpfe können das Logo auch für eigene Entwürfe benutzen.

Wichtig ist der GMAV im CJD, dass das Symbol überall auftaucht und sagt:

Wir wollen den Übergang zum Arbeitsrecht auf Augenhöhe. Jetzt. Und nicht erst, wenn wir bereits in Rente sind.



Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts im Vergütungsgruppensystem und Inhaltskontrolle kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien

Besprechung des BAG-Urteils vom 26.1.2005 – 4 AZR 171/03 – NZA 2005, 1059

Prof. Dr. Olaf Deinert, Universität Bremen

Bei unterstellt gleichwertiger Arbeit – derselbe Arbeitswert bei auszuübenden Tätigkeiten als Pförtner und bei auszuübenden einfachen sowie angelernten Tätigkeiten in den Wirtschaftsbereichen (Reinigung, Küchen- und Wäschedienste) – werden durch die Einführung der Berufsgruppeneinteilung W durch die Anlagen 18 und 1d zu den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR DW) die betreffenden Mitarbeiterinnen nicht mittelbar diskriminiert.

Sachverhalt:

Die klagende Arbeitnehmerin war bei der Beklagten, einem Mitglied des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg, als Reinigungskraft beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Verweisung auf die AVR DW in der jeweils gültigen Fassung.

Im Jahre 1998 wurde das Vergütungssystem der AVR DW teilweise geändert. Einige Vergütungsgruppen der Berufsgruppeneinteilung H wurden abgeschafft und in neue Gruppen der Berufsgruppeneinteilung W überführt. Dabei ging es durchweg um

Tätigkeiten ohne abgeschlossene Ausbildung. Diese W-Gruppen waren erheblich geringer dotiert. Davon war u.a. die Klägerin betroffen. Allerdings gab es eine Übergangsregelung, die eine Besitzstandszulage vorsah. Danach wurde die Vergütungsdifferenz zwischen bisheriger und neuer Gruppe als Zulage zur neuen – geringeren – Vergütung gewährt. Auf diese Zulage waren Vergütungserhöhungen anzurechnen, zunächst (bis Ende 2003) aber nur zu 50%. Letzteres bewirkte – anders ausgedrückt – für die betreffenden Arbeitnehmer für die Übergangszeit eine Teilhabe zu 50% an den Verdienststeigerungen.

Eingeleitet war dieses neue Vergütungsgruppensystem von einer Vorbemerkung, die sich auf Fremdvergaben und Auslagerungen von Wirtschaftsbereichen diakonischer Einrichtungen bezog und die Absicht einer an der gewerblichen Wirtschaft (W-Gruppen!?) orientierten Vergütungsstruktur bekundete. Gegen diesen Eingriff in ihre Vergütung wendete sich die klagende Arbeitnehmerin.

Entscheidung:

Im Wesentlichen zwei Gesichtspunkte, mit denen sich der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts auseinandergesetzt hat, sollen hier von Interesse sein. Zum einen ging es darum, ob die Klägerin mit der Begründung eine Beibehaltung ihrer Vergütung verlangen konnte, dass sie einen Anspruch auf Gleichbehand-

lung mit Arbeitnehmern aus den verbliebenen H-Gruppen habe, weil sie anderenfalls mittelbar wegen ihres Geschlechts diskriminiert werde. Zum anderen ging es darum, ob ihr die bisherige Vergütung überhaupt in vertragsrechtlich zulässiger Weise genommen werden konnte (dazu u. II).

I. Ein solcher Anspruch auf Gleichbehandlung kann sich aus § 612 Abs. 3 BGB ergeben. Danach ist die – auch mittelbare – Diskriminierung wegen des Geschlechts bei der Vergütung unzulässig. Dasselbe gilt auch nach Art. 141 EG (mit Blick auf das Entgelt) sowie Art. 3 Abs. 2 GG. Obwohl § 612 Abs. 3 BGB zunächst nur ein Verbot formuliert, kann daraus ein Anspruch auf Gleichbehandlung für diejenigen erwachsen, die durch eine Regelung oder Maßnahme diskriminiert werden.

Das BAG musste also der Frage nachgehen, ob die W-Gruppen zu einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts führen. Das setzt nach § 612 Abs. 3 BGB voraus, dass es sich um gleiche oder gleichwertige Arbeit handelt. Die Klägerin zog hier die Gruppe der Pförtner, für die keine W-Gruppenzuordnung vorgesehen war, zum Vergleich heran. Ihre Tätigkeit war zwar keine gleiche wie die der Pförtner, die Klägerin hielt sie aber für gleichwertig. Dabei setzt Gleichwertigkeit voraus, dass die Arbeiten nach objektiven Maßstäben der Arbeitsbewertung denselben Arbeitswert haben. Zur Feststellung der Gleichwertigkeit in diesem Sinne hat es das BAG nicht genügen lassen, dass die Klägerin sich darauf berief, dass sowohl für ihre Vergütungsgruppe als auch für die Gruppe der Pförtner das Merkmal ›einfache Tätigkeiten‹ verwendet wurde. Dies allein soll die Annahme eines gleichen Arbeitswertes nicht begründen können.

Das BAG sah aber selbst bei unterstellter Gleichwertigkeit der Tätigkeiten keine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts. Eine solche mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn bei formal geschlechtsneutral formulierter Regelung erheblich mehr Frauen als Männer (oder umgekehrt) von einer Regelung nachteilig betroffen sind und dies nicht durch Umstände erklärt werden kann, die nichts mit einer Diskriminierung wegen des Geschlechts zu tun haben. Zulässig ist die Ungleichbehandlung in diesem Sinne, wenn sie einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dient und für die Zielerreichung geeignet und erforderlich ist.

In einem ersten Schritt war daher zu prüfen, ob die nachteilig Betroffenen überwiegend Frauen sind. Dazu hatte sich die Klägerin auf die Geschlechterverteilung in den W-Gruppen einerseits und in der Gruppe der Pförtner andererseits bezogen. Doch waren dies die Zahlen für die Einrichtung, in der die Klägerin arbeitete. Ob damit hinreichend ein Übergewicht in der benachteiligten Gruppe dargelegt war, ließ das BAG offen. Immerhin werden von den W-Gruppen mehr als nur die Arbeitnehmer in der betreffenden Einrichtung erfasst. Die Frage lautet also, ob auch die statistische Verteilung in einer Teilgruppe der Norm-

unterworfenen herangezogen werden. Im Schrifttum wird in der Tat darauf abgestellt, wie die Geschlechterverteilung innerhalb des gesamten Geltungsbereichs der differenzierenden Regelung aussieht. Dennoch scheint es nicht abwegig, auf die Verhältnisse in der betreffenden Einrichtung abzustellen, besonders dann, wenn statistisches Material für den gesamten Geltungsbereich der Regelung nicht zu bekommen ist: Innere Logik des Instituts der mittelbaren Diskriminierung ist eine aus der stärkeren Betroffenheit abzuleitende Vermutung, dass gerade das Geschlecht Grund für die Differenzierung war, so dass der Arbeitgeber dieser Vermutung entgegenreten muss. Eine solche Vermutung muss aber nicht zwangsläufig durch passgenaues Abstellen auf den Geltungsbereich der jeweiligen Regelung gewonnen werden, sondern lässt sich auch durch die ›Verhältnisse vor Ort‹ begründen. Hinzu kommt ein Weiteres: Letztlich ist es formal immer die konkrete Einrichtung, die entscheidet, ob die AVR überhaupt zur Anwendung kommen, weil die AVR erst durch eine arbeitsvertragliche Bezugnahme für die Mitarbeiter verbindlich werden können.

Das Gericht ging indes gleich zum zweiten Schritt, zur Rechtfertigungsebene, über. Dabei sah es die neue Vergütungsstruktur durch das Bestreben einer Vermeidung von Auslagerungen gerechtfertigt an. Die Einsparungen nahmen den Anreiz für Auslagerungen. Demgegenüber sei in der für Pförtner maßgeblichen Gruppe eine vergleichbare Gefährdung nicht zu verzeichnen. Eine Begründung bleibt aus und ist auch nicht evident. Eine missbräuchliche Vergütungsabsenkung konnte das Gericht ferner nicht erkennen. Dabei ist dem Gericht durchaus zuzustimmen, wenn es in dem konkreten Ziel des Arbeitsplatzerhalts eine mögliche Rechtfertigung dafür sehen will, dass die betreffenden Arbeitnehmer eine geringere Vergütung hinnehmen müssen. Allerdings wurde es ihm insoweit auch leicht gemacht, sich auf die Begründungen in der Vorbemerkung zu berufen, weil die Klägerin selbst im Prozess ein solches Bestreben der AK eingeräumt hatte. Insgesamt bleibt aber die Frage offen, ob es zur Annahme einer Rechtfertigung genügen kann, wenn der Arbeitgeber sich darauf beruft, er wolle Beschäftigungsabbau vermeiden. Immerhin hat die III. Diakonische Kammer der gemeinsamen Schlichtungsstelle der Bremischen Evangelischen Kirche beispielsweise in diesem Zusammenhang die Rechtfertigung eines Verstoßes gegen den Gleichheitssatz abgelehnt. Sie tat dies mit der Begründung, dass es an einem nachvollziehbaren Konzept zur Verhinderung von Ausgliederungen fehle, welches ganz konkret auf die potentiell betroffenen Tätigkeitsbereiche zugeschnitten sei und überdies auch die Möglichkeiten anderweitiger Einsparungen einbeziehe.

II. Der zweite Schwerpunkt der Entscheidung liegt auf der Frage, ob ein Eingriff in die Vergütung der Klägerin vertragsrechtlich überhaupt möglich war. Bei dieser Fragestellung sind wiederum zwei Komplexe zu unterscheiden.

1. Anders als Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können AVR den Inhalt der Arbeitsverhältnisse nur dann regeln, wenn sie im Arbeitsvertrag in Bezug genommen wurden. AVR sind keine Tarifverträge und wirken nicht normativ. Deshalb konnte die Einführung der W-Gruppen für die Klägerin nur dann relevant werden, wenn diese durch Bezugnahme auf die entsprechenden Regelungen auch arbeitsvertraglich gelten sollte. Letzteres leitet das BAG daraus ab, dass der Arbeitsvertrag eine dynamische Verweisung auf die AVR in der jeweils geltenden Fassung enthält. Das musste es dann mit sich bringen, dass die Verweisung auch die verschlechternden AVR erfasst.

In der Entscheidung führt das BAG »en passant« aus, dass die Verweisung auch nicht etwa als sog. Änderungsvorbehalt gem. § 308 Nr. 4 BGB nichtig sei. Nach dieser Bestimmung darf sich der Verwender allgemeiner Geschäftsbedingungen keine einseitige unzumutbare Änderungsbefugnis vorbehalten. Die Begründung des BAG, es sei ja schließlich nicht der Arbeitgeber, der die Vertragsgrundlagen (die Einführung der W-Gruppen) geändert habe, kann in der gegebenen Kürze aber nicht überzeugen. Immerhin wird seit langem von den Gewerkschaften beklagt, dass die AK nur formal paritätisch besetzt seien und die Dienstgeberseite faktisch beherrschenden Einfluss auf die inhaltlichen Beschlüsse habe. Dann aber kann man in dieser Art eines faktischen Durchgriffs durchaus die Möglichkeit einseitiger Änderung sehen. Das entspricht jedenfalls der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes, der zu entnehmen ist, dass derjenige, der beherrschenden Einfluss auf die Kommission hat, als tatsächlicher Herrscher über das Verweisungsobjekt eine einseitige Änderungsbefugnis hat. Letztlich kommt es hier aber auf die Verhältnisse im Einzelfall an. Nur kann man es sich nicht so einfach machen wie das BAG in der vorliegenden Entscheidung, sondern muss der Richtigkeit der Behauptung, die AK seien von der Dienstgeberseite faktisch beherrscht, nachgehen.

2. Der zweite Komplex dreht sich nicht um das Problem einer rechtsverbindlichen Bezugnahme auf die (verschlechternden AVR), sondern um die Frage, ob das Objekt der Bezugnahme, die Regelungen über die Einführung der W-Gruppen, rechtswirksam ist. Keine Bedenken sieht das Gericht insoweit mit Blick auf eine mögliche Diskriminierung wegen des Geschlechts, weil es eine solche ja bereits verneint hatte (o. I.). Die dort genannte Rechtfertigung wird dann im Übrigen auch herangezogen, um die Ungleichbehandlung vor dem allgemeinen Gleichheitssatz zu rechtfertigen.

Wichtiger wird dann die Frage, ob die AVR einer Inhaltskontrolle standhalten. Die Rechtsprechung hatte bisher AVR nach § 319 BGB dann für unwirksam gehalten, wenn sie offenbar unbillig waren. Das wird allerdings in der Literatur z.T. mit dem Argument kritisiert, dass AVR ebenso wie Tarifverträge keiner Billigkeitskontrolle, sondern nur einer schlich-

ten Prüfung auf ihre Vereinbarkeit mit dem geltenden Recht zu unterziehen seien. Letzteres ist indes nicht überzeugend, weil AVR mangels Verhandlungsparität in den Kommissionen keine Richtigkeitsgewähr zukommt. Bei Tarifverträgen ist dies anders, weil durch das Mittel des Streikrechts Verhandlungsparität gewährleistet ist.

Ob die Kritik berechtigt sein könnte, ließ das Gericht aber offen, weil in beiden Fällen das Ergebnis dasselbe wäre: Die Einführung der W-Gruppen sei, so das BAG, weder unbillig noch rechtswidrig. Die Rechtswidrigkeit könne sich nur aus einem Verstoß gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben, der vorliegend nicht anzunehmen sei, weil zwischen den Benachteiligten (W-Gruppen) und den Bevorzugten (Pförtner) ein entscheidender Unterschied in dem spezifischen Arbeitsplatzrisiko durch Ausgliederungen bestehe. Eben dieses Ziel einer Senkung der Ausgliederungsgefahr für die spezifisch Gefährdeten zieht das BAG dann auf der anderen Seite auch für die Feststellung heran, dass die Einführung der W-Gruppen nicht offenbar unbillig sei. Das entspricht einer auch früher schon zu beobachtenden ausgesprochenen Großzügigkeit der Rechtsprechung zur Frage der offenbaren Unbilligkeit.

Schließlich stellt das BAG fest, dass AVR auch nicht als Allgemeine Geschäftsbedingungen i.S.d. §§ 305 ff. BGB wegen Verstoßes gegen §§ 307–309 BGB unwirksam seien. Die AGB-Inhaltskontrolle ist nämlich nach § 307 Abs. 3 BGB nur möglich, wenn die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (hier die AVR) von Rechtsvorschriften abweichen oder solche ergänzen. Da es aber keine Rechtsvorschriften für (diakonische) Vergütungsgruppen gibt, soll auch eine solche Ergänzung oder Abweichung ausscheiden.

Wichtig ist, dass das BAG bei dieser Gelegenheit eine andere Frage streifte: Es geht darum, dass § 310 Abs. 4 BGB eine AGB-Kontrolle für Tarifverträge sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausschließt. AVR sind dort nicht besonders genannt. Gleichwohl wird bisweilen vertreten, dass AVR ebenso wie Tarifverträge von der AGB-Kontrolle ausgeschlossen sein müssten. Das BAG konnte die Frage vorliegend letztlich offen lassen, weil die Inhaltskontrolle ja bereits aus dem genannten anderen Grunde ausscheiden sollte. Immerhin hat es aber angedeutet, dass es wegen des Gesetzeswortlauts und der Gesetzesbegründung wohl dazu tendiert, den § 310 Abs. 4 BGB nicht analog auch auf Tarifverträge anzuwenden. In der Sache kommt man auch nicht umhin, AVR einer Inhaltskontrolle zu unterziehen, weil § 310 Abs. 4 BGB für diese nicht gilt. Dieses Ergebnis kann man auch nicht dadurch zu konterkarieren trachten, dass man im Wege der in § 310 Abs. 4 S. 2 BGB vorgesehenen Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsrechts eine Gleichbehandlung von AVR mit Tarifverträgen erstrebt.

Aus alledem wird deutlich, dass es nach der Schuldrechtsmodernisierung bei einer Inhaltskontrolle kirchlicher AVR bleiben muss.

Rechtsprechung in Leitsätzen

Information in wirtschaftlichen Fragen

■ Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Mitarbeitervertretung oder einem von ihr gebildeten Ausschuss für Wirtschaftsfragen den vom Wirtschaftsprüfer testierten Jahresabschluss auszuhändigen.

Kirchengerichtshof EKD, Beschluss vom 31.10.2005 – II – 0124/L24-05; Vorinstanz: Schlichtungsstelle der Ev. Kirche von Westfalen – 2 M 98/04 Aus den Gründen: (...)

■ 2. Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem von der Gesamtmitarbeitervertretung gem. § 6 Abs. 6 MVG.EKD i.V.m. § 23a Abs. 2 MVG.EKD gebildeten Ausschuss für Wirtschaftsfragen zu Händen seines Vorsitzenden mindestens einmal im Jahr rechtzeitig den von einem Wirtschaftsprüfer geprüften und testierten Jahresabschluss, die Ergebnisrechnungen für alle Teileinrichtungen, den Wirtschaftsplan für alle Teileinrichtungen für das laufende Jahr und eine Aufstellung der vereinbarten Pflegesätze bzw. Leistungsentgelte für die einzelnen Teileinrichtungen auszuhändigen.

■ a) Nach § 23a Abs. 2 S. 3 1. Halbs. MVG.EKD ist die Dienststellenleitung verpflichtet, auf der Grundlage der Informationen nach § 34 Abs. 2 MVG.EKD mindestens einmal im Jahr mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen die wirtschaftliche Lage der Dienststelle zu beraten. Nach § 34 Abs. 2 MVG.EKD hat die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hin-

aus einmal im Jahr eine Informationspflicht über die wirtschaftliche Lage der Dienststelle, die geplanten Investitionen, die Rationalisierungsvorhaben, die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle, die wesentlichen Änderungen der Organisation oder des Zweckes der Dienststelle. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren. Daraus ergibt sich zunächst, dass der von der Gesamtmitarbeitervertretung gebildete Ausschuss für Wirtschaftsfragen wie die Gesamtmitarbeitervertretung zu unterrichten ist. Von der Vorlage von Unterlagen oder von deren Überlassung ist keine Rede. Daraus kann aber nicht geschlossen werden, der Ausschuss für Wirtschaftsfragen habe keinen Anspruch auf Aushändigung der im Antrag genannten Unterlagen. Denn entgegen der Auffassung der Schlichtungsstelle ist die Aushändigung von Unterlagen an den Ausschuss für Wirtschaftsfragen im Gesetz angelegt. Andernfalls wäre die vom Kirchengesetz verlangte Beratung der wirtschaftlichen Lage der Dienststelle seitens der Dienststellenleitung mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen sinnvoll nicht möglich.

■ aa) Auf einen Gegenschluss aus § 106 BetrVG kann nicht abgestellt werden. Denn der Wirtschaftsausschuss ist eine eigenständige Einrichtung, wie ihre in § 107 BetrVG geregelte Bestellung und Zusammensetzung zeigen, wenn auch Beteiligter im Beschlussverfahren auf Arbeitnehmerseite nicht der Wirtschaftsausschuss, sondern der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat ist (BAG 11. Juli 2000 – 1 ABR 43/99 - AP Nr. 2 zu § 109 BetrVG 1972 zu B 1b der Gründe). Dem gegenüber ist der Ausschuss für Wirtschaftsfragen nach § 6 Abs. 6 MVG.EKD i.V.m. § 23a Abs. 2 MVG.EKD ein von

der Gesamtmitarbeitervertretung beschlossenes Gremium, das, wie sich aus § 23a Abs. 1 MVG.EKD ergibt, aus Mitgliedern der Gesamtmitarbeitervertretung besteht.

■ bb) Da der von der Gesamtmitarbeitervertretung gebildete Ausschuss für Wirtschaftsfragen sich somit von der Gesamtmitarbeitervertretung ableitet, stehen ihm nicht weniger Rechte als der Gesamtmitarbeitervertretung zu. Und die Gesamtmitarbeitervertretung hat gem. § 6 Abs. 6 MVG.EKD i.V.m. § 34 Abs. 3 MVG.EKD Anspruch auf die rechtzeitige Zurverfügungstellung der zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen. Das bezieht sich nicht nur auf § 34 Abs. 1 MVG.EKD, nämlich in Konsequenz der generellen Informationsrechte nach § 34 Abs. 1 S. 1 MVG.EKD, sondern auch auf § 34 Abs. 2 MVG.EKD, der besondere Informationspflichten der Dienststellenleitung regelt, die über § 6 Abs. 6 MVG.EKD der Gesamtmitarbeitervertretung gegenüber zu erfüllen sind. Diesen besonderen Informationspflichten der Dienststellenleitung entsprechen besondere Informationsrechte der Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung. § 34 Abs. 3 MVG.EKD umfasst sowohl die allgemeinen Informationsrechte nach § 34 Abs. 1 MVG.EKD als auch die nach § 34 Abs. 2 MVG.EKD. Das ergibt sich daraus, dass Absatz 3 den Absätzen 1 und 2 nachgeordnet ist und sein Wortlaut die Zurverfügungstellung von Unterlagen nicht auf die allgemeinen Informationsrechte des § 34 Abs. 1 MVG.EKD beschränkt. Wenn dann nach dem Kirchengesetz Aufgabe des Ausschusses für Wirtschaftsfragen ist, die Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung über wirtschaftliche Fragen zu unterrichten, so kann er dieser Aufgabe sowie der weiteren im Kirchengesetz vorgesehenen Beratung mit der Dienststellenleitung über die wirtschaftliche Lage der Dienst-

stelle nur gerecht werden, wenn »auf der Grundlage der Informationen nach § 34 Abs. 2 MVG.EKD« die »erforderlichen Unterlagen« zur Verfügung gestellt sind/werden. Es liegt auf der Hand, dass die vom Kirchengesetzgeber gewollte Ermöglichung der »Konzentration von Fachwissen über ökonomische Zusammenhänge« durch Bildung des Ausschusses für Wirtschaftsfragen durch die Mitarbeitervertretung oder die Gesamtmitarbeitervertretung (vgl. »Begründung zum Entwurf eines Dritten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes« zu Nr. 10) nur dann Sinn macht, wenn den Ausschussmitgliedern nicht nur mündlicher Vortrag gehalten wird, sondern ihm »erforderliche Unterlagen« zur Verfügung gestellt werden, damit er die Beratung mit der Dienststellenleitung sachkundig und ggf. nach Klärung von Zweifelsfragen durch Rückfragen bei der Dienststellenleitung oder nach Hinzuziehung eines Sachverständigen aus der Dienststelle durchzuführen in der Lage ist. Das gilt insbesondere auch für die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung oder Gesamtmitarbeitervertretung: ein anschauliches verständliches Bild kann der Ausschuss für Wirtschaftsfragen nur aufgrund vorhandener »erforderlicher Unterlagen« zeichnen. Dem entspricht es, dass nach der »Begründung zum Entwurf eines Dritten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes« zu Nr. 10 »als Mindestvoraussetzung ... vorgesehen ... ist ..., dass die Dienststellenleitung einmal im Jahr die grundsätzliche wirtschaftliche Situation mit dem Ausschuss [scil. für Wirtschaftsfragen] auf der Grundlage der nach § 34 MVG.EKD zur Verfügung zu stellenden Unterlagen und Informationen erläutert«.

■ b) Die von der Gesamtmitarbeitervertretung für den Ausschuss für Wirtschaftsfragen verlangten Unterlagen sind »erforderliche« und dem Vorsitzenden

des Ausschusses für Wirtschaftsfragen zur Verfügung zu stellen.

■ aa) Der von einem Wirtschaftsprüfer geprüfte und testierte Jahresabschluss ist »erforderliche Unterlagen«. In ihm manifestiert sich die wirtschaftliche Lage der Dienststelle. Nur auf Basis dieser Unterlage ist eine Beratung des Ausschusses für Wirtschaftsfragen mit der Dienststellenleitung und die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung oder Gesamtmitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten überhaupt sinnvoll möglich. Die Mitglieder des Ausschusses für Wirtschaftsfragen können nicht darauf verwiesen werden, mündlich mitgeteilte oder mittels Vortragstechnik sichtbar gemachte Zahlen und Erläuterungen zu notieren, sich zu merken, schon wegen der damit einhergehenden Gefahr, Wichtiges nicht oder nicht richtig erfasst zu haben.

Hinzu kommt, dass im Allgemeinen eine Mitteilung des Inhalts von Urkunden eine wertende Beurteilung voraussetzt. Der Inhalt von Urkunden kann durchaus unterschiedlich bewertet werden. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen und die Dienststellenleitung sollen einen identischen Informationsstand haben. Ein Informationsstand, der durch Unterlagen vermittelt wird, die dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen nicht zugänglich sind, reicht nicht aus.

■ bb) »Notwendige Unterlagen« in diesem Zusammenhang sind auch die Ergebnisrechnungen für alle Teileinrichtungen, der Wirtschaftsplan für alle Teileinrichtungen für das laufende Jahr und eine Aufstellung der vereinbarten Pflegesätze bzw. Leistungsentgelte für die einzelnen Teileinrichtungen.

Das ergibt sich aus der Hilfsfunktion des von der Gesamtmitarbeitervertretung gebildeten Ausschusses für Wirtschaftsfragen für die Gesamtmitarbeitervertretung. Denn die Gesamtmitarbeitervertretung ist gem. § 34 Abs. 2 S. 3 MVG.EKD zu informieren.

§ 23a Abs. 2 S. 3 MVG.EKD verweist auf § 34 Abs. 2 MVG.EKD. Wenn aber die Gesamtmitarbeitervertretung Adressat für die Informationen bezüglich der Dienststelle als Ganzes ist, dann ist sie es auch hinsichtlich der Teileinrichtungen. Zwar hat die einzelne Mitarbeitervertretung den Informationsanspruch hinsichtlich ihrer Dienststelle/Teileinrichtung. Die Gesamtmitarbeitervertretung und damit der von ihr gebildete Ausschuss für Wirtschaftsfragen können aber ihre Aufgaben nur dann sinnvoll wahrnehmen, wenn der von der Gesamtmitarbeitervertretung gebildete Ausschuss für Wirtschaftsfragen auch die Informationen hinsichtlich der Teileinrichtungen und die dazu erforderlichen Unterlagen hat. Nur dann kann der Ausschuss für Wirtschaftsfragen mit der notwendigen Kenntnis mit der Dienststellenleitung die wirtschaftliche Lage der Dienststellenleitung in ihrer Gesamtheit beraten und die Gesamtmitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten unterrichten. Die Aufgaben des Ausschusses für Wirtschaftsfragen sind nur dann erfüllbar, wenn nicht nur die Ergebnisse der gesamten Dienststelle mitgeteilt und anhand erforderlicher Unterlagen belegt werden, sondern es ist auch erforderlich, nachvollziehen zu können, wie sie zusammen kommen, nämlich auf der Grundlage der Daten der einzelnen Teileinrichtungen, über die zu informieren ist und die mit »erforderlichen Unterlagen« zu belegen sind.

■ cc) Die Unterlagen sind dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen zu Händen seines Vorsitzenden zur Verfügung zu stellen. Soweit Unterlagen »zur Verfügung zu stellen« sind, bedeutet dies, dass die Dienststellenleitung die betreffenden Urkunden – zumindest in Abschrift – aus der Hand geben muss (VerwG.EKD jetzt KGH.EKD, Beschluss vom 30. Mai 1996 – 0124/A1-96 zu § 34 Abs. 2 S. 1 MVG.EKD zur

Zurverfügungstellung von erforderlichen Unterlagen an die Mitarbeitervertretung, ZMV 1996, 192).

Entsprechendes gilt für die Zurverfügungstellung von erforderlichen Unterlagen an den Ausschuss für Wirtschaftsfragen. Die erforderlichen Unterlagen müssen dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen, d.h. seinen Mitgliedern, – über seinen Vorsitzenden – ohne Beisein des Dienstgebers bei seiner Beratung und Festlegung dessen, was aus der Sicht des Ausschusses für Wirtschaftsfragen Gegenstand der Beratung mit der Dienststellenleitung werden soll, zugänglich sein und von ihm ausgewertet werden können. Die zeitliche Vorgabe ergibt sich aus dem Wort »rechtzeitig«. Informationen und Zurverfügungstellung der erforderlichen Unterlagen hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die vom Kirchengesetzgeber vorgeschriebene Beratung der Dienststellenleitung mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen über die Lage der Dienststelle auf gleichem, anhand von Unterlagen untermauerten, Kenntnisstand erfolgen und der Ausschuss für Wirtschaftsfragen die Gesamtmitarbeitervertretung sachgerecht über wirtschaftliche Fragen unterrichten kann.

Mitbestimmungsverfahren, mündliche Erörterung

■ 1. Verlangt die Mitarbeitervertretung eine Erörterung (§ 38 Abs. 3 Satz 1 MVG-EKD), so braucht sie nach Beendigung der Erörterung gegenüber der Dienststellenleitung keine schriftliche Stellungnahme abzugeben, auch wenn die Erörterung nicht zur Zustimmung zur beabsichtigten Maßnahme der Dienststellenleitung geführt hat.

2. Die zweiwöchige Frist zur Anrufung des Kirchengengerichts (§ 38 Abs. 4 MVG-EKD) gilt nicht für Fälle der Mitbestimmung bei Eingruppierungen. BAG, Urteil vom 17.1.1995 – 3 AZR 399/94

Keine normative Wirkung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen

■ 1. Eine normative Wirkung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (hier: BAT-KF) lässt sich weder aus dem säkularen Recht noch aus dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften (Art. 140 GG, Art. 137 Abs. 3 WRV) herleiten. Auch § 3 Abs. 1 Satz 1 ARRG, wonach die beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen verbindlich sind und normativ wirken, begründet keine unmittelbare und zwingende Wirkung der Arbeitsrechtsregelungen für die Arbeitnehmer in kirchlichen Einrichtungen.

2. Zwar ermöglicht es das kirchliche Selbstbestimmungsrecht, auf dem autonom ausgestalteten Dritten Weg Arbeitsrechtsregelungen zu schaffen. Das säkulare Recht enthält aber keine Bestimmungen, welche die normative Wirkung so entstandener kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen anordnet. Dafür kann auch nicht auf § 4 Abs. 1 TVG zurückgegriffen werden. Eine unmittelbare Anwendung dieser Geltungsanordnung scheidet schon deshalb aus, weil es sich bei den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nicht um Tarifverträge handelt. Auch eine analoge Anwendung kommt nicht in Betracht. Die Grundvoraussetzungen für Tarifverträge einerseits und Arbeitsrechtsregelung andererseits sind hierfür zu unterschiedlich. Die unmittelbare und zwingende Geltung von Tarifverträgen ist auf das Grundrecht des Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG zurückzuführen, die Schaffung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen auf dem Dritten Weg dagegen auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht.

BAG, Urteil vom 4.6.2005 – 4 AZR 412/04

Der Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Anmerkungen zur Entscheidung des Kirchengerichtshofs der EKD vom 31.10.2005 – II – 0124/L24-05 (siehe Seite 24/25)

Seit Anfang 2004 sieht das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD in größeren diakonischen Einrichtungen einen Anspruch der Mitarbeitervertretung bzw. des »Ausschusses für Wirtschaftsfragen« auf Information in wirtschaftlichen Fragen vor. Seit Mai 2005 gelten entsprechende Regelungen auch im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und seit dem 1.1.2006 in Bremischen Evangelischen Kirche. Danach ist die Mitarbeitervertretung oder der von ihr gebildete Ausschuss wenigstens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu unterrichten.

Die Kenntnis der wirtschaftlichen Lage der Einrichtungen spielt für Mitarbeitervertretungen eine immer größere Rolle, weil von ihnen zunehmend verlangt wird, ihre Entscheidungen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu treffen – nicht erst in Notlagenverhandlungen. Schon immer haben Dienststellenleitungen mit wirtschaftlichen Aspekten argumentiert: »Das können wir uns nicht leisten, dafür haben wir kein Geld«. Das Ergebnis solcher »Information« war nur die »gefühlte« Lage, die jedoch keineswegs der tatsächlichen entsprechen musste.

Der Kirchengerichtshof hatte sich zunächst mit der Frage zu beschäftigen, ob sich die Regelung des § 34 Abs.3 S. 1 MVG-EKD [*Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.*] auch auf den Informationsanspruch des Ausschusses für Wirtschaftsfragen bezieht. Die Vorinstanz hatte nämlich aus § 23a Abs. 2 S. 3 Halbs. 1 abgeleitet, dass der Ausschuss nur (mündlich) zu informieren sei und ein Anspruch auf Aushändigung der Unterlagen nicht bestehe.

MAV hat mehr Rechte als Betriebsrat

Der Kirchengerichtshof hat hierzu einerseits festgestellt, dass sich der Informationsanspruch nach MVG grundlegend von der betriebsverfassungsrechtlichen Regelung unterscheidet. Der nach § 106 BetrVG zu bildende Wirtschaftsausschuss ist nicht Teil des Betriebsrats sondern ein neben dem Betriebsrat zu bildendes Organ der Betriebsverfassung. Der nach § 23a MVG-EKD¹ gebildete Ausschuss für Wirtschaftsfragen ist hingegen Teil der (Gesamt-) Mitarbeitervertretung; er wird (nur) aus deren Mitgliedern gebildet. Der Ausschuss leitet sich und seine Rechtsstellung von der (Gesamt-) Mitarbeitervertretung ab. Ihm stehen daher die gleichen Rechte wie dieser zu. Die Verpflichtung, die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, besteht daher sowohl gegenüber der (Gesamt-) Mitarbeitervertretung als auch gegenüber dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen.

In der Praxis wird die Aushändigung von Unterlagen mit wirtschaftlichem Bezug gerne mit Hinweis auf die gebotene Vertraulichkeit verweigert. Diese Bedenken können jedoch schon aus rechtlichen Gründen nicht durchgreifen: Die Mitarbeitervertretung ist keine außenstehende Stelle sondern integraler Bestandteil der Dienststelle. Dies findet insbesondere in dem in § 33 MVG-EKD normierten Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung seinen Niederschlag. Dem Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung können insbesondere auch keine gesellschaftsrechtlichen Belange entgegen gehalten werden. Denn die kirchengesetzliche Regelung des § 34 Abs. 2 MVG-EKD begründet nicht nur den Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung sondern ist zugleich Verpflichtungs- und Ermächtigungsnorm im Hinblick auf die geschäfts-

führenden Organe. Die der jeweiligen Institution (Verein, GmbH, Stiftung) geschuldete Loyalität findet stets ihre Grenzen in den durch staatliches oder kirchliches Recht gesetzten Regelungen.

Gesetzliche Schweigepflicht ist ausreichend

Und schließlich ist jeder Mitarbeitervertretung wie jeder Dienststellenleitung zu unterstellen, dass sie geltendes Recht und damit insbesondere die sich aus § 22 MVG ergebende Verschwiegenheitsverpflichtung beachtet. Wenn es mal zu einem Pflichtenverstoß kommen sollte, so kann die angemessene Reaktion oder auch Sanktion nicht in der Verweigerung von Informationen liegen, sondern nur in einem Amtsenthebungsverfahren nach § 17 MVG-EKD. Denn der Informationsanspruch steht der Mitarbeitervertretung (und damit mittelbar der durch die MAV vertretenen Mitarbeiterschaft) zu, nicht aber subjektiv dem einzelnen Mitglied einer Mitarbeitervertretung. Somit scheidet auch die Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts durch die Dienststellenleitung aus.

Jahresabschluss aushändigen

Der Kirchengerichtshof hat sich dann mit der Frage befasst, ob es für die Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, dass sie die Unterlagen ausgehändigt bekommt oder ob eine mündliche oder visuelle Präsentation genügen könnte. Letzteres hat der KGH schon deshalb verworfen, weil »eine Mitteilung des Inhaltes von Urkunden eine wertende Beurteilung voraussetzt«. Mit anderen Worten: Allein durch die nur mündliche Wiedergabe des Inhaltes von schriftlichen Unterlagen kann deren Aussage verfälscht werden. Damit hat sich der KGH zugleich erfreulich klar der These der »Objektivität von Zahlen« entgegengestellt. Wie heißt es doch im Volksmund: Trau keiner Statistik, die du nicht selbst gefälscht hast. Die Aushändigung von Unterlagen ist auch deshalb erforderlich, weil bei nur mündlichem Vortrag die Gefahr besteht, Wichtiges nicht oder nicht richtig zu erfassen.

Zu den der Mitarbeitervertretung auszuhändigenden Unterlagen gehört nicht nur der Jahresabschluss bestehend aus Bilanz (Vermögensaufstellung per Stichtag) und die Gewinn- und Verlustrechnung (periodenbezogene Ergebnisrechnung). Dieser Jahresabschluss ist jedenfalls von Einrichtungen, die in der Rechtsform der GmbH betrieben werden, ohnehin zwingend zu veröffentlichen (Publizitätspflicht). Der Mitarbeitervertretung ist vielmehr der vom Wirtschaftsprüfer testierte Jahresabschluss auszuhändigen. Hierbei handelt es sich um eine umfassende Darstellung der wirtschaftlichen Lage der Einrichtung. Dazu gehört neben der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung eine Aufschlüsselung und Erläuterung der einzelnen Bilanzpositionen und Positionen der Gewinn- und Verlustrechnung. Hier kann die MAV erkennen, für welche Zwecke Rückstellungen gebildet wurden Sie kann erkennen, wie der Gewinn verwendet oder ein Verlust bilanztechnisch ausgeglichen wurde. Vor allem aber gibt der testierte Abschluss Auskunft darüber, wie die Geschäftsführung die wirtschaftliche Lage beurteilt, weil diese Beurteilung z.B. der Unterrichtung der Aufsichtsgremien, der Banken und der Kostenträger dient. Denn dort vor allem wird der testierte Abschlussbericht vorgelegt. Und weil Bilanz und G+V-Rechnung nur bedingt Auskunft über die wirtschaftliche Lage geben, enthält dieser Bericht die zur Beurteilung erforderliche Berechnung des Cash Flow (Darstellung der Zahlungsströme) und die Darstellung etwaiger besonderer Risiken.

Die Mitarbeitervertretung erhält mithin ein »dickes Buch«, meist deutlich mehr als 30 Seiten umfassend. Es ist darauf zu achten, dass dieser Bericht, dessen einzelne Teile zu einem körperlichen Teil verbunden sein müssen, vollständig und nicht nur in Auszügen vorgelegt und ausgehändigt wird. Aushändigen bedeutet, dass der Vorsitzende der MAV bzw. des Ausschusses den Bericht erhält und mit in die Räume der Mitarbeitervertretung nehmen kann, so dass alle Mitglieder der MAV oder des Ausschusses ungehindert darin lesen können.

Die Einsicht in den testierten Jahresabschluss, also in das »Allerheiligste« hat der KGH wie folgt begründet: *In ihm manifestiert sich die wirtschaftliche Lage der Dienststelle. Nur auf Basis dieser Unterlage ist eine Beratung des Ausschusses für Wirtschaftsfragen mit der Dienststellenleitung und die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung oder Gesamtmitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten überhaupt sinnvoll möglich. (...) Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen und die Dienststellenleitung sollen einen identischen Informationsstand haben.*

MAV und Dienststellenleitung auf gleicher Augenhöhe

Mit dem Hinweis darauf, dass Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung den identischen Informationsanspruch haben sollen, hat der KGH noch einmal die Stellung der Mitarbeitervertretung als Verhandlungspartner auf gleicher Augenhöhe betont – eigentlich eine Selbstverständlichkeit, wenn denn die topoi Dienstgemeinschaft und vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht allein der Disziplinierung der Mitarbeitervertretung dienen sollen.

So selbstverständlich die Entscheidung des KGH erscheint, so sehr widerspricht sie doch dem in mancher Einrichtung sichtbar gewordenen Selbstverständnis. Nicht (Sozial-) Partnerschaft ist das praktizierte Leitbild sondern eher der Hinweis darauf, dass die Mitarbeitervertretung nicht die Dienststelle zu leiten habe. Und so wird manche Geschäftsführung nach dieser Entscheidung umdenken müssen. Die Entscheidung des KGH lässt keinen Spielraum für einengende Interpretationen.

Es liegt jetzt an den Mitarbeitervertretungen, was sie mit diesem neuen Informationsanspruch machen. Es genügt nicht, den Jahresabschluss entgegen zu nehmen. Die Mitarbeitervertretung wird sich auch bemühen müssen, diese Darstellung zu verstehen und die richtigen Schlüsse daraus zu ziehen. Ohne intensive Schulung wird das nicht gehen. Denn genauso wie man lernen muss, eine Wetterkarte mit Iso-

baren, Wind- und Temperaturangaben so zu lesen, dass daraus eine Wetterprognose wird, muss man lernen, was es bedeutet, wenn von Eigenkapitalquote, Cash Flow, Liquidität, Eigenkapitalverzinsung, Rücklage, Rückstellung, AfA usw. die Rede ist.

Wirtschaftsausschuss kann, muss aber nicht gebildet werden

Die Informationen in wirtschaftlichen Angelegenheiten stehen der (Gesamt-) Mitarbeitervertretung und dem von ihr gebildeten Ausschuss zu. Die Mitarbeitervertretung ist frei in ihrer Entscheidung, ob sie einen »Wirtschaftsausschuss« bildet. Insbesondere kann die Dienststellenleitung die Herausgabe der Informationen und Unterlagen nicht von der Bildung eines Ausschusses abhängig machen. Auch wenn sich die Mitarbeitervertretung gegen die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen entscheidet, bietet es sich an, die Befassung mit dem Jahresabschluss einem »Expertenteam« innerhalb der MAV zu übertragen.

Kommt die Dienststellenleitung ihrer Auskunftspflicht nicht oder nicht zeitgerecht nach, so kann die Mitarbeitervertretung ihren Anspruch durch entsprechenden Antrag beim Kirchengerecht durchsetzen. Mitarbeitervertretungen in kleineren Einrichtungen der Diakonie² haben gegenüber der Dienststellenleitung keinen Anspruch auf Einsicht und Aushändigung des Jahresabschlusses. Sie können sich aber wie Jedermann über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung informieren. Denn alle Unternehmen, die in der Rechtsform der GmbH (=Gesellschaft mit beschränkter Haftung) betrieben werden, unterliegen einer sog. Publizitätspflicht. Sie müssen den Jahresabschluss beim zuständigen Handelsregister, das vom Amtsgericht geführt wird, hinterlegen. Dies ergibt sich unmittelbar aus § 325 HGB. Der Umfang der Publizitätspflicht hängt im Einzelnen von der Größe des Unternehmens ab, vgl. §§ 326, 327 HGB.³

Fortbildungen für Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter 2006



Diakonische
ArbeitnehmerInnen
Initiative e.V.

- 15.–19. Mai** Konfliktmanagement/Mediation in Dassel (Details Seite 9)
15.–17. Mai Selbstverständnis der MAV in Dassel
29. Mai– Arbeits- und Gesundheitsschutz Grundlagen in Springe
2. Juni (Details Seite 6)
29. Mai– Arbeitszeit AVR-EKD/Dienstplangestaltung in Springe
2. Juni
19.–23. Juni Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-K) in Dassel
19.–21. Juni Eingruppierung AVR-EKD/Dienstvertragsordnung in Dassel

Tagesveranstaltungen:

- 11. Mai** in Hannover, Die Überlastungsanzeige
19. Mai in Bremen, Aktuelles Arbeitsrecht/aktuelle Rechtsprechung
12. Juni in Oldenburg, Burn-out: Das Ausbrennen im Beruf

Kosten

Wochenseminar:
650,- Euro inkl. Unterkunft
und Verpflegung
Tagesseminar: 90,- 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

Publizitätspflicht nutzen

Jedermann kann Einsicht nehmen in das Handelsregister und die dort hinterlegten Unterlagen. Das Einsichtsrecht hängt nicht davon ab, ob der Einsichtswillige ein berechtigtes Interesse darlegen kann. Wer beim Handelsregister Jahresabschlüsse einsehen will, wird feststellen, dass jedenfalls kleinere und mittlere Unternehmen selten ihren Jahresabschluss hinterlegen. Dies hat seinen Grund darin, dass die Verpflichtung zur Offenlegung des Jahresabschlusses nur auf Antrag mit Verhängung eines Ordnungsgeldes verfolgt wird, § 335a HGB. Das macht durchaus Sinn. Denn wenn niemand Einsicht nehmen will, wäre es eine sinnlose Förmerei, wollte man ein Unternehmen zur Veröffentlichung zwingen. Eine Einschränkung des Einsichtsrechts ist damit nicht verbunden, denn den Antrag zur Verhängung eines Ordnungsgeldes kann jedermann stellen. Auch insoweit ist ein berechtigtes Interesse nicht erforderlich.⁴ Wer den Jahresabschluss seiner Einrichtung beim Handelsregister einsehen will und ihn dort nicht vorfindet, der kann folgende Aufforderung an das Handelsregister richten:

Amtsgericht - Handelsregister -, Betr.XY-GmbH

Ich bitte, die Geschäftsführung gem. § 335a HGB aufzufordern, den Jahresabschluss durch Hinterlegung beim Handelsregister offen zu legen. Der Geschäftsführung ist für den Fall der Nichterledigung binnen 6 Wochen ein Ordnungsgeld anzudrohen.

Das Ordnungsgeld beträgt mindestens EUR 2.500 und höchstens EUR 25.000. Sollte sich der Rechtspfleger weigern, so hilft meistens schon ein Anruf beim Präsidenten des Amtsgerichtes. Da jedermann Einsicht nehmen kann in das Handelsregister, gibt es keine Schweigepflicht. Wer als Mitarbeiter beim Handelsregister den Jahresabschluss seiner Einrichtung einsieht, ist daher berechtigt, alle Informationen nicht nur innerhalb sondern auch außerhalb der Einrichtung bekannt zu geben: das ist das Wesen der Publizitätspflicht. Das mag für eine Geschäftsführung gerade in kleineren Einrichtungen Anlass sein, der

Mitarbeitervertretung den Jahresabschluss auch ohne gesetzliche Verpflichtung auszuhändigen. Denn dann unterliegt die Mitarbeitervertretung der Schweigepflicht.

Seminar zum Thema:**Einführung in die Arbeit des Wirtschaftsausschusses**

9.-13. Oktober 2006, Bad Zwischenahn

Teamer: Manfred Weidenbach (Dipl. Betriebswirt, Steuerberater)

Berhold Bzdak, Mitarbeitervertreter

Info und Anmeldung:

dia e.V., Vogelsang 6, 30459 Hannover
diaev@htp-tel.de

- Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen (MVG-K) sieht die Bildung eines solchen Ausschusses nicht ausdrücklich. Gleichwohl kann die Mitarbeitervertretung einen Ausschuss gem. § 24 Abs. 3 MVG-K bilden und diesem die Befassung mit wirtschaftlichen Fragen der Einrichtung übertragen.
- Nach § 34 Abs. 2 Satz 2 MVG-EKD besteht der Informationsanspruch in wirtschaftlichen Angelegenheiten in Einrichtungen mit mehr als 150 Mitarbeitern, nach § 35 Abs. 2 Satz MVG-Konföderation bereits bei mehr als 100 Mitarbeitern.
- Unterschieden wird zwischen der kleinen, der mittleren und großen Kapitalgesellschaft. Die Größenklassen werden durch drei Merkmale, nämlich die Zahl der Beschäftigten, den Umsatz und die Bilanzsumme bestimmt. Die Zuordnung zur höheren Größenklasse erfolgt, wenn wenigstens zwei Merkmale überschritten sind: kleine GmbH: Umsatz bis 8,03 Mio EUR, Bilanzsumme bis 4,015 Mio EUR, bis 50 Beschäftigte; mittlere GmbH: Umsatz bis 32,12 Mio EUR, Bilanzsumme bis 16,06 Mio EUR und bis zu 250 Beschäftigte. Alle Kapitalgesellschaften müssen ihre Bilanz veröffentlichen, die große GmbH außerdem die Gewinn- u. Verlustrechnung. Alle Kapitalgesellschaften müssen den Anhang veröffentlichen.
- Baumbach/Hopt: HGB, § 335a, Rz 2 unter Verweis auf § 335 Rz 2

Service & Termine**Neue Broschüre****zur Problematik der ACK-Klausel:**

- Zur Ungleichbehandlung von Christen und Nichtchristen in kirchlichen Einrichtungen der EKD – Die ACK-Klausel im Mitarbeitervertretungsrecht

Im Jahr 2006 gibt es in etlichen Landeskirchen, gerade auch in den neuen Bundesländern, Neuwahlen für Mitarbeitervertretungen. Dadurch gewinnt ein schon lange kontrovers diskutiertes Thema neue Brisanz. Es geht um die Geltung der so genannten ACK-Klausel. Nichtchristen sind meistens nicht wählbar und dürfen demnach nicht für die Wahlen kandidieren. In der Broschüre wird erläutert, was die ACK-Klausel ist, wo sie gilt, welche landeskirchlichen Besonderheiten und Ausnahmeregelungen es gibt. Die Problematik einer Zweiklassengesellschaft in der Mitarbeiterschaft wird ebenso dargelegt wie der Zusammenhang mit der Ökonomisierung des Sozialbereichs. Die ACK-Klausel wird aus kirchen-, EU-rechtlicher und verfassungsrechtlicher Sicht beleuchtet.

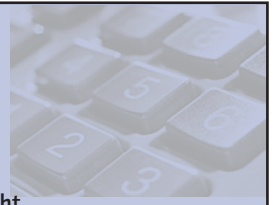
Die Broschüre endet mit dem Kapitel: Was tun?

Herausgeber: ver.di Bundesverwaltung, Renate Richter.
Erscheinungsdatum: Ende März 2006. Die Broschüre ist für Mitglieder bei den ver.di-Geschäftsstellen erhältlich.

**Vergleichsberechnung:
Vom BAT zum TVöD**

Wer selber prüfen will, wie die Eingruppierung künftig erfolgen wird, kann bei der Redaktion von »Arbeitsrecht und Kirche« per E-Mail kostenlos eine Software erhalten.

Der Vergleichsrechner steht zum Runterladen zur Verfügung unter www.baumann-czichon.de. Das ist Service der praktischen Art.

**»Arbeitsrecht und Kirche« im Internet**

Seit Sommer 2005 ist die überarbeitete Homepage des Kellner-Verlags wieder online. Unter www.kellner-verlag.de finden Sie nun die Rubrik »Arbeitsrecht und Kirche« mit den Inhaltsverzeichnissen, Artikeln aus 2004 und vieles mehr. Auch werden dort ausgewählte Fachbücher für MAV'en angeboten: stetig aktualisiert.

www.kellner-verlag.de



mit ver.di kämpfen

für den Erhalt der Arbeitsplätze
für einen angemessenen Lohn
für ein modernes Tarifrecht
für gute Arbeitsbedingungen

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



Kirchen, Diakonie
und Caritas

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Online unter www.verdi.de oder
Hotline 0180 22 222 77 (6 Cent pro Anruf)
Montag bis Freitag: 7.00 bis 21.00 Uhr

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

Der Standardkommentar zur MAVO – jetzt in Neuauflage

NEU

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

5., vollständig überarbeitete
und erweiterte Auflage 2006,
gebunden, ca. 990 Seiten, € 79,-
ISBN 3-472-06496-X
Erscheint voraussichtlich März 2006



Der Erlass der KAGO und des KAGO-Anpassungsgesetzes in allen Bistümern führte zu umfangreichen Änderungen im kollektiven Arbeitsrecht der katholischen Kirche, insbesondere im Bereich der Mitarbeitervertretungen:

- **Ablösung** der diözesanen **Schlichtungsstellen**
- **Aufhebung** der diözesanen **Schlichtungsverfahrensordnungen**
- Bildung diözesaner **Einigungsstellen** zu Vermittlung und Entscheidung in Regelungs- und Rechtsstreitigkeiten, geregelt in den **neuen §§ 40 bis 47 MAVO-Rahmenordnung**

Die **vollständig überarbeitete und erweiterte 5. Auflage** kommentiert die MAVO-Rahmenordnung unter Berücksichtigung all dieser umfangreichen Änderungen aufgrund des Muster-KAGO-Anpassungsgesetzes, das in allen Bistümern umgesetzt worden ist, der aktuellen Entwicklungen des nationalen und europäischen Arbeitsrechts sowie der neueren kirchlichen und staatlichen Rechtsprechung.

Die **neuen §§ 40 bis 47 MAVO-Rahmenordnung** zu den **neuen Einigungsstellen** sind bereits **umfangreich kommentiert**.

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

Fachstimmen zur 3. Auflage:

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

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

Fachstimmen zur 4. Auflage:

„...Wie bisher bewahrt der Kommentar seinen Rang als Standardwerk des kirchlichen Arbeitsrechts. (...) Der Kommentar erschließt nicht nur Material in reicher Fülle, sondern behandelt zuverlässig und von hohem wissenschaftlichem Rang Rechtsanwendungsprobleme. (...)...bleibt er für Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen im Bereich der katholischen Kirche eine wertvolle Hilfe. Er ist unentbehrlich, soweit Rechtsstreitigkeiten aus diesem Bereich von den kirchlichen, aber auch von den staatlichen Gerichten zu entscheiden sind.“ *(Prof. Dr. Reinhard Richardi in NZA 2005, S. 755)*